



S'inspirer de nos succès
Building On Our Successes
 June 5-7 Juin Winnipeg 2025
copeseqb



Rapports de congrès

Fairmont Winnipeg | Winnipeg, Manitoba





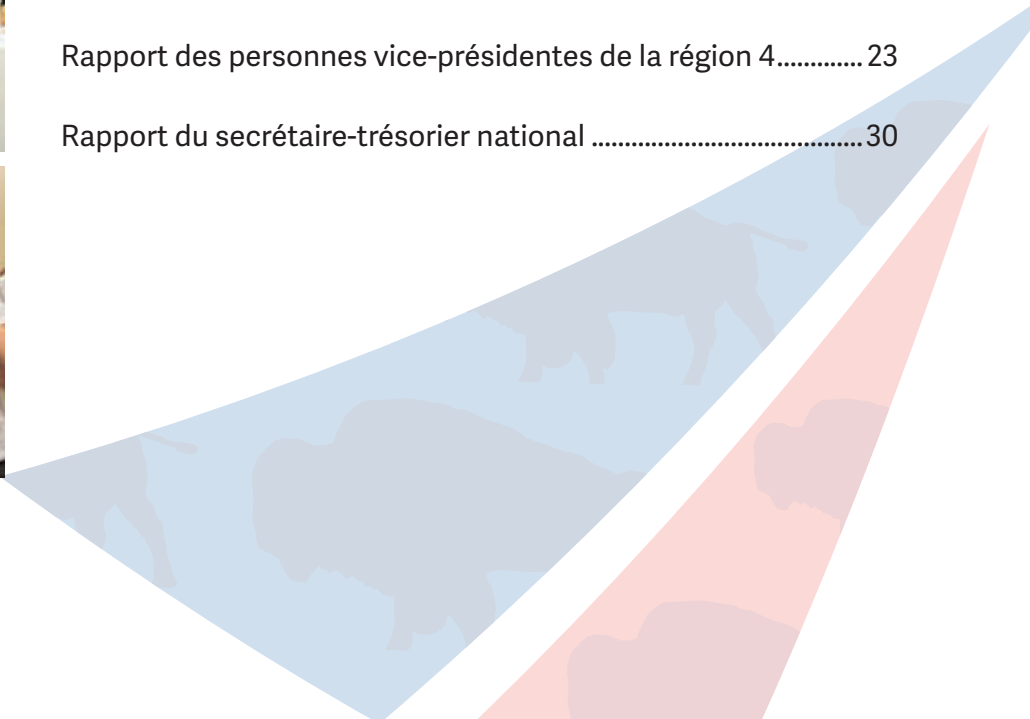
S'inspirer de nos succès
Building On Our Successes
June 5-7 Juin Winnipeg 2025
copsepb

Rapports de congrès



Table des matières

Rapport de la présidente nationale.....	3
Rapport des personnes présidentes du Conseil canadien équité	7
Rapport des personnes vice-présidentes de la région 1	9
Rapport des vice-présidentes de la région 2	16
Rapport des personnes vice-présidentes de la région 3.....	18
Rapport des personnes vice-présidentes de la région 4.....	23
Rapport du secrétaire-trésorier national	30





RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE NATIONALE

Annette Toth, présidente

Bienvenue au

CONGRÈS NATIONAL DU SEPB 2025

J'ai le grand honneur d'accueillir les personnes déléguées représentant les sections locales de notre syndicat national à Winnipeg, où nous sommes réunies sur le territoire du Traité n° 1, les terres traditionnelles des Anishinabe (Ojibway), des Ininew (Cris), des Oji-Cris, des Dénés et des Dakota, le lieu de naissance de la nation métisse et le cœur de la patrie de la nation métisse.

J'ai eu l'honneur de présider notre Syndicat national au cours des trois dernières années et je me réjouis à l'idée de passer trois jours passionnants à s'inspirer de nos succès et à planifier notre avenir.

MODERNISER NOTRE SYNDICAT ET GARANTIR NOTRE AVENIR

Lors de notre dernier congrès national en 2022 à Vancouver, nous avons apporté plusieurs changements importants à la structure de notre syndicat et à nos cotisations.

Tout d'abord, nous avons réduit notre capitation de 3,95 \$ par personne membre par mois à 2,60 \$ par personne membre par mois. Nous avons également cessé de contribuer à notre fonds de défense national, qui avait été fixé à 3,25 \$ par personne membre par mois. Dans l'ensemble, cela représente 55,20 \$ par personne membre du SEPB annuellement qui resteront dans chaque section locale.

Nous savions, en apportant ces changements, que le budget triennal de notre Syndicat national serait très serré, mais il était important que les conseils et les sections locales conservent le plus d'argent possible, là où il peut le mieux aider les personnes membres. À une époque où les taux d'intérêt et l'inflation étaient en hausse, le Syndicat national a aiguisé ses crayons pour que les sections locales et les conseils puissent disposer de plus de fonds au moment où ils en ont le plus besoin.

En outre, en raison de la solide position financière du Syndicat national et de notre engagement reconnu en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, nous avons alloué 1 million de dollars à un Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité. Les sections locales et les conseils ont eu accès à cet argent, ce qui leur a permis de proposer à leurs personnes membres et à leurs communautés des initiatives créatives et réfléchies fondées sur l'équité.

Nous avons également apporté un changement important à notre structure, la rendant plus équitable, plus diversifiée et plus inclusive. Nous avons doublé le nombre de personnes vice-présidentes, en veillant à ce que leur composition représente l'incroyable diversité de nos personnes membres.

L'exigence était qu'au moins une des personnes vice-présidentes de chaque région devait s'identifier comme faisant partie de l'un des groupes en quête d'équité suivants : Premières Nations, Métis, Inuits, femmes, personnes racisées, bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer, intersexuées, asexuelles, personnes vivant avec un handicap ou jeunes personnes travailleuses.

À notre connaissance, nous sommes le seul syndicat à avoir apporté ce type de changement à notre structure et nous sommes très fiers d'être un précurseur dans ce domaine. Cette modification de notre exécutif national s'est avérée être un immense succès. Il a donné lieu à des discussions plus approfondies, à des opinions et des modes de pensée plus diversifiés et, en fin de compte, à la prise de meilleures décisions.

Pour l'avenir, nous avons l'intention de poursuivre cet investissement et cet engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, car ils rendent notre syndicat plus résistant et plus fort. Lors du





congrès, nous discuterons de la prolongation du Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité pour un nouveau terme. Nous discuterons également de la possibilité de faire de la personne présidente de notre Conseil canadien équité une personne membre votante de notre exécutif national.

Notre prochaine étape doit également refléter la réalité de notre climat économique actuel. Pour préserver l'avenir de notre syndicat, pour continuer à permettre aux sections locales de poursuivre leur bon travail tout en bénéficiant du soutien de notre Syndicat national, nous avons besoin d'une situation financière saine et stable.

Il y a trois ans, nous avons pu réduire notre capitation parce que nous étions dans une situation différente. Cette semaine, nous discuterons de la possibilité d'augmenter notre capitation afin de refléter la nouvelle situation dans laquelle nous nous trouvons, d'assurer l'avenir de notre syndicat et de continuer à faire tout ce qui est en notre pouvoir pour soutenir nos personnes membres.

Je tiens à remercier notre exécutif national pour l'incroyable travail qu'il a accompli au cours du dernier mandat. J'ai eu le privilège de faire partie de notre exécutif national depuis 2017, en tant que vice-présidente lorsque j'ai commencé, et je dois dire que ce groupe est le plus cohésif avec lequel j'ai eu le plaisir de travailler.

Mes remerciements vont à : Pierrick Choinière-Lapointe, secrétaire-trésorier national ; Loïc Breton et Maryève Boyer, personnes vice-présidentes, région 1 ; Lorrie Vandersluis et Tanya La Rush, vice-présidentes, région 2 ; Preston Smoke et Stephanie Kerr, personnes vice-présidentes, région 3 ; Christy Slusarenko et Anderson Charles, personnes vice-présidentes, région 4 ; et Kathia Narcisse, présidente du Conseil canadien équité.

Je tiens également à remercier Valerie Roberts-Francis, qui a assuré l'interim de la présidence du Conseil canadien équité au cours du mandat écoulé.

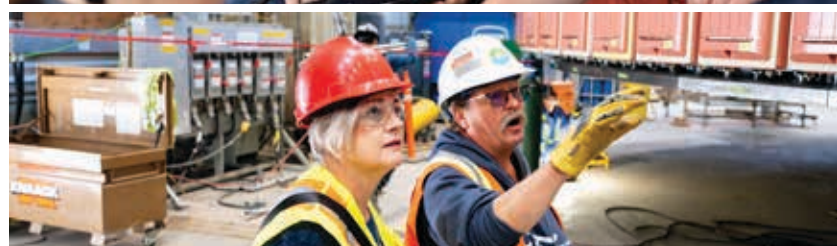
MENACES TARIFAIRES ET GUERRE COMMERCIALE

Lorsque Donald Trump a remporté l'élection américaine à l'automne 2024, beaucoup d'entre nous se sont instantanément préparés au pire, du moins c'est ce que nous pensions.

Les attaques de Trump contre les syndicats, contre les personnes les plus marginalisées de notre société, contre les personnes trans, contre les personnes immigrantes, contre les universités, contre les personnes travailleuses de la santé, contre les femmes, contre l'État de droit, et bien d'autres choses encore, sont devenues tellement banales que même les plus absurdes semblent être normalisées.

Nous ne pouvons pas fermer les yeux sur ce que le fascisme de Trump a provoqué et sur le nombre de personnes qui seront blessées ou tuées à cause de lui. Ici, au Canada, cependant, nous nous sommes principalement concentrés sur le chaos que Trump a causé aux gens et aux familles par l'imposition de tarifs douaniers et l'effet que cela a eu sur notre économie et nos emplois.

Bien que nous ayons la chance, au SEPB, que la plupart de nos personnes membres ne travaillent pas dans des industries directement visées par les tarifs douaniers, nous avons quelques personnes membres qui travaillent dans de telles industries, comme les personnes membres de MoveUP chez Tree Island Steel et Catalyst Paper, et les personnes membres de la section locale 81 du SEPB chez Alstom Transport Canada, entre autres.





Nous avons aussi des personnes membres qui travaillent dans des industries qui subiront les retombées des tarifs douaniers, comme le transport en commun, le secteur financier ou les bureaux des syndicats qui représentent des personnes membres dans les industries directement touchées.

Nous avons établi des liens avec les sections locales et les conseils du SEPB à travers le pays pour déterminer comment la guerre économique de Trump contre le Canada affectera nos personnes membres et nous prenons également des mesures pour démontrer que nous soutenons nos personnes membres, en particulier alors que l'administration Trump continue de menacer non seulement nos moyens de subsistance, mais aussi notre sécurité personnelle. Et nous avons fourni des informations au Congrès du travail du Canada avec une liste préliminaire de biens et de services que nos personnes membres fournissent alors qu'ils établissent la liste des produits et services canadiens « Achetez syndical ».

RECRUTER NOTRE FUTUR

L'adhésion de nouvelles personnes membres à notre syndicat est essentielle à notre survie. C'est pourquoi le recrutement est une activité fondamentale de toutes les régions et sections locales du SEPB. En tant que syndicat, nous devons croître, sinon nous ne survivrons pas. C'est aussi simple que cela.

Nous sommes heureux de constater que des activités de recrutement ont lieu dans les quatre régions de notre syndicat. Aujourd'hui, plus que jamais, les personnes travailleuses voient la valeur de l'appartenance à un syndicat. Il y a de nombreuses raisons à cela : l'inflation et la baisse des prix, la montée du fascisme, la suprématie de la race blanche, les politiques anti-ouvrières de la droite, les menaces qui pèsent sur les personnes marginalisées et le risque réel qui pèse sur notre souveraineté et notre sécurité. En ces temps très difficiles, les syndicats sont ceux qui défendent les personnes travailleuses, immigrantes et vulnérables, les droits civils et l'équité. Nous pouvons et devons accueillir toutes les personnes travailleuses non syndiquées au sein de notre syndicat, car nous sommes toujours plus puissants ensemble.

Nous sommes très reconnaissants du travail de nos personnes recruteuses dans l'ensemble de notre Syndicat national, en particulier de leur coordination entre les régions. Bien que notre Syndicat national soit très décentralisé, nos personnes recruteuses se parlent et travaillent ensemble, ce qui nous permet d'enregistrer des succès.

