

Rapport au congrès présenté par la vice-présidente Liz Fong région 2

Depuis notre dernier congrès national en 2014, la région 2 – Ontario – a été fort occupée et a fait face à plusieurs défis.

Le 27 octobre 2014 se tenait des élections municipales. La plupart d'entre vous se rappelleront le fiasco « Ford »; aujourd'hui, il n'est plus maire. Par contre, il est revenu comme conseiller municipal. Le nouveau maire de Toronto s'appelle John Tory.

Le gouvernement libéral de l'Ontario annonçait en février 2015 qu'il envisagerait des amendements à la Loi sur les normes du travail et la Loi sur le travail. La dernière réforme de la Loi sur le travail remonte à il y a vingt ans sous le gouvernement Harris. Le premier ministre a désigné deux conseillers pour diriger des consultations publiques dans 10 différentes régions au cours de l'été, et pour tenir des consultations auprès des parties concernées. Ils doivent mener leurs propres recherches et soumettre leurs recommandations dans les dix-huit mois. Certaines organisations syndicales de même que la Fédération des travailleurs de l'Ontario (OFL) ont exposé leurs principales priorités dont : l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion, les droits de succession, l'accès à l'arbitrage de première convention et la réintégration des travailleurs ayant été licenciés pendant une campagne de syndicalisation. Ils ont aussi défendu le principe du congé de maladie payé, la fin des quarts de travail brisés pour les travailleurs et pour interdire aux employeurs de définir leurs employés comme contractuels pour échapper à leurs obligations de traiter équitablement ces employés.

Les amendements à la Loi sur les normes de travail pourront relever le seuil pour chaque travailleur. Le mouvement syndical a donné son appui aux mémoires présentés par d'autres groupes comme le « *Workers' Action Centre* ». L'une de leurs principales revendications est l'augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure, la garantie de la journée de travail de 8 heures et de la semaine de travail de 40 heures. Le conseil du travail de Waterloo et du district a réussi à faire adopter un salaire décent de 16,05 \$ pour les employés municipaux de Cambridge en Ontario. Il s'agit de la première municipalité en Ontario à appuyer un salaire décent. Cette victoire servira de modèle et aura un impact positif sur le travail actuellement effectué pour obtenir l'augmentation du salaire minimum.

Le budget du gouvernement libéral de 2015 a mis au jour les plans du gouvernement qui se propose de vendre 60 % de la propriété publique de *Hydro One*. La privatisation de cette société publique ontarienne de transmission et de distribution de l'électricité privera la province d'énormes revenus de façon récurrente. Plusieurs affiliés ont formé une coalition « Gardons Hydro publique » pour empêcher la vente de *Hydro One*. Cette campagne rassemble des organisations étudiantes, environnementales, communautaires et syndicales à travers la province qui s'efforcent de bloquer le plan du gouvernement. Les municipalités ont passé des résolutions s'opposant à la vente et l'appui populaire s'élargit toujours.

La Fédération des travailleurs de l'Ontario (OFL) a tenu son congrès du 22 au 27 novembre 2015 au Sheraton Centre à Toronto. Sid Ryan a ouvert le congrès avec un discours qui a suggéré aux personnes déléguées qu'il se porterait encore candidat. Heureusement, ça n'a pas été le cas et les personnes suivantes forment maintenant la direction de la Fédération :

Président : Chris Buckley, membre de Unifor, section locale 222, usine GM d'Oshawa;
Secrétaire-trésorière : Patty Coates, de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires d'Ontario et un jeune homme de minorité visible qui est membre des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Ahmad Gaied, comme vice-président exécutif.

COPE Ontario est en train d'élaborer un programme de mentorat portant sur les quatre sphères professionnelles d'activité syndicale qui sont : formateur/animateur, recruteur, conseiller aux avantages sociaux et conseiller syndical. Les sections locales ont été invitées à participer à un premier programme sur la formation et l'animation qui s'est tenu du 25 au 29 avril 2016. Le deuxième programme bientôt offert s'attardera à la formation de recruteur. Les sections locales recevront un avis pour cette formation qui aura lieu en septembre 2016. Le programme de mentorat combinera cours en classe et études individuelles et jumelage au travail. Malheureusement, le COPE Ontario ne peut couvrir les frais associés à la participation des membres, aussi les sections locales devront parrainer leurs membres et couvrir tous les frais jusqu'à ce que le membre ait atteint le stade d'enseigner ou d'être activement engagé dans une campagne de recrutement.