L'une de ces réussites est celle de la Fondation David Suzuki, pour laquelle nous avons été en mesure de déposer une demande d'accréditation syndicale en même temps en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec. C'est avec enthousiasme que j'accueille ces personnes travailleuses au sein du SEPB, ainsi que tant d'autres qui se sont joints à nous au cours des trois dernières années !

COLLÈGE DU TRAVAIL DU CANADA

Le SEPB continue d'appuyer fièrement le Collège du travail du Canada), un programme universitaire d'études syndicales au sein du Congrès du travail du Canada (CTC). J'ai la chance de siéger au conseil d'administration du CTC et j'encourage toutes les sections locales et tous les conseils à parrainer les personnes dirigeantes syndicales actuelles et émergentes afin qu'elles s'inscrivent à cette formation dynamique en leadership.

CONFÉRENCE CANADIENNE DU GOUVERNEUR GÉNÉRAL SUR LE LEADERSHIP

La Conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership rassemble les leaders émergents du Canada issus du monde des affaires, des syndicats, du gouvernement, des ONG, de l'éducation et du secteur culturel pour une expérience visant à élargir leurs perspectives sur le travail, le leadership, leur communauté et leur pays.

Notre syndicat participe depuis longtemps à cette conférence et la commandite, car nous reconnaissons l'importance de faire entendre la voix des personnes travailleuses, en particulier dans un environnement généralement dominé par le secteur des entreprises. Il est essentiel que les syndicats et les futures personnes dirigeantes de notre syndicat participent à cette conférence afin d'établir des liens et d'aider le monde des affaires à comprendre la valeur et l'importance des valeurs progressistes et des syndicats qui les défendent.





Nous nous réjouissons de la participation des personnes membres du SEPB à la conférence de 2026 qui débutera à Montréal (Québec) et se terminera à Ottawa (Ontario). La date limite de candidature est le 30 septembre 2025. Pour présenter une demande, vous devez avoir un organisme parrain.

J'encourage nos sections locales à parrainer des leaders syndicaux émergents pour qu'ils participent à cette conférence, ce qui comprend la prise en charge de leurs frais de voyage aller-retour et de leurs congés pour participer à la conférence. Le formulaire de demande se trouve sur le site leadershipcanada.ca.

ACTION POLITIQUE

Le SEPB est fier d'être affilié au NPD du Canada. Le NPD est le seul parti fédéral qui a constamment démontré son engagement à soutenir les personnes travailleuses et leurs familles.

En utilisant son influence au sein d'un gouvernement minoritaire, le NPD a été en mesure d'obtenir des programmes essentiels qui feront une différence manifeste dans la vie des gens, en améliorant leurs résultats en matière de santé et en leur faisant économiser des milliers de dollars par la même occasion, grâce à l'introduction d'un régime national d'assurance-médicaments et d'un régime national de soins dentaires. Ces programmes n'en sont qu'à leurs débuts, mais ils ont déjà un impact significatif sur la vie des Canadien.ne.s dans tout le pays.

Le NPD du Canada n'a pas seulement eu un impact sur les programmes sociaux. Il a amélioré la situation des personnes travailleuses, comme nous toutes et tous. C'est à 100 % grâce au NPD fédéral que nous disposons d'une législation anti-briseurs de grève pour les personnes travailleuses sous réglementation fédérale, ce qui garantit que les employeurs sans scrupules ne peuvent pas utiliser des briseurs de grève pour briser ou prolonger une grève.

Et nous ne devons pas oublier que, pendant la pandémie de COVID, c'est le NPD fédéral qui a exigé que les paiements de la CERB s'élèvent à 2000 \$ par mois. Les libéraux se sont contentés d'une somme dérisoire de 700 \$ par mois. Cela dit, nous reconnaissons que les élections fédérales d'avril 2025 ont été une énorme déception pour le NPD et pour les progressistes de tout le Canada. Le NPD, qui disposait de 24 sièges, n'en a obtenu que sept, perdant ainsi son statut de parti officiel et d'incroyables député.e.s.

Bien que nous soyons heureux de voir que les efforts du mouvement syndical ont permis d'empêcher un gouvernement conservateur majoritaire, nous savons que pour faire avancer les choses pour les personnes travailleuses et les personnes membres des syndicats, nous avons besoin d'un gouvernement progressiste en place. Nous nous regrouperons, nous reconstruirons et nous continuerons à défendre les personnes travailleuses et les valeurs progressistes.

Le chef du NPD, Jagmeet Singh, ayant quitté ses fonctions, une élection à la tête du parti aura lieu dans les mois à venir. Je tiens à remercier personnellement Jagmeet pour ses années de service et de leadership au sein du NPD fédéral. Il n'a jamais renoncé à se battre pour les personnes marginalisées, les personnes travailleuses et les initiatives progressistes. Son héritage restera dans les politiques et les programmes dont nous bénéficions aujourd'hui, tels que les soins dentaires nationaux et le régime national d'assurance-médicaments.

Respectueusement soumis,

Annette Toth



RAPPORT DES PERSONNES PRÉSIDENTES DU CONSEIL CANADIEN ÉQUITÉ

Kathia Narcisse (présidente) et Valerie Roberts-Francis (présidente par intérim)

Chères personnes déléguées,

Bienvenue au 8^e congrès national du COPE SEPB.

Commençons ce rapport en décrivant la structure que nous appelons le CCÉ pour celles et ceux d'entre vous qui ne la connaissent pas. CCÉ signifie Conseil canadien équité. Ce conseil est composé de personnes membres provenant de quatre régions du Canada.

Région 1 - Québec

Région 2 - Ontario

Région 3 - Les Prairies

Région 4 - Colombie-Britannique

Chaque région se voit attribuer quatre personnes représentantes de son choix parmi les groupes en quête d'équité suivants : Personnes travailleuses autochtones, personnes travailleuses racisées, 2SLGBTQIA+, personnes travailleuses vivant avec un handicap et jeunes personnes travailleuses. Une personne présidente est ensuite élue au sein du groupe pour représenter le conseil en tant qu'invitée aux réunions de l'exécutif national (EN).

En siégeant au CCÉ, vous avez la possibilité de conseiller l'EN sur des questions relatives à l'équité, à savoir les lignes de conduite inclusives, les campagnes et les changements de politique. En outre, le Conseil s'efforce de provoquer des changements en soumettant des résolutions

au congrès et en organisant des ateliers de sensibilisation aux questions importantes.

Pouvons-nous vous présenter les personnes membres actuelles du caucus du CCÉ?

Représentant la région 1 : Kathia A. Narcisse (présidente du CCÉ), Karl-Michel Cyrius, Kinda Hanna, et Tamarah Banks

De la région 2 : Donna Carnegie, Michelle Stankevicius, Rachel Roberts, et Valerie Roberts-Francis (présidente par intérim du CCÉ)

De la région 3 : Aaron Burns, Lindsey Stephenson, Nathan Markwart et Nicole Larivière

Et de la Région 4 : Colin Sanderson, Khaleel Jessa, Melissa Ieraci, et Steve Thind

Il nous fait plaisir de vous annoncer que nous avons eu deux (2) réunions en personne ce trimestre et qu'elles ont été très rafraîchissantes. L'impact de ces réunions a montré qu'elles n'étaient pas seulement nécessaires à des fins logistiques, mais qu'elles ont également permis de renforcer le moral et l'efficacité de l'équipe.

Notre première réunion en personne a eu lieu du 19 au 21 janvier 2024. Nous avons profité de cette période pour nous familiariser avec notre nouveau groupe du CCÉ, puisque plusieurs d'entre nous ne s'étaient jamais rencontré.e.s en personne auparavant.





Nous avons créé une liste de contrôle équité complète que les sections locales du COPE SEPB peuvent utiliser lors de la planification d'événements et de conférences afin de s'assurer qu'ils sont aussi accessibles et inclusifs que possible. Nous avons préparé une liste de contrôle pour faciliter la soumission et l'analyse des projets du Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité. Ces deux éléments peuvent être consultés sur le site web du COPE. Nous avons également produit une vidéo pour le 20e anniversaire du COPE SEPB dans laquelle nous avons souligné toutes les améliorations qui ont été mises en œuvre depuis la création de notre syndicat.

Après la réunion de janvier, nous avons repris nos réunions virtuelles au printemps. Nous nous sommes réunis.e.s deux fois en avril pour passer en revue les points d'action en suspens, fournir des mises à jour au caucus sur le travail effectué lors de la réunion de janvier, et partager les projets équité en cours dans les régions.

La réunion de l'exécutif national était prévue en septembre à Montréal. Nous avons été invité.e.s à nous réunir en personne pour la deuxième fois au cours de cette semaine. Ce fut une merveilleuse occasion pour l'ensemble du Conseil canadien équité de se réunir et de commencer à planifier notre congrès. Nous avons partagé beaucoup d'idées et de discussions pour promouvoir un congrès équitable et inclusif. Nous voulions nous assurer que le congrès « S'inspirer de nos succès » serait une expérience enrichissante pour toutes les personnes membres du COPE SEPB!

Le Conseil canadien équité s'est réuni plusieurs fois depuis septembre pour aider à la planification des caucus équité, de la soirée équité et du débat d'experts pour le congrès. Nous espérons que les gens seront en mesure de participer et de s'amuser. N'hésitez pas à contacter l'un.e d'entre nous pendant votre séjour, nous serions ravi.e.s de recevoir vos commentaires. Nous nous sommes également réuni.e.s pour travailler sur des résolutions relatives aux initiatives DEI (diversité, équité, inclusion).

Comme beaucoup d'entre nous le savent, les attaques contre la diversité, l'équité et l'inclusion ont été incessantes ces derniers temps, et les impacts sur les personnes travailleuses en quête d'équité ont été immenses et, très certainement, pour nos frères et sœurs au sud de notre frontière!

Au cours du dernier mandat, les personnes membres du CCÉ ont vraiment compté les uns sur les autres pour obtenir du soutien, des conseils, des encouragements et, certains jours, une légère poussée (ok grande poussée!) pour continuer à utiliser nos voix ou simplement mettre un pied devant l'autre pour continuer à lutter pour l'égalité et à plaider en faveur du changement !

Nous tenons à remercier le COPE SEPB (c'est-à-dire vous toutes et tous) d'avoir appuyé.e le Conseil canadien équité au cours du dernier mandat et d'avoir fait de l'équité une priorité au sein de notre syndicat national. Nous espérons que vous continuerez à reconnaître l'importance du travail du CCÉ et à le soutenir.

Respectueusement soumis par :

*Kathia Narcisse &
Valerie Roberts-Francis*





RAPPORT DES PERSONNES VICE-PRÉSIDENTES DE LA RÉGION 1

Loïc Breton et Maryève Boyer, Région 1

Introduction

Ce rapport triennal a pour objectif de vous présenter notre région et les enjeux qui y sont priorisés par nos sections locales et notre conseil, le SEPB-Québec. Nous débuterons par vous décrire toutes nos sections locales qui font partie de la région 1 et les principaux défis que chacune a rencontrés au cours des trois dernières années. Nous nous attarderons par la suite sur notre conseil, des services qu'il offre et de sa structure démocratique. Finalement, nous vous présenterons l'ensemble des activités que nous avons organisées et qui ont été financées par le Fonds d'éducation en matière d'équité.

Les sections locales du SEPB-Québec

À la base, la région 1 est composée de 11 sections locales qui sont toutes basées au Québec. À part deux unités d'accréditation, l'ensemble de nos groupes sont sous juridiction provinciale québécoise. Les sections locales sont soit à employeur unique ou dit composées. Et près de la moitié de nos 15 000 membres travaillent dans le secteur de l'éducation.

SECTEUR SCOLAIRE

Nos membres travaillent dans le soutien scolaire (service de garde et aide à l'étude, éducation spécialisée, secrétariat, etc.), tant dans les centres de services scolaires (francophone), que des commissions scolaires (anglophone).

Du côté francophone, nous avons le **SEPB-578**, le Centre de services scolaire Marie-Victorin, qui couvre la Rive Sud de Montréal et représente environ 2300 travailleurs et travailleuses. Quant à lui, le **SEPB-579** représente environ 2700 travailleurs et travailleuses au Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeois, à Montréal.

Du côté anglophone, le **SEPB-576** regroupe deux commissions scolaires et représente environ 1200 travailleuses et travailleurs. La Commission scolaire Riverside couvre le territoire de la Rive Sud de Montréal, tandis que la Commission scolaire New-Frontiers couvre la région de l'Estrie

jusqu'aux lignes américaines. Quant à lui, le **SEPB-577** regroupe 800 membres à la Commission scolaire Sir Wilfrid-Laurier couvrant l'île de Laval, les Laurentides et la région de Lanaudière.

Le fait saillant des trois dernières années a été évidemment la grève dans le secteur public au cours des mois de novembre et décembre 2023.

Nos quatre (4) sections locales se sont jointes au Front commun afin de tirer profit du rapport de force regroupant plus de 450 000 travailleurs et travailleuses du secteur public. Les mois de novembre et décembre ont été particulièrement intenses, car ce fut une grande période de grèves perlées, afin d'appliquer une pression progressive sur le gouvernement.

Contrairement à certains des syndicats, le SEPB-Québec était conscient qu'afin de mobiliser une bonne partie de ses membres, le versement d'une prestation de grève était essentiel. D'ailleurs, le comité exécutif du SEPB-Québec adopta une résolution visant à bonifier la prestation de grève à 70 \$ par jour pour les membres à temps complet et 55 \$ par jour pour celles et ceux à temps partiel.

Fort d'un mandat de grève générale illimité voté à 95% par les membres faisant suite aux offres lamentables du gouvernement, ce conflit historique de la fonction publique québécoise a déclenché un élan majeur de solidarité de la part des syndicats du secteur privé, de nos sections locales et du public. Non seulement avons-nous assisté à un soutien sans précédent sur les lignes de piquetage (dont celui de notre présidente nationale!), mais aussi un soutien financier extraordinaire pour ceux et celles qui terminaient l'année sur le trottoir pour défendre les services à l'ensemble de la population. Finalement, au retour des fêtes, une entente de principe est intervenue, assurant une augmentation salariale de 17,4% sur cinq (5) ans, en plus d'une protection du pouvoir d'achat lors des trois (3) dernières années de la convention.

SECTIONS LOCALES À EMPLOYEUR UNIQUE

La section locale **SEPB-463** comprend le personnel de bureau et les représentants(es) chez Énergir, anciennement Gaz Métro, ainsi que le





personnel de bureau chez GMP Énergie. Elle représente un peu plus de 400 membres et est une de nos plus anciennes sections locales ayant été créée dans les années 60. L'unité bureau chez Énergir a fait une journée de grève en juin 2023 pour démontrer à l'employeur leur insatisfaction face à leur offre finale qui incluait entre autres un important recul au niveau de la sécurité d'emploi et des augmentations de salaire bien insuffisantes. Une personne conciliatrice du gouvernement est intervenue et a permis de mettre fin au conflit. Outre l'intelligence artificielle qui menace directement leurs emplois, la crise climatique a un immense impact sur leur employeur qui est le principal distributeur de gaz naturel fossile et renouvelable au Québec. D'ailleurs, une entente avec Hydro-Québec est intervenue et vise à assurer une transition juste tout en assurant la pérennité de l'entreprise et de plusieurs emplois syndiqués.

Le **SEPB-573** regroupe environ 660 travailleuses et travailleurs professionnels et de bureau de la Commission de la construction du Québec, qui supervise le secteur de la construction. Après plus de 10 mois de négociation, la section locale avait conclu une entente de principe en juillet 2022. Pourtant, l'employeur revient sur ses engagements et force une difficile négociation et de nombreuses rencontres « post entente de principe ». La convention collective a finalement été signée en février 2023. Au cours de la même année, une nouvelle entente de télétravail a été signée, bien que l'employeur refuse catégoriquement que celle-ci soit intégrée à la convention collective. Un autre combat s'est engagé pour faire respecter la clause remorque des augmentations salariales négociées par le Front commun, faisant suite à une consigne du Conseil du trésor qui exigeait aux employeurs du secteur parapublic d'obtenir des concessions normatives dans les conventions collectives avant d'accorder lesdites augmentations salariales. Les actions de mobilisation ont fini à assurer le versement des rétros salarial au début de l'année 2025.

Le **SEPB-610** regroupe plus de 760 professionnels à la Société de transport de Montréal et a fêté en 2024 ses 30 ans d'existence. Si à la fin des années 2010 elle a bénéficié d'un plus fort engagement des gouvernements afin de favoriser le transport collectif, elle fait face maintenant aux menaces de réduction du financement pour cause de « rigueur budgétaire ». Le

renouvellement de leur convention collective devrait débuter cet automne et nous leur souhaitons la meilleure des chances.

Le **SEPB-480** est une section locale qui date de l'époque où nous étions encore avec le syndicat international OPEIU et qui a désiré maintenir son statut de section locale plutôt que de joindre une section locale composée. La section locale représente moins de 10 employés de bureau de la compagnie Erco World à Buckingham (Gatineau), et qui fabrique des produits de blanchiment pour l'industrie papetière.

SECTIONS LOCALES COMPOSÉES

Le **SEPB-571** compte une vingtaine d'unités d'accréditation, représentant environ 1600 travailleurs et travailleuses, dont le statut est, pour la plupart, professionnel. Parmi ces groupes, mentionnons Investissement Québec, les Autorités des marchés financiers et publics, le Bureau de la sécurité privé, les Juristes de la ville de Montréal, divers ordres professionnels (avocats, ingénieurs, notaires, chimistes) et les unités de l'ancienne section locale 526.

Les enjeux propres aux unités de la section locale portent principalement sur l'autonomie professionnelle (incluant le télétravail) et la reconnaissance de leurs compétences. Certains groupes ont été en grèves pendant quelques semaines, en particulier à la Chambre des notaires, chez les juristes de la Ville de Montréal ainsi qu'au Barreau du Québec.

Le **SEPB-574** est le plus diversifié de tous avec ses 2000 membres répartis à travers plus de 80 unités d'accréditations! Vous y retrouverez des compagnies d'assurances (Medavie, Croix Bleue du Québec), d'autres dans la publicité (La Presse, Pages Jaunes) en passant par plusieurs OBNL (Centraide, Greenpeace, Ambulance St-Jean, etc.), le commerce de détail (Renaud Bray, Indigo), des unités ayant pour employeur un syndicat (FTQ, SCFP, etc.) et nos deux groupes sous juridiction fédérale, soit la Société des transports de l'Outaouais et Bell Média.

Cette section locale œuvrant essentiellement dans le secteur privé est sous constante pression des divers employeurs et de tentatives de désyndicalisation. Nous avons syndiqué au-delà d'une dizaine de groupes depuis notre dernier congrès national et nous avons perdu des accréditations soit par l'utilisation de moyens dilatoires (contestations





juridiques, grand roulement du personnel, etc.) ou tout simplement des fermetures sauvages comme chez Paper Education Co.

La négociation et le renouvellement d'une convention collective sont choses courantes à la section locale, compte tenu du nombre d'unités. Cependant, les relations de travail peuvent s'envenimer. Ce fut le cas pour l'unité Aliments Dare qui a fait la grève en novembre 2023 notamment pour des raisons salariales (inflation galopante oblige), pour ne nommer que celle-là.

Finalement, le **SEPB-575** est composé de 52 unités d'accréditations chez le plus grand employeur du secteur privé du Québec, le Mouvement Desjardins. Autant présent dans le secteur des caisses et de la Fédération des Caisses Desjardins du Québec (FCDQ) qui représente le volet administratif de soutien aux caisses. Avec plus de 3 000 membres, la section locale est le plus gros syndicat présent chez Desjardins, la plus grande section locale de notre région et la deuxième au sein de notre syndicat national.

Le secteur financier en Amérique du Nord étant peu syndiqué, vous pouvez imaginer jusqu'à quel point il est difficile de négocier dans ce contexte. La transformation perpétuelle des structures organisationnelles et l'arrivée de l'intelligence artificielle (IA) représentent des défis quasi quotidiens pour les dirigeants syndicaux. Soulignons plusieurs gains, dont une victoire au niveau du maintien de l'équité salariale 2015, une autre sur les objectifs de rendement et un repositionnement personnalisé qui a amené des hausses salariales en dehors des renouvellements de conventions collectives!

Le SEPB-Québec

Si, selon les statuts de notre syndicat national, le SEPB-Québec est un conseil qui regroupe sous son égide toutes les sections locales de la région 1, dans les propres mots de notre directeur exécutif, Pierrick Choinière-Lapointe, il « est d'abord et avant tout une organisation de service progressiste. »

Allant de la négociation des divers contrats de travail, en passant par la représentation devant les divers tribunaux administratifs et de droit commun, nous avons aussi une équipe de recrutement/mobilisation/communications prête à intervenir à tout moment pour recruter de nouveaux membres, mobiliser nos groupes, contrer des campagnes de désyndicalisation ou faire rayonner notre organisation. Portée par dix-huit (18) professionnel.les des relations de travail, nous pouvons aussi

compter sur une équipe cléricale de sept employés.e.s dévouées à offrir leur meilleur. Si Pierrick dirige toujours, il peut encore compter sur deux directrices adjointes d'exception, dont Aude Vaugeois, jeune travailleuse-avocate qui se joint à Andréanne Lemay. À cet égard, nous tenons à souligner le départ de la collègue et militante de longue date Josée Detroz qui a pris tout récemment une retraite bien méritée.

Mais le SEPB-Québec est plus qu'un fournisseur de service, c'est l'espace démocratique où toutes les sections locales ayant plus de 250 membres ont droit de siéger à son comité exécutif. Et afin de pouvoir prendre les meilleures décisions possibles, le comité s'est pourvu depuis quatre ans de trois postes supplémentaires réservés aux femmes, jeunes et groupes en quête d'équité afin qu'il soit bien au fait de tous les enjeux qui affectent notre syndicat et notre société. Le comité exécutif est donc l'instance entre les congrès triennaux et où les deux principales personnes dirigeantes font rapport et valide la direction que l'organisation doit prendre.

Afin d'entretenir une vie syndicale riche, nous avons aussi des comités permanents où peuvent se retrouver les personnes militantes intéressées par des sujets aussi variés que la santé et la sécurité au travail, les enjeux d'équité, des droits des femmes, des jeunes, la formation syndicale, l'action politique et sociale, la cause environnementale et bien d'autres. En sus, nous avons le Conseil québécois qui se tient en milieu de mandat et où les personnes déléguées peuvent se positionner sur des enjeux plus récents. Notre dernier Conseil québécois portait d'ailleurs sur la grande réflexion qui a lieu au sein du mouvement syndical québécois et s'appelle les États généraux du syndicalisme.

Évidemment, notre congrès triennal reste l'instance suprême. Notre dernière rencontre statutaire s'est tenue en novembre 2024, où pendant deux jours 147 personnes participantes, dont 113 personnes déléguées (74 femmes et 39 hommes), ont pris position sur de nombreux enjeux pour les trois prochaines années. Parmi celles-ci, notons un engagement fort afin de réduire notre empreinte carbone, soutenir l'achat syndical et local. Cependant, l'engagement dont nous sommes le plus fiers est celui qui nous a été inspiré par ce congrès, il y a trois ans! Nous parlons évidemment de la création du Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité. Comme vous le verrez plus tard, les nombreux projets financés par ce Fonds nous ont permis de non seulement comprendre la réalité de plusieurs groupes en quête d'équité, mais aussi de rejoindre de nombreux membres pour qui le syndicat était bien loin de leur réalité, autre que celle de simple salarié. Le succès de toutes ces activités nous a





convaincus que nous devons continuer à financer de tels projets, même si le Fonds du syndicat national devait cesser d'exister. C'est engagement a fait l'unanimité à notre congrès.

Activités d'éducation et de formation sur les questions d'équité

Grâce à la création du Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité nous avons pu financer une myriade de projets novateurs qui ont permis non seulement à sensibiliser nos membres et militants à la réalité des groupes en quête d'équité mais aussi à rejoindre une toute nouvelle strate de membres qui n'avait pas nécessairement un intérêt pour le syndicat.

Voici donc un rapide survol de nos réalisations.

2022

Je vous salue salope : la misogynie au temps du numérique

Le documentaire parle du cyberharcèlement que diverses femmes vivent sur la planète, que ce soit une jeune étudiante de l'Université de Montréal, une politicienne aguerrie en Italie ou une Afro-Américaine membre de la Chambre des représentants de l'État du Vermont. La coréalisatrice Guylaine Maroist était présente et a pu échanger avec la soixantaine (60) de personnes présentes. Il s'agissait d'une collaboration entre le comité Jeunes et Conditions de vie et de travail des femmes. Il est important de noter que lors de la promotion de cet événement sur les réseaux sociaux, nous avons été la cible d'attaque de Trolls masculinistes.