COPE Ontario a tenu son troisième congrès en mai 2014. Quinze des 21 sections locales représentées par COPE Ontario ont délégué des membres pour les représenter au congrès, pour un total de 44 personnes déléguées et 19 personnes déléguées suppléantes. L'assemblée générale annuelle s'est tenue à Niagara Falls en mai 2015 et a accueilli 90 personnes déléguées.

COPE Ontario assure un service de représentation à plus de 200 conventions collectives et au cours des trois dernières années, plus de 74 rondes de négociation ont été complétées. La durée de ces conventions s'étendent de un à 5 ans. Les augmentations de salaire s'échelonnent de un pourcent à 3 pour cent. De meilleures dispositions ont été obtenues concernant le harcèlement et la violence au travail, la procédure de griefs et sur les mises à pied. Des améliorations également en matière de congé annuel, de banque de congés de maladie négociée et sur l'affichage de nouveaux postes ont aussi été réalisées. Les unités de négociation du milieu hospitalier ont eu recours au processus d'arbitrage de différends régi par la Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux pour obtenir un règlement par sentence arbitrale. Le COPE Ontario est actuellement en train de traiter 162 griefs à différents stades.

Le projet de loi 122, la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires, 2013 recevait la sanction royale le 9 avril 2014. COPE Ontario devenait un partenaire du Conseil ontarien des travailleurs de l'éducation, un regroupement des petits syndicats qui ont formé un « conseil » reconnu par le ministre de l'Éducation. Nous sommes ainsi en mesure de négocier les questions centrales avec le ministère et les représentants des conseils scolaires qui négocient au nom de tous les conseils scolaires, qui sont les employeurs. Les négociations centrales se sont terminées récemment pour cette ronde et toutes les conventions collectives détenues par COPE ont été ratifiées. Chaque conseil scolaire doit dorénavant négocier les enjeux locaux.

COPE Ontario continue d'accroître et d'éduquer ses effectifs. Il a présentement à son actif 22 formations distinctes et depuis les trois dernières années les cours ont été offerts à Thunder Bay, North Bay, Kapuskasing, London, Sudbury, Ottawa, Hamilton, Pembroke et bien sûr à Toronto, dans nos bureaux. Un total de 34 ateliers ont été organisés avec 443 membres participants.

Les sections locales en Ontario ont subi quelques licenciements et/ou fermetures. Toutefois, quelques unités de négociation ont gagné des membres au gré des embauches effectuées par l'employeur. Dans l'ensemble, l'impact sur le total des effectifs dans la province n'est pas majeur. Nous avons gagné une nouvelle accréditation pour un groupe d'employés de chez *Revera Home Health*.

Nous avons malheureusement perdu les membres de Porter Airlines. Ce groupe a révoqué son accréditation avec la section locale 343. Le sentiment antisyndical rencontré chez cet employeur dépasse tout ce qu'il nous est déjà arrivé de voir chez un employeur à un point tel que le jour du vote, il ne nous restait que six membres de tous les grévistes des premiers jours.

Des fusions entre unités d'accréditation et groupes d'employés non syndiqués se sont produites. La *credit union* d'Esplanola et du district a fusionné avec la *Northern*. Nous avons réussi à inclure ces membres dans nos conventions collectives en vigueur. La *credit union* Superior quant à elle a fusionné avec la *Copperfin*. Malheureusement, nous n'avons pas pu convaincre un seul des employés non syndiqués de rejoindre le COPE.

Nous avons perdu nos membres de la *Kapuskasing and District Association for Community Living* après qu'elle ait fusionné avec la Intégration Communautaire Cochrane Community Living pour devenir la *North East Association for Community Living/Association Intégration communautaire du Nord Est*. Le scrutin a eu lieu le 27 mai 2015 et malheureusement, nous avons perdu devant OPSEU.

Nous avons aussi perdu un petit groupe de six personnes chez Purolator qui ont décidé de rejoindre les Teamsters. Nous avons perdu un autre petit groupe de trois personnes syndiquées avec la section locale 343 qui ont perdu leur travail du fait que *Kids Corral* a fermé ses portes en janvier 2016.

Les dernières trois années se sont écoulées, mais nos efforts et notre travail acharné a fait de cette organisation une entité si dynamique qu'elle bénéficie aujourd'hui d'une reconnaissance de la part d'autres organisation dans la province d'Ontario.