2023

Lac-à-l'épaule du comité équité*

Si cette rencontre a permis d'établir le calendrier des activités de l'année, ce fut aussi l'occasion des onze (11) membres du comité d'écouter avec Mme Marcela Quinonez expliquer comment elle a pu intégrer la communication interculturelle dans son syndicat (SCFP). De plus, une présentation sur le Régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI) a

amené le comité à produire un dépliant expliquant les avantages de ce véhicule financier pour les personnes vivant en situation de handicap. Plus de 2000 dépliants (français et anglais) ont été partagés auprès des sections locales. (Voir photo en annexe)

Démystifier les syndicats auprès des jeunes

Lancement d'une bande dessinée visant à détruire les préjugés que les jeunes pourraient avoir à l'égard des syndicats. Devant le franc succès de l'activité, avec plus de cinquante (50) personnes présentes, le comité Jeunes a lancé une série de signets inspirés de la même œuvre. Ceux-ci ont été créés par un jeune artiste issu d'une des unités du SEPB-574, le Pub Randolph. Plus de 2000 signets et affiches ont été initialement distribués à travers nos sections locales et, à la demande populaire, une seconde impression de 7800 signets a été commandée et distribuée dans nos sections locales.

Journée de sensibilisation peuple autochtone

Organisée conjointement avec le comité Équité et le comité de Conditions de vie et de travail des femmes, ce fut l'opportunité de découvrir les enjeux et les traditions de différentes communautés autochtones du Québec. Des échanges ont été fait avec l'artiste Jon Labillois, membre de la première nation Listuguj, deux femmes de la nation Atikamekw de Manawan, une chargée de projet et formatrice à l'UQAT (Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue) née d'un père innu, mère d'un enfant Atikamekw et famille d'accueil auprès d'enfants Anicinapek.

La journée comprenait la projection de courts métrages produits par Wapikoni mobile et portant sur certains enjeux qui concerne les communautés autochtones au Québec et au Canada. Un repas traditionnel servi par Miqmaq Catering Indigenous Kitchen, la remise un tee-shirt orange en lien avec la Journée vérité et réconciliation et le tirage de 5 paires de billets pour l'exposition Voix autochtones d'aujourd'hui au Musée McCord complété le tout.





Camp d'orientation et camp de formation des jeunes FTQ

La participation de deux jeunes membres femmes au Camp d'orientation de la FTQ leur aura permis de contribuer à l'élaboration du plan d'action pour les années 2024-2027 du comité des jeunes à la FTQ. Quant au Camp de formation des jeunes FTQ, nos trois jeunes membres femmes ont pu approfondir leur connaissance des dossiers syndicaux et sociopolitiques actuels, ainsi qu'affiner leur analyse critique des discours.

2024

Farouches

Afin de souligner la Journée internationale des droits des femmes, la consœur Maryève Boyer a été l'invitée d'Emna Achour et Coralie LaPerrière, deux jeunes humoristes à saveur politico-féministe qui animent le balado Farouches. Une trentaine de membres du SEPB ont participé à l'enregistrement, le plus gros du public provenant des comités Jeunes, Équité et Conditions de vie et de travail des femmes.

Pour écouter l'enregistrement (64 minutes), vous pouvez cliquer sur le lien suivant :

<https://baladoquebec.ca/farouches/special-ftq-sepb-syndicalisme-conge-menstruel-et-le-travail-des-femmes>).

Camp de formation des jeunes de la FTQ

Le projet a permis de déléguer six militantes membres du comité Jeunes à un événement de formation organisé par la FTQ portant sur les inégalités sociales, les solutions syndicales à ces inégalités, les élections fédérales 2025 et la montée des politiques de droite, les dessous des entreprises du textile et les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

5 à 7 ludique

Lors d'une fin de semaine de formation syndicale, le comité Jeunes a organisé une activité ludique visant à sensibiliser les personnes présentes sur les enjeux que vivent les jeunes travailleurs et travailleuses dans leurs structures syndicales. L'événement reprenait la formule de la *Guerre des clans* et plus d'une centaine de membres en formation ont soit participé ou observé les échanges entre les générations.

Together Toward Tomorrow

L'événement était organisé par la section locale 576 et il s'agissait du premier projet portant sur les enjeux d'équité offert en anglais (avec soutien en français). Une quarantaine de membres provenant de différentes sections locales ont participé, en retraite fermée, à une immersion sur ces enjeux. L'équipe a pu compter sur l'accompagnement du First Peoples Justice Center, le tout, en conformité avec les protocoles développés par l'université Concordia en collaboration avec la communauté mohawk (Sages, Gardiens du Savoir, etc.). La Dre Sabrina Jafralie de l'Université McGill a abordé les enjeux de la diversité et de l'équité dans les milieux de travail et une présentation a été animée par une personne bispirituelle et transgenre.

Journée de réflexion sur le racisme systémique

Le projet d'envergure répondant à une résolution adoptée lors du congrès 2021, le 26 avril 2024 fut la première journée organisée sur le racisme systémique avec plusieurs invités de marque, dont M. Fabrice Vil. Les personnes participantes ont entamé une première réflexion sur ce phénomène en examinant sa nature et sa portée aux plans personnel, relationnel, organisationnel et sociétal. En plus de ces enseignements, nous avons été munis d'outils, de techniques et d'argumentaires afin de favoriser un milieu plus inclusif dans toutes les sphères.





Journée internationale contre la transphobie

Afin de souligner la Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie, le comité Équité a organisé un panel éducatif et critique le 17 mai 2024. Visant à exposer la réalité des personnes trans, la soirée a donné la parole à deux jeunes femmes trans. Judith Lefebvre, libraire et militante transféministe, ainsi que Lola Gingras, co-coordonnatrice de projet chez Euphorie dans le genre, sont venues témoigner de leur investissement dans la lutte contre la transphobie et comment cet enjeu s'inscrit dans les milieux de travail. Les échanges ont permis à la vingtaine de personnes participantes de mieux cerner l'importance d'une telle journée dans un contexte social et politique défavorable.

Lac-à-l'épaulé du comité équité

Avec la participation de chercheuses de la FTQ, la dizaine de membres du comité Équité ont pu faire le point sur la montée de la droite au Québec et au Canada et quelle stratégie adopter afin de lutter contre cette montée de l'extrême droite, de la désinformation et de la stigmatisation des groupes en quête d'équité. Par la suite, M. Sylvain Le May du Bureau de l'inclusion et de la réussite à l'UQAM est venu rencontrer les membres du comité pour discuter des meilleures pratiques en matière d'inclusion des personnes vivant avec un handicap.

2025

Formation sur la drépanocytose

La drépanocytose, aussi appelée anémie falciforme, est une maladie du sang qui affecte plus les personnes provenant de l'Afrique, des Caraïbes et du Moyen-Orient. Depuis 2016, tous les nouveau-nés du Québec bénéficient du dépistage néonatal des anomalies de l'hémoglobine (1 enfant sur 400 naît avec l'anémie falciforme), mais elle n'est pas facilement détectée chez les personnes nouvellement arrivées au Québec (enfant ou adulte).

Un projet de formation a été mis sur pied avec l'Association d'anémie falciforme du Québec visant à sensibiliser nos membres dans le secteur de l'éducation (surveillante d'élève, technicienne en éducation spécialisée) sur cette maladie. Les informations et outils offerts permettaient de potentiellement reconnaître les manifestations de cette affection génétique, ses impacts sur la scolarisation (ou la capacité de travailler) et mieux comprendre l'importance des mesures d'accommodement. Douze membres provenant de trois sections locales de l'éducation ont participé à cette formation.

CCVTF Lac-à-l'épaulé

Une quinzaine de femmes des divers comités (Équité, Jeunes, Femmes) ont consacré leur temps et effort sur l'intersectionnalité dans les communications numériques afin de nous apprendre à mieux communiquer avec nos membres issus de tous les groupes en quête d'équité. Ce fut l'occasion pour les membres du comité d'avoir un accès privilégié à des conférencières de qualité comme Justine Gehring sur les biais de l'intelligence artificielle et Magali G. Fitzbay de l'organisme Les 3 sex* qui leur ont permis d'être formées et informées sur différents enjeux intersectionnels en matière de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion.

Journée Cultures autochtones

Ce grand événement a clôturé les trois années d'activités financées par le Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité, avec la participation d'une centaine de membres.





Cette célébration des cultures des Premières Nations a débuté avec une cérémonie d'ouverture d'une aînée du Centre Kina8at (prononcer « kinawat »), suivi d'une performance de lecture/slam de l'actrice, autrice / compositrice / interprète et poétesse Natasha Kanape Fontaine. Celle-ci est par la suite venue rejoindre Xavier Watso, créateur numérique / chroniqueur et comédien sur une table ronde dirigée. Mme Diane Andicha Picard a animé un atelier sur le perlage et l'interprétation, tandis que le Chef Jacques Watso nous a fait découvrir ses magnifiques sagamité et banique. Deux concerts se sont tenus à la fin de la journée avec l'auteur-compositeur-interprète Régis Niquay, membre de la Nation Atikamekw, qui fut suivi du groupe de *rock indie* Inuit Juurini.

* L'expression « lac-à-l'épaule » (rencontre pour discuter d'une question d'envergure) est née à la suite de la réunion secrète tenue par le cabinet Lesage les 4 et 5 septembre 1962 dans un camp de pêche du lac à l'Épaule, dans la réserve faunique des Laurentides. Il avait alors été décidé de compléter la nationalisation de l'hydroélectricité et d'en faire le principal thème de la campagne électorale suivante.

Loïc Breton & Maryève Boyer





RAPPORT DES VICE-PRÉSIDENTES DE LA RÉGION 2

Tanya La Rush et Lorrie Vandersluis, Région 2

En 2022, lors du congrès national du COPE SEPB, l'ajout d'un siège de personne vice-présidente équité a été mis en place dans chacune des régions. Ce deuxième siège de personne vice-présidente est réservé aux personnes membres requérant l'équité et, à notre avis, il s'agit d'un changement pour le mieux. Dans l'ensemble, la transition entre les deux vice-présidences s'est faite sans heurts.

Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité

Notre région a été très occupée avec l'introduction du Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité (FEFQE), également établi par le congrès de 2022. Les personnes alliées et celles qui s'identifient comme appartenant à un groupe requérant l'équité ont pu accéder à ces fonds qui ont été mis de côté pour chaque région afin d'être utilisés exclusivement pour la promotion, l'éducation, l'apprentissage et le désapprentissage des questions d'équité, mais aussi pour bâtir sur des plans solides comme l'idée qui est devenue réalité pour notre vice-présidente des jeunes personnes travailleuses qui a demandé et pu utiliser les ressources pour mener à bien le Symposium des jeunes personnes travailleuses du COPE-Ontario (COYS), en mars 2025.

Aux dires de toutes et tous, le symposium, qui s'adressait à nos jeunes personnes travailleuses, a été un énorme succès. Il a également ouvert la voie à une plus grande participation de nos jeunes personnes membres à nos prises de décision et à nos rôles de direction. Si le récent COYS est une indication de l'avenir du COPE SEPB, nous n'avons aucun souci à nous faire. D'autres événements financés ou partiellement financés ont été des ateliers sur la théorie raciale critique, le handicap, la justice raciale et la diversité des genres, pour n'en citer que quelques-uns. Ces ateliers ont fourni des outils, des ressources et des éléments de réflexion sur la manière dont nous envisageons chacun de ces sujets. Ils ont exploré les façons dont l'oppression systémique, le capacitisme et le racisme perpétuent les inégalités et entravent les progrès vers des espaces de travail anti-oppressifs, favorisant la libération et la création d'espaces inclusifs pour nos personnes membres.

Climat du gouvernement de l'Ontario

Le rapport de la Région 2 sur le climat politique de l'année dernière était, malheureusement, étrangement similaire à celui de cette année.

Doug Ford, un conservateur d'extrême droite, a remporté les élections provinciales, assurant un gouvernement majoritaire aux progressistes-conservateurs (PC). Nous avons travaillé aussi fort que possible dans nos sections locales avec d'importantes ressources, ainsi qu'avec l'investissement de COPE Ontario, dans un envoi postal à l'ensemble des personnes membres, produit pour les personnes travailleuses par la Fédération du travail de l'Ontario.

Le taux de participation a été très faible, ce qui a permis au parti anti-travail et pro-droit au travail de rester au pouvoir. Nous avons également été dévastés par la perte de personnes membres du SEPB qui travaillaient dans les bureaux du NPD de l'Ontario (ONDP) où la personne députée sortante a perdu son siège.

Nous savons que ces personnes membres sont résilientes et qu'elles accompliront de grandes choses dans nos communautés. Mais tout n'est pas si sombre. L'ONDP a présenté des personnes candidates jeunes, intelligentes et politiquement avisées dans des circonscriptions libérales ou progressistes qui ont fait une percée dans les votes. Cela ouvrira la voie à de nouveaux visages lors des prochaines élections et, espérons-le, à des élections plus orange.

Recrutement

COPE Ontario continue de travailler au recrutement dans toute la province et nous avons pu augmenter le nombre de nos personnes membres. Il n'est pas facile de rivaliser avec des syndicats plus importants, mais nous avons fait suffisamment bonne impression sur les gens. Des organisations de renom, comme la Fondation David Suzuki, se sont jointes à nous dans toutes nos régions, ce qui est un signe de bonnes choses à venir.





Nous envisageons un nouveau départ sur nos plateformes de médias sociaux et espérons attirer l'attention des personnes travailleuses non syndiquées à la recherche d'une meilleure protection sur leur lieu de travail.

Congrès du COPE Ontario

En mars 2025, nous avons tenu notre congrès triennal à Niagara Falls et ce fut fantastique de voir de nouveaux visages.

Des élections ont eu lieu et les personnes dirigeantes du comité exécutif 2025-2028 sont les suivantes :

- Présidente (élue par acclamation) - Kelly Belbin (section locale 343)
- Trésorière (élue par acclamation) - Brandi Kehoe (section locale 491)
- Secrétaire-archiviste (élue par acclamation) - Delaine Willet (section locale 521)
- Vice-présidente des petites sections locales (élue) - Natasha Brouillette (section locale 523)
- Vice-présidente des petites sections locales (élue) - Dana Dafoe (section locale 429)
- Vice-présidente des jeunes personnes travailleuses (élue par acclamation) - Siraz Kaur (section locale 491)
- Vice-présidente équité (élue par acclamation) - Amit Tandon - (section locale 225)

Le poste de vice-présidente équité a été créé à la suite d'une résolution adoptée au congrès.

Nous nous en voudrions de ne pas remercier celles et ceux qui ne se sont pas représenté.e.s ou qui ont quitté le conseil d'administration pour prendre leur retraite ou se lancer dans d'autres entreprises.

Conclusion

Nous tenons à remercier les personnes déléguées de la Région 2 qui nous ont fait confiance pour les représenter auprès de l'exécutif national. Le temps que nous avons passé à l'exécutif national a été enrichissant, réfléchi et instructif. Nous avons toutes deux décidé de ne pas nous présenter aux postes de personnes vice-présidentes nationales, mais nous serons à la disposition des nouvelles personnes vice-présidentes pendant la période de transition. Nous avons acquis de nouvelles connaissances, nous nous sommes fait des camarades et des ami.e.s pour la vie et nous sommes impatientes de voir quelle direction notre syndicat va prendre. Comme de nombreuses personnes travailleuses et ami.e.s l'ont dit depuis des temps immémoriaux, la lutte continue.

Solidairement,

Tanya La Rush & Lorrie Vandersluis





RAPPORT DES PERSONNES VICE-PRÉSIDENTES DE LA RÉGION 3

Stephanie Kerr et Preston Smoke, Région 3

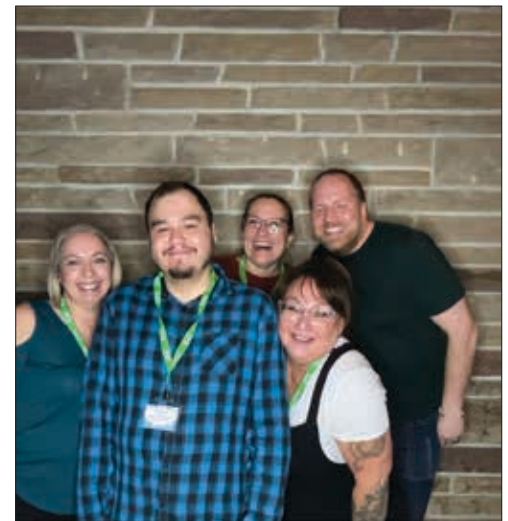
Bienvenue au 8^e congrès triennal du COPE SEP B!

Au nom de la **région 3**, c'est un honneur absolu de vous accueillir à **Winnipeg, au Manitoba**, une ville qui a une riche histoire de **solidarité, de résilience et de pouvoir ouvrier**. Il y a plus d'un siècle, en 1919, Winnipeg est devenue le cœur de la **grève générale**, un mouvement qui a façonné le paysage syndical à travers le Canada et au-delà. Ce même esprit combatif continue de nous inspirer aujourd'hui, alors que nous nous rassemblons pour construire un avenir plus fort et plus juste pour toutes les personnes travailleuses.

Ce congrès est l'occasion de réfléchir à nos progrès et à la force de notre mouvement collectif. La **fusion à l'amiable de la section locale 458 du SEP B avec la section locale 397** est un exemple de cette solidarité. Incapable de former un exécutif, la section locale 458 a été mise sous tutelle. Grâce à la collaboration et à l'engagement de nos personnes membres, la transition a été gérée avec soin et unité. Nous exprimons notre gratitude à **Anderson Charles** pour le leadership dont il a fait preuve durant cette période difficile, en veillant à ce que les personnes membres restent soutenues et protégées tout au long du processus.

La section locale 342 a fait preuve d'une force et d'une solidarité incroyables en tenant tête à l'employeur et en défendant les droits des personnes travailleuses. Au cours d'une ronde de négociation difficile, l'employeur a tenté de miner notre syndicat en remettant en question le rôle de Nathan Markwart en tant que représentant. Malgré ces tactiques, la section locale 342 est restée inébranlable et a porté le combat devant la Commission des relations de travail de la Saskatchewan. La Commission a finalement statué en faveur du COPE 342, renforçant le principe selon lequel les syndicats ont le droit de choisir leurs propres représentants sans ingérence de la part de l'employeur. Cette victoire a non seulement affirmé notre autonomie, mais elle a aussi envoyé un message fort : nous ne reculerons pas lorsque les employeurs tenteront de nous dicter la façon dont nous représentons nos personnes membres. La résistance de la section locale 342 dans cette affaire témoigne de la force de l'union et de la lutte pour ce qui est juste.

En nous rassemblant dans cette ville historique, nous nous rappelons que **notre force réside dans notre unité**. Ce congrès n'est pas une simple réunion; c'est l'occasion de **partager nos victoires, de relever nos défis et de tracer une voie audacieuse pour l'avenir**.





Ensemble, nous réaffirmerons notre engagement en faveur de **lieux de travail équitables, de la justice sociale et du pouvoir collectif de notre syndicat.**

Lors du dernier congrès, l'accent a été mis sur l'équité, la diversité et l'éducation, reflétant ainsi notre engagement à promouvoir un syndicat plus inclusif et mieux informé. Des fonds ont été alloués spécifiquement aux personnes membres afin qu'elles puissent bénéficier d'opportunités de formation, leur permettant ainsi d'améliorer leurs compétences et leur compréhension des questions les plus importantes pour notre syndicat. Les réactions des personnes membres qui ont pu participer à ces programmes de formation ont été extrêmement positives. Nombre d'entre elles ont exprimé leur gratitude pour l'opportunité qui leur a été donnée d'apprendre et de se perfectionner, soulignant que cela leur a permis non seulement de s'émanciper personnellement, mais aussi de renforcer notre capacité collective à défendre les droits des personnes travailleuses. Cette initiative souligne l'importance d'investir dans nos personnes membres, en veillant à ce qu'elles disposent des outils nécessaires pour continuer à lutter pour la justice et l'égalité sur le lieu de travail.

Preston Smoke a co-animé le cours « A Path to Reconciliation » lors de la dernière session d'hiver de la Fédération du travail de l'Alberta (AFL). Au cours des trois dernières années, notre région a vu trois nouvelles personnes membres faire preuve de leadership pour former d'autres personnes.

Lors de notre dernier congrès, nous avons signalé qu'il y avait un arbitrage en cours concernant le licenciement d'une personne membre du personnel. Ce mois de juillet marque le troisième anniversaire de l'audience d'arbitrage et, malheureusement, l'affaire n'est toujours pas résolue. Ce retard continue d'être une source de frustration, non

seulement pour les personnes directement concernées, mais aussi pour le syndicat dans son ensemble, car il souligne la nécessité de trouver des solutions rapides afin de garantir l'équité et la responsabilité.

Les questions en suspens continuent de remettre en cause les valeurs fondamentales de notre syndicat. Cependant, nous restons déterminés à faire pression pour une résolution juste et rapide de cette affaire. Nous continuerons à plaider en faveur d'une justice rapide pour toutes nos personnes membres, en veillant à ce que les principes d'équité, de responsabilité et de solidarité soient respectés.

Puisse ce congrès être un lieu où de **nouvelles idées naissent, où la solidarité est renforcée et où nos voix s'élèvent collectivement.** Qu'il s'agisse de votre premier congrès du COPE SEPB, ou que vous fassiez partie de ce mouvement depuis des années, votre présence, votre passion et votre militantisme font la différence.

POLITIQUE

Élections provinciales de la Saskatchewan en 2024

Le **28 octobre 2024**, le **Saskatchewan Party** du premier ministre **Scott Moe** a obtenu son **cinquième gouvernement majoritaire consécutif**, en remportant **32 sièges**. Le **Nouveau parti démocratique (NPD)**, dirigé par **Carla Beck**, a remporté **22 sièges**, avec **sept résultats en attente** à ce moment-là.

Nous exprimons **notre gratitude à nos trois membres - Melissa Patterson, Zach Nelson et Mike San Miguel - qui se sont présentés.e.s comme candidat.e.s** aux élections provinciales et municipales. Leur engagement à **défendre un gouvernement favorable aux personnes travailleuses** est louable. Nous apprécions également les **personnes membres du SEPB qui se sont portées volontaires** pendant cette période électorale critique.





Projet de loi 137 - The Education (Parents' Bill of Rights) Amendment Act, 2023

Le projet de loi 137, adopté en **octobre 2023**, a modifié la **Loi sur l'éducation de 1995**, en mettant l'accent sur la **participation des parents** à l'éducation de leurs enfants. Cette **loi exige le consentement des parents pour que les élèves de moins de 16 ans changent de nom ou de prénom à l'école et limite les organisations tierces à dispenser une éducation à la santé sexuelle.**

Le **gouvernement de la Saskatchewan a invoqué la clause dérogatoire (article 33 de la Charte canadienne des droits et libertés)** pour protéger la **Loi** contre les contestations judiciaires.

La **Fédération du travail de la Saskatchewan (SFL)** s'est fermement opposée au projet de loi 137, invoquant des préoccupations concernant **l'autonomie des enfants, les droits de diversité de genre des élèves et les restrictions à l'éducation inclusive.**

10^e anniversaire de la décision de la Cour suprême sur le droit de grève

Le **30 janvier 2025**, nous avons célébré le **10^e anniversaire de la décision historique de la Cour suprême du Canada selon laquelle le droit de grève est protégé par la Constitution.** Cette décision, dans laquelle la **Fédération du travail de la Saskatchewan a joué un rôle essentiel**, reste un moment déterminant pour **les droits des personnes travailleuses et les mouvements syndicaux à travers le Canada.**

ALBERTA

Changements dans la politique du charbon : Au début de l'année 2025, l'Alberta a levé les moratoires sur l'exploration et l'exploitation du charbon, ce qui a permis à des projets tels que le projet Blackstone de Valory d'aller de l'avant. Cette décision fait suite à des actions en justice intentées par des entreprises telles que Cabin Ridge et Hancock Prospecting, qui demandaient des dommages et intérêts après que les interdictions antérieures ont entravé leurs projets. Le gouvernement de l'Alberta a souligné que seules les mines souterraines de charbon destinées à la fabrication d'acier seraient approuvées, afin d'équilibrer les intérêts économiques et les considérations environnementales.



Formation du Pacte de solidarité

En mars 2025, la Fédération du travail de l'Alberta (AFL), ainsi que plus de 20 syndicats représentant plus de 300 000 personnes travailleuses, ont présenté le «Pacte de solidarité». Cet accord historique signifie un engagement unifié des syndicats à se défendre collectivement contre toute attaque perçue contre les personnes travailleuses par les différents niveaux de gouvernement ou les employeurs privés. Le président de l'AFL,





Gil McGowan, a souligné que ce pacte constituait un message clair selon lequel toute attaque contre un syndicat donnerait lieu à une réponse unifiée de la part de tous les syndicats, soulignant ainsi la force de la solidarité.

L'ingérence du gouvernement dans les négociations collectives

Le gouvernement de l'Alberta a été critiqué pour ses interventions dans les négociations collectives du secteur public. En 2024, environ 200 000 personnes travailleuses, dont 80 % des personnes employées syndiquées du secteur public, devaient négocier de nouvelles conventions collectives. Des rapports indiquent que le gouvernement a eu recours à des mesures législatives et non législatives pour influencer ces négociations, ce qui soulève des inquiétudes quant à la préservation de processus de négociation équitables et des droits des personnes travailleuses.

L'engagement politique de l'AUPE

L'Alberta Union of Provincial Employees (AUPE) s'est montrée proactive dans le traitement des questions politiques affectant ses personnes membres. Par l'intermédiaire de son comité d'action politique (COPA), l'AUPE s'est engagé à informer ses personnes membres sur les questions politiques, à promouvoir l'action sociale et à défendre des politiques conformes aux intérêts du syndicat. Il s'agit notamment de protéger le droit de grève et de s'opposer à la législation perçue comme préjudiciable aux droits des personnes travailleuses.

Grèves et rassemblements dans le secteur public

La province a connu une augmentation des grèves et des rassemblements dans le secteur public. En 2023, plus d'un demi-million de personnes travailleuses ont participé à des grèves, ce qui a entraîné le plus grand nombre de jours de travail perdus depuis près de quarante ans. Cette hausse est largement attribuée aux personnes travailleuses du secteur public qui réagissent à l'augmentation du coût de la vie, à la stagnation des salaires et aux politiques considérées comme hostiles aux personnes travailleuses.

MANITOBA

Situation politique : Oui ! Le Manitoba est entré dans l'histoire lors des élections provinciales du **3 octobre 2023**, lorsque **Wab Kinew** a mené le **Nouveau parti démocratique (NPD)** à la victoire, devenant ainsi le **premier Premier ministre issu des Premières nations** dans l'histoire du Canada. M. Kinew, qui est originaire de la **Première Nation d'Onigaming** en Ontario et membre de la **Nation Anishinaabe**, s'est présenté avec un programme axé sur l'amélioration des soins de santé, l'accessibilité financière et la réconciliation.

La victoire du NPD a mis fin à **sept années de règne du Parti progressiste-conservateur (PC)** sous la direction des anciens premiers ministres Brian Pallister et Heather Stefanson. L'élection a été marquée par une forte participation des électeurs, le NPD capitalisant sur la frustration du public concernant les coupes dans les soins de santé, les problèmes liés au coût de la vie et les questions touchant les communautés autochtones.

Depuis son entrée en fonction, le gouvernement de M. Kinew s'est engagé à résoudre la **crise des soins de santé** au Manitoba, les **problèmes d'accessibilité financière et les droits des autochtones**. Son leadership a été largement considéré comme un **moment décisif pour la représentation autochtone dans la politique canadienne**.

Les événements politiques majeurs survenus au Manitoba au cours de cette période ont fait l'objet d'une couverture médiatique moins importante que dans les provinces voisines. Toutefois, les discussions en cours sur les politiques énergétiques et le commerce interprovincial ont influencé le discours politique de la province, en particulier à la lumière des initiatives fédérales visant à renforcer le commerce intérieur et l'intégration énergétique.





Solidarité du COPE SEPB avec le Camp Mercedes

Le COPE SEPB a eu l'honneur de visiter le **Camp Mercedes** afin d'écouter, d'apprendre et d'explorer des moyens significatifs de soutenir leurs efforts continus. En signe de solidarité, le COPE SEPB **a fait don d'une tente** et a collaboré avec des personnes membres locales pour fournir du **bois de chauffage**, aidant ainsi le camp à survivre dans des conditions difficiles.

Nous offrons nos plus sincères condoléances aux familles de **Mercedes Myran, Morgan Harris, Ashlee Shingoose, Rebecca Contois**, et à toutes les personnes touchées par la crise nationale des **femmes, filles et personnes 2SLGBTQIA+ autochtones disparues et assassinées**.

COPE SEPB est fermement engagé à la **vérité, à la justice et à la réconciliation**, et solidaire avec toutes celles et ceux qui exigent des mesures concrètes et des changements durables.

NUNAVUT

Accord de dévolution : Le 18 janvier 2024, le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut et Nunavut Tunngavik Incorporated ont signé l'Accord sur le transfert des terres et des ressources du Nunavut. Cet accord historique transfère au Nunavut le pouvoir de décision sur les terres publiques, l'eau douce et les ressources non renouvelables, ce qui constitue le plus important transfert de terres de l'histoire du Canada. Ce transfert vise à donner aux personnes habitantes du Nunavut les moyens de gérer leurs ressources et de favoriser le développement économique.

Restructuration du gouvernement : En octobre 2024, le Nunavut a annoncé qu'il prévoyait une importante restructuration gouvernementale, qui prendra effet le 1^{er} avril 2025. Cette réorganisation impliquait la création de deux nouveaux ministères : le ministère des Services communautaires et le ministère des Transports et de l'Infrastructure du Nunavut. La restructuration visait à améliorer la prestation des programmes et des services sur l'ensemble du territoire.

--

Depuis notre dernier congrès, la Région 3 a connu des changements importants. Nous avons assisté à des changements de direction au sein de nos sections locales et avons été confrontés à de nouveaux défis, notamment la montée en puissance de l'IA, qui menace d'avoir un impact sur notre plus grande unité de négociation et sur les personnes travailleuses que nous représentons. Heureusement, nous avons maintenant deux personnes vice-présidentes qui représentent les personnes travailleuses à l'exécutif national, ce qui garantit que nos voix sont amplifiées aux plus hauts niveaux.

Malgré l'adversité à laquelle nous avons été confrontés au cours des trois dernières années, l'exécutif national a réalisé un travail exceptionnel en matière de gestion financière. Notre structure nous donne l'autonomie nécessaire pour relever les défis, et le national a assumé des responsabilités supplémentaires pour soutenir nos efforts. À l'avenir, il est primordial de maintenir notre regard rivé sur le futur en vue d'assurer la pérennité de notre mouvement syndical tout en continuant à nous adapter au paysage en constante évolution du travail, de la technologie et des droits des personnes travailleuses.

Je vous remercie de votre présence. Merci pour votre dévouement au mouvement syndical. Et surtout, **merci d'être restés uni.e.s.**

Respectueusement soumis au nom de la région 3 aux personnes déléguées participant au 8^e congrès du COPE SEPB,

Stephanie Kerr & Preston Smoke





RAPPORT DES PERSONNES VICE-PRÉSIDENTES DE LA RÉGION 4

Anderson Charles et Christy Slusarenko, Région 4

Si l'on fait le bilan du dernier mandat, le mot clé pour notre section locale, notre région et notre province serait « changement ».

Il y a eu énormément de changements, mais notre section locale et notre région sont restées fortes, concentrées et dévouées à nos personnes membres et au mouvement syndical.

Notre section locale, notre famille

Nous commençons par les changements au sein de notre section locale. Après de nombreuses années au service de notre section locale, de notre syndicat national et du mouvement syndical, le président de longue date de notre section locale et ancien président national, David Black, a quitté ses fonctions peu après notre congrès de 2022 pour prendre une retraite bien méritée.

Notre section locale a eu la chance d'avoir Lori Mayhew comme présidente par intérim. Lori a apporté avec elle 25 ans d'expérience en tant que secrétaire-trésorière, ainsi qu'une nouvelle perspective dans la direction de notre syndicat et une solide connaissance des finances pour nous guider.

Avec l'entrée en fonction de Lori en tant que présidente par intérim, une élection partielle a eu lieu et Graeme Hutchinson, membre de longue date du comité exécutif, a été élu au poste de secrétaire-trésorier.

Les transitions et les changements de direction sont toujours difficiles à vivre et notre expérience de 2022 n'a pas fait exception. Nous avons connu des difficultés, mais au bout du compte, notre section locale a pu se développer et continuer à faire ce qu'elle fait le mieux pour ses membres.

En 2023, David a annoncé sa retraite officielle. Nous savions que cela arriverait, mais la perte de sa présence, sans parler de ses nombreuses années d'expérience et de son solide leadership, a eu des répercussions inattendues sur notre section locale. Le départ à la retraite de David a nécessité une nouvelle élection partielle au sein de notre comité exécutif, au cours de laquelle le secrétaire-trésorier Graeme Hutchinson a été élu président. Graeme Hutchinson assumant son nouveau rôle de président, Lori Mayhew a repris son poste de secrétaire-trésorière.

Malgré un autre changement de direction, notre section locale est restée forte en se concentrant sur le bien-être et l'avancement de nos personnes membres, en veillant à ce que leurs droits soient respectés et en faisant progresser nos campagnes de syndicalisation.

Au cours de l'été 2024, MoveUP a tenu ses élections générales triennales pour les postes de personne présidente, de personne secrétaire-trésorière et du comité exécutif. Lori Mayhew a annoncé avant ces élections qu'elle ne se représenterait pas et a donné son avis officiel de départ à la retraite.

Les élections de 2024 se sont avérées être les élections les plus disputées que notre section locale ait jamais eues. Chaque poste disponible a fait l'objet d'une élection, sans aucune acclamation.

Une fois la poussière retombée, nous nous sommes retrouvés avec une nouvelle présidente (Annette Toth), une nouvelle secrétaire-trésorière (Brenda Chu) et plusieurs nouvelles personnes membres du comité exécutif. Lors du congrès 2024 de MoveUP, les élections des personnes vice-présidentes ont eu lieu. Christy Slusarenko (unités combinées) et





Rysa Kronebusch (services publics) ont toutes deux été réélues à leur poste respectif, tandis que Dimitri Ossinsky (ICBC) a été élu pour la première fois à la vice-présidence.

Nous tenons à remercier notre comité exécutif pour le mandat 2024-2027

Safar Alikhani, Jeffrey Bryant, Anderson Charles, Gurinder Dhandwal, Natalie Hoedel, Dawn Lentsch, Brian Martens, Kim McInroy, Andrea McKenna, Ahmad Naqvi, Norm Stickelmann, Leilah Thiel et Lana Topic.

MoveUP souhaite remercier David Black et Lori Mayhew pour leur service et leur dévouement exemplaires et de longue date à MoveUP. Leur départ laisse un grand vide qui sera très difficile à combler. Nous leur sommes reconnaissants pour tout ce qu'ils ont fait et leur souhaitons à tous deux le meilleur pour l'avenir.

MoveUP Embracing Black Lives Matter (BLM), Diversity, Equity and Inclusivity (DEI) Initiatives

MoveUP encourage les initiatives Black Lives Matter (BLM) et diversité, équité et inclusion (DEI)

Avec la création du Fonds pour d'éducation et de formation sur les questions d'équité (FEFQE), MoveUP a eu le privilège et l'enthousiasme d'utiliser une partie de l'argent alloué à notre région pour financer d'excellentes propositions en matière d'équité. En collaboration avec les personnes membres du Conseil canadien équité (CCÉ) de notre région, nous avons pu approuver le financement des initiatives suivantes.

- Envoyer trois personnes membres à la Coalition of Black Trade Unionists (CBTU) de 2023 à La Nouvelle-Orléans
- Fournir des fonds de démarrage pour une bourse des Premières Nations
- Fournir des fonds pour une campagne sur les congés menstruels et ménopausiques
- Fournir une formation sur l'EDI à notre comité exécutif et à notre conseil d'administration
- Fournir des fonds pour permettre aux jeunes personnes travailleuses d'assister aux congrès

Nous aimerions souligner deux événements en particulier où la participation a été possible uniquement grâce au FEFQE :

Du 27 novembre au 1^{er} décembre 2024, le Comité des femmes et des droits du genre (WGRC) de MoveUP a organisé sa toute première semaine de militantisme pour les membres s'identifiant comme femmes. Une proposition de financement par le biais du FEFQE a été soumise et approuvée.

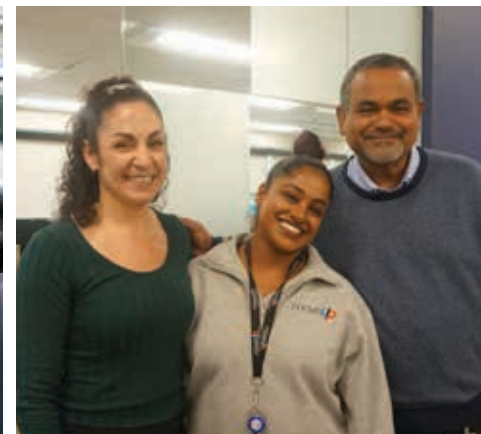
Le cours d'une semaine a permis au comité de discuter des événements à venir, d'une campagne visant à inclure les congés menstruels et de ménopause dans les conventions collectives, d'une présentation de l'Ending Violence Association of BC Violence British Columbia, et d'une visite d'une exposition intitulée. « Trailblazing : Les femmes au Canada depuis 1867 ».

Nous avons terminé notre semaine par un cours de trois jours intitulé « Les femmes dans le leadership », présenté par le Congrès du travail du Canada. Les participantes se sont senties engagées, inspirées et, en tant que militantes syndicales, désireuses d'éduquer d'autres membres. Il a été suggéré de porter l'événement à deux semaines et d'y inclure un volet sur la violence conjugale et intime sur le lieu de travail.

Du 1^{er} au 3 août 2024, le tout premier Sommet sur les droits des personnes homosexuelles a été organisé dans le cadre de la Fierté canadienne. Le Comité des droits de la personne et du multiculturalisme (CDPM) de MoveUP a envoyé six personnes membres pour assister à ce sommet historique, qui a offert un espace aux activistes et aux leaders pour partager des histoires sur leur travail visant à assurer et à défendre l'accès aux droits humains fondamentaux pour eux-mêmes et leurs communautés.

L'une de nos militantes, Misty, qui travaille à la Coastal Community Credit Union, a raconté ce que signifiait pour elle sa participation au sommet :

«Je faisais partie des six personnes membres de MoveUP qui ont été sélectionnées pour participer au Sommet sur les droits des personnes homosexuelles à Vancouver lors de la dernière fin de semaine de la fierté. Je suis restée assise pendant deux jours et demi et j'ai eu l'occasion d'écouter et de participer à des conversations très instructives et importantes. La sécurité qu'offrait cet espace aux gens pour qu'ils soient eux-mêmes était absolument émouvante. J'ai noué de nouveaux liens et j'en ai ravivé d'anciens. En tant que présidente de la Discovery Islands Pride Society, je tiens à remercier MoveUP de m'avoir choisie et de m'avoir permis d'apporter toutes ces nouvelles connaissances et ce soutien à ma communauté.»





Le 26 mars 2024, MoveUP a eu l'honneur d'être présent à l'Université Capilano pour le dévoilement et l'ouverture d'une exposition Black Lives Matter. Par l'entremise de notre HRMC, nous avons fait un don de 5 000 \$ pour être un commanditaire majeur de l'exposition. L'exposition mettait en lumière les noms de nombreuses personnes noires qui ont perdu la vie à cause des brutalités policières, du racisme et de la discrimination. Elle comportait une présentation vidéo de l'Orchestra Noir, dirigé par le maestro Jason Ikeem Rodgers. Elle présentait également les histoires de Trayvon Martin, Tamir Rice, Jermaine Carby, Breonna Taylor, D'Andre Campbell et George Floyd.

La vice-présidente de la région 4, Christy Slusarenko, qui vient de l'université Capilano, a remercié le comité de changement au nom de MoveUP d'avoir accueilli l'exposition et a parlé de son importance pour l'ensemble du corps enseignant, des étudiants et de nos personnes membres. Anderson Charles a prononcé un discours soulignant l'importance du mouvement Black Lives Matter au Canada et l'intersectionnalité du mouvement syndical et de la justice sociale.

Nous continuons à recevoir des propositions à examiner. Une proposition que nous attendons avec impatience est la création d'un cercle de réconciliation en partenariat avec Bears Den Consulting and Training, ainsi que la création d'un programme d'études DEI pour nos personnes membres.

Comme vous pouvez le constater, l'EDI est très importante pour nos personnes membres et le financement du COPE SEPB a permis à MoveUP de poursuivre son excellent travail dans nos communautés et pour le mouvement syndical. Nous nous réjouissons de continuer à travailler avec le CCÉ sur les futures initiatives du FEFQE et de l'EDI.

Séminaire pour les personnes déléguées syndicales de MoveUP

Chez MoveUP, nous sommes fiers d'avoir d'excellentes personnes déléguées syndicales. Les personnes déléguées syndicales sont les yeux et les oreilles de notre syndicat sur le lieu de travail. Pour que nos personnes déléguées syndicales soient efficaces, nous offrons une formation solide tout au long de l'année qui culmine avec notre séminaire annuel des personnes déléguées syndicales.

Depuis 2022, 150 personnes déléguées syndicales se réunissent chaque année au Harrison Hot Springs Resort pour participer à notre séminaire. Pendant ce temps, nos personnes déléguées participent à des cours tels que Personne déléguée syndicale niveau 3, Jeunes personnes travailleuses et Rapports avec la direction, pour n'en citer que quelques-uns, afin d'améliorer leur formation et leur expérience. Nous introduisons également, assez souvent, des cours nouvellement créés au cours de notre séminaire, tels que le journalisme des personnes membres, la défense de nos lieux de travail contre les tentatives de maraudage, et l'engagement des personnes déléguées syndicales pendant les négociations, pour n'en citer que quelques-uns.

C'est aussi un grand événement pour les personnes déléguées syndicales qui leur permet de se retrouver, de partager et de créer de nouvelles relations, et c'est notre façon de montrer notre appréciation à nos personnes déléguées syndicales, car nous savons que le travail de personne déléguée syndicale peut parfois être ingrat.





Programme de formation des personnes conseillères syndicales

MoveUP a relancé et complètement réorganisé son programme de formation des personnes conseillères syndicales. Ses objectifs sont de développer les compétences de nos personnes déléguées syndicales en matière de relations de travail, de traitement des griefs, d'arbitrage et de négociation de convention collective. Ce programme nous permet de développer la passion et l'intérêt d'une personne déléguée syndicale pour devenir une nouvelle personne conseillère syndicale en devenir. Il s'agit également d'un excellent outil pour renforcer l'engagement entre notre syndicat et nos personnes membres.

Le programme suit un plan intense et immersif de six mois au cours duquel les personnes participantes s'engagent directement et travaillent avec le personnel qualifié de différents départements. L'objectif final du programme est de faire en sorte que les personnes participantes soient pleinement qualifiées en ce qui concerne les principes fondamentaux des relations syndicales, et qu'elles soient en mesure de fournir des services avancés à nos personnes membres, tant sur leur lieu de travail qu'au bureau lorsqu'une couverture est nécessaire.

Depuis que nous avons relancé le programme, nous avons eu 10 personnes participantes (trois actuellement en 2025), dont quatre sont devenues des personnes conseillères syndicales à temps plein.

Moyens de pression chez MoveUP

En 2023, nos personnes membres de l'Université Capilano se sont mises en grève. Le piquet de grève a duré neuf semaines, la plus longue grève postsecondaire de l'histoire de la Colombie-Britannique. Nos personnes membres ont suspendu leur prestation de travail pour protéger leur droit de déposer un grief si les gestionnaires et/ou les RH agissaient de manière discriminatoire ou arbitraire lorsqu'ils apportaient des changements aux ententes de télétravail conclues avec les personnes membres. Alors que beaucoup pensaient que l'action syndicale ne visait qu'à permettre aux personnes membres de continuer à travailler de la maison, il s'agissait plutôt de protéger notre droit de déposer un grief.

Notre section locale est également fière d'avoir soutenu d'autres syndicats dans leurs conflits de travail. En janvier 2023, 450 de nos personnes membres travaillant dans les transports en commun ont

soutenu un piquet de grève tenu par environ 140 superviseurs des transports en commun, représentés par le SCFP 4500. Nous sommes fiers de disposer d'un fonds de défense solide et d'un langage qui nous permet d'assurer la protection des piquets de grève par des tiers sans craindre de mesures disciplinaires ou de perte de salaire pour nos personnes membres.

Bien que tous les syndicats ne soient pas en mesure d'offrir cette protection à leurs personnes membres, nous sommes fiers de la solidité de nos conventions collectives et de nos statuts qui nous permettent de faire preuve de solidarité, quel que soit le conflit.

Changements dans l'industrie du taxi

Depuis l'adoption des applications de covoiturage en Colombie-Britannique, les fonctions de répartition et de prise d'appel des taxis ont diminué. Alors que les compagnies de taxi et de *ridehail* continuent de faire des affaires dans la province, MoveUP est confronté à une lutte beaucoup plus difficile avec les employeurs de taxis qui cherchent à transférer leur main-d'œuvre à l'étranger.

Malheureusement, trois compagnies de taxis ont déposé des requêtes en vertu de l'article 54 auprès du BC Labour Relations Board, éliminant ainsi des fonctions syndiquées. MoveUP n'est absolument pas d'accord avec le dépôt de ces avis et a l'intention de les contester. Deux autres employeurs de taxis travaillent avec MoveUP pour trouver un compromis et limiter le nombre de licenciements potentiels.

Fusions et syndicalisation

La priorité de syndicalisation de MoveUP en 2024 était axée sur le secteur des coopératives de crédit. Nous représentons actuellement des personnes membres dans 10 coopératives de crédit différentes à travers la province. Pourtant, de nombreuses succursales, au sein de nos certifications, ne sont pas syndiquées.

Nous avons également assisté à la fusion de nombreuses coopératives de crédit. Ces fusions suscitent un sentiment antisyndical, certaines succursales non syndiquées souhaitant offrir à leurs personnes employées les mêmes avantages que les personnes membres syndiquées. C'est un moyen de diviser les personnes employées et





de mettre un terme aux campagnes de syndicalisation. Ces fusions se heurtent également au fait que trois syndicats représentent actuellement les coopératives de crédit en Colombie-Britannique. Une entente ou un compromis est nécessaire pour créer une voie à suivre afin d'éviter ce qui pourrait être perçu comme un maraudage. Certaines conversations avec les autres syndicats ont eu lieu, avec des mentions d'ententes multipartites, mais nous sommes encore loin d'une résolution.

Voici quelques-unes des victoires que nous avons remportées depuis août 2024 :

- 30 personnes travailleuses à la Fondation David Suzuki (en collaboration avec COPE Ontario et SEP-B-Québec)
- 90 personnes étudiantes travailleuses à l'Université Capilano
- 42 personnes travailleuses à l'Association des étudiants du BCIT (BCITSA)

Maraudage des Teamsters

En 2021, les sites AVIS et Budget de l'aéroport international de Vancouver ont fusionné. Les personnes travailleuses d'AVIS étaient représentées par MoveUP et ceux de Budget par la section locale 213 des Teamsters. À la suite de la fusion, MoveUP a déposé une demande d'employeur commun auprès de la Commission des relations de travail. Après une longue bataille dans le cadre de la médiation, le syndicat MoveUP a finalement réussi à obtenir le statut d'unique syndicat représentant toutes les personnes employées. Le nombre total de personnes employées de l'entité fusionnée était de 171.

Le syndicat MoveUP a accordé des augmentations de salaire instantanées allant jusqu'à 4 dollars de l'heure aux personnes employées de Budget, qui ont été intégrées dans la convention collective existante d'AVIS, ainsi qu'une période de rappel plus longue en cas de licenciement, de six mois à deux ans. La prolongation de la période de rappel a permis de garantir que les anciennes personnes employées de Budget soient rappelées lorsque la pandémie a pris fin et que les habitudes de voyage soient revenues à la normale.

En novembre 2024, la section locale 213 des Teamsters a contesté en profitant de la période ouverte de la convention collective d'AVIS Budget, qui devait expirer en mai 2025.

En Colombie-Britannique, les personnes membres peuvent demander un changement de représentation syndicale au cours des septième et huitième mois précédant l'expiration d'une convention collective. Les Teamsters ont commencé leur campagne de maraudage en incitant les personnes travailleuses à signer leur carte en juin 2024. Comme de nombreuses anciennes personnes membres des Teamsters étaient encore employées par AVIS Budget, il leur a été facile de créer une stratégie de syndicalisation interne.

Malheureusement, MoveUP n'a appris la campagne de maraudage des Teamsters qu'en novembre. Bien que nous ayons fait de notre mieux pour dissuader ces personnes membres de quitter la famille MoveUP en effectuant des appels de sensibilisation, des visites sur place et des bulletins, nous n'avons pas été en mesure de retenir ces personnes membres.

MoveUP a deux autres unités de négociation pour la location de voitures à l'aéroport international de Vancouver dont les conventions collectives expirent en 2025. Nous devons être mieux équipés si nous nous trouvons dans une situation identique ou comparable à l'avenir.

Nous avons prévu des séances de stratégie et mené une enquête pour mieux tirer les leçons de cette expérience. Nous cherchons également à créer des formations pour équiper nos personnes membres sur le lieu de travail.

Élections 2024 en Colombie-Britannique

Peu de temps après le dernier congrès du COPE SEP-B en juin 2022, organisé à Vancouver, le premier ministre de la C.-B., John Horgan, a annoncé qu'il quitterait ses fonctions. Une course à la direction du NPD de la Colombie-Britannique était prévue, mais suite à la disqualification d'un des deux candidats, le candidat restant - l'ancien procureur général David Eby - a été élu par acclamation à la tête du parti en octobre 2022 et a ensuite prêté serment en tant que 37^e premier ministre de la Colombie-Britannique.

Les élections provinciales de la Colombie-Britannique ont eu lieu le 19 octobre 2024. Lors de cette élection, certaines circonscriptions électorales ont été modifiées et six nouvelles circonscriptions ont été créées. Cela a porté le nombre total de sièges à l'Assemblée législative à 93.





La Colombie-Britannique a également vu le parti provincial anciennement connu sous le nom de Libéraux non seulement changer de nom pour devenir le BC United Party, mais aussi, dans une annonce surprise, voir l'effondrement de leur parti avant les élections provinciales. Au lieu de cela, ils ont apporté leur soutien au Parti conservateur de la Colombie-Britannique.

Les efforts du comité d'action politique de MoveUP et de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique ont permis à cette élection d'attirer un nombre record d'électeurs. Les membres de notre comité se sont portés volontaires pour des soirées téléphoniques et de textos, ont participé à des rassemblements et ont même fait du démarchage pour faire connaître l'élection et fournir aux électeurs les informations nécessaires pour assurer la victoire du NPD. 2 107 152 votes ont été exprimés, soit un taux de participation de 58,3 %.

Le coût de la vie, les soins de santé, l'accessibilité au logement et la sécurité publique ont été quelques-unes des questions brûlantes de l'élection. Étant donné que MoveUP représente le personnel de l'ICBC, nous avons fait tout ce qui était en notre pouvoir pour nous assurer d'élire un gouvernement qui valorise la classe ouvrière et, en élisant le NPD, nous avons repoussé une nouvelle menace des BC United et des BC Conservatives qui promettaient de dissoudre l'assurance automobile publique au profit de l'assurance privée. Le résultat des élections a permis au NPD de la Colombie-Britannique d'obtenir un gouvernement majoritaire avec 47 sièges. Les conservateurs de la Colombie-Britannique ont remporté 44 sièges et le Parti vert de la Colombie-Britannique en a remporté deux.

Des recomptages judiciaires ont eu lieu dans les circonscriptions de Kelowna Centre et de Surrey-Guildford, respectivement. Bien que le NPD ait échoué dans Kelowna Centre, il a réussi à conserver la circonscription de Surrey-Guildford malgré un retard initial le soir de l'élection. En fin de compte, la victoire dans la circonscription de Surrey-Guildford a fait la différence entre un gouvernement majoritaire et un gouvernement minoritaire.

L'honorable John Horgan

Le 12 novembre 2024, nous avons perdu un grand ami, un grand dirigeant et un visage favorable aux personnes travailleuses, emporté par le cancer. L'honorable John Horgan a été le 36^e premier ministre de la

Colombie-Britannique, de 2017 à 2022, et a été ambassadeur du Canada en Allemagne de 2022 jusqu'à son décès.

On se souviendra de John pour sa ténacité, son souci de toutes les personnes britanno-colombiennes, son leadership constant pendant la pandémie de COVID et ses législations visant à bénéficier à toutes les personnes travailleuses.

Négociations dans le secteur public

En 2022, les personnes employées du secteur public ont fait l'objet de négociations. Avec l'augmentation du coût de la vie et de l'inflation, les personnes travailleuses se sentaient lésées et laissées pour compte. Nos personnes membres ont exprimé leurs opinions et leurs frustrations et se sont tournées vers notre syndicat pour obtenir de l'aide.

Au cours de cette année de négociation, le Conseil des employés du secteur public (CESP) a accepté des gains pour nos personnes membres du secteur public. Il a également convenu d'une clause d'indexation sur le coût de la vie qui a permis aux personnes membres de bénéficier de gains supplémentaires.

Cette clause d'indexation est issue du Shared Recovery Mandate du gouvernement de la Colombie-Britannique, qui « s'est concentré sur l'octroi d'augmentations salariales justes et raisonnables... (et) fournit une protection contre l'inflation ». L'indexation a été calculée sur la base d'une augmentation salariale garantie de 2 %, les personnes travailleuses recevant jusqu'à 1 % supplémentaire sur la base de l'IPC moyen annualisé au cours de la période de 12 mois précédente, soit de mars 2023 à février 2024. Avec cette dernière augmentation, nos personnes membres du secteur public ont vu leurs salaires augmenter en moyenne de 13,5 % sur trois (3) ans.

Ces gains ont été obtenus grâce au mouvement syndical, y compris MoveUP, qui a fait pression sur notre gouvernement pour obtenir des salaires équitables et des augmentations significatives afin d'aider les personnes travailleuses à traverser une période difficile de ralentissement économique post-pandémique.

En 2025, les personnes travailleuses du secteur public sont à nouveau en négociation. Avec la menace d'une augmentation des droits de douane de la part des États-Unis et des marchés financiers incertains, ces personnes





travailleuses sont confrontées à une bataille difficile pour obtenir des augmentations salariales significatives qui puissent suivre l'inflation.

Financement des transports publics

La publication du rapport « Potential Transit Service Impacts » est un avertissement pour les gouvernements aux niveaux municipal et provincial de la Colombie-Britannique, ainsi qu'au niveau fédéral, en raison de son effet dévastateur potentiel sur les communautés, les personnes travailleuses et leurs familles.

L'autorité de transport de la région métropolitaine de Vancouver, TransLink, a fait état d'un déficit de financement pouvant atteindre 580 millions de dollars par an à partir de 2026. Cette annonce a été faite après que TransLink ait pris des mesures d'efficacité qui se sont traduites par des avantages financiers nets de 90 millions de dollars. Ce déficit de financement pourrait entraîner la suppression de lignes de bus entières (environ 145) ainsi que des réductions importantes, de l'ordre de 45 à 50 %, de la fréquence et des heures de début et de fin de service. Il réduirait les services SkyTrain, SeaBus et HandyDART. Elle pourrait entraîner des coupes dans le financement des programmes de marche, de cyclisme et de circulation routière.

La suppression du train West Coast Express serait une perte énorme, car ce train relie les communautés de la vallée du Fraser à l'est à Metro Vancouver pendant les trajets du matin et de l'après-midi.

Plus d'un demi-million de personnes ne seraient plus à distance de marche des transports en commun, et 175 000 emplois ou plus ne seraient plus accessibles par les transports en commun. À mesure que les gens perdront l'accès au transport en commun, la congestion s'aggraverait, alors que la population de Metro Vancouver continue de croître à un rythme sans précédent.

MoveUP représente les personnes travailleuses administratives et professionnelles de Coast Mountain Bus Company et de TransLink, ainsi que de BC Transit à Victoria. MoveUP est également fier d'appuyer la campagne Workers Deserve Better de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, qui réclame un plan de transport en commun capable de combler les lacunes laissées par des années de négligence et de privatisation sous les anciens gouvernements libéraux de la province et de tirer parti des importants investissements dans le transport en commun réalisés par le gouvernement provincial actuel.

Changements apportés aux lacunes de piquetage

Le gouvernement néo-démocrate de la Colombie-Britannique a mis à jour les articles du *Code des relations de travail* qui obligeaient auparavant certaines personnes travailleuses à franchir les piquets de grève. Cette modification est intervenue après qu'une grève des personnes membres de la Canadian Merchant Service Guild, accréditée au niveau fédéral, n'a pas permis de couvrir les personnes membres de Seaspac recrutées au niveau provincial, qui auraient été considérées comme participant à une grève illégale si elles n'avaient pas franchi le piquet de grève.

Cette règle va à l'encontre du mouvement syndical qui, traditionnellement, respecte les piquets de grève des autres grévistes. Le ministre du Travail de l'époque, Harry Bains, a présenté un projet de loi en mars 2024 pour combler cette lacune et permettre à toutes les personnes travailleuses syndiquées de Colombie-Britannique de respecter les piquets de grève légaux sans craindre de représailles ou d'être obligées de les franchir.

Respectueusement soumis au nom de la région 4 (MoveUP),

*Anderson Charles &
Christy Slusarenko*





RAPPORT DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL

Pierrick Choinière-Lapointe, secrétaire-trésorier

Chè.r.e.s ami.e.s,

Notre Syndicat national comportait, au moment de notre dernier congrès national tenu au Westin Bayshore à Vancouver, environ trente-quatre mille cinq cents (34 500) personnes membres regroupées dans trente-cinq (35) sections locales au Canada. Aujourd'hui, notre Syndicat national représente environ trente-six mille (36 000) personnes membres dans trente-deux (32) sections locales. Le membrariat est réparti dans les quatre (4) régions ainsi :

- La région 1 comprend la province de Québec, un regroupement de onze (11) sections locales représentant un peu plus de quinze mille (15 000) personnes membres qui reçoivent des services du SEPB-Québec;
- La région 2 comprend la province d'Ontario, représentant près de six mille (6 000) personnes membres dans dix-huit (18) sections locales qui reçoivent des services du COPE Ontario;
- La région 3 englobe les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, du Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest comprenant deux (2) sections locales et représentant plus de deux mille (2000) personnes membres;
- La région 4 inclut la province de la Colombie-Britannique et le Territoire du Yukon avec une section locale représentant plus de douze mille (12 000) personnes membres.

Quelques grandes tendances résument les dernières années depuis le congrès 2022.

D'abord, rappelons que nous avons drastiquement réduit les revenus de notre Syndicat national. C'était l'une des principales décisions

du congrès 2022. En effet, avant 2022, les sections locales devaient remettre trois montants différents au Syndicat national, à savoir :

- trois dollars et quatre-vingt-quinze cents (3,95 \$) par personne membre, par mois à titre de capitation;
- trois dollars et vingt-cinq cents (3,25 \$) par personne membre, par mois pour le Fonds de défense;
- soixante-quinze dollars (75 \$) par section locale, par mois pour le Fonds de congrès;

L'addition de ces trois (3) montants équivalait à un montant légèrement supérieur à sept dollars et vingt cents (7,20 \$) par personne membre, par mois. Les revenus du Syndicat national étaient donc d'environ trois millions de dollars (3M\$) par année. Suivant notre congrès de 2022, ces revenus ont diminué à environ un million cent mille dollars (1,1M\$). Ce sont donc les régions, conseils et/ou sections locales qui ont directement bénéficié de cette dévolution de près de deux millions de dollars (2M\$) par an, et ce, étant donné qu'aucun d'entre eux n'a abaissé son taux de cotisation.

Ensuite, le Syndicat national a réservé un million de dollars (1M\$) pour des activités d'éducation et de formation sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Ce programme a été rendu possible grâce aux surplus qui s'étaient accumulés dans notre Fonds général en 2022. Une grande portion dudit Fonds a déjà été utilisée à bon escient. Étant donné la popularité de ce programme, certaines régions ont même décidé de mettre sur pied leur propre Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité.

Enfin, notre Fonds de défense a atteint une maturité financière remarquable. Malgré le fait que nous ayons cessé depuis juillet 2022





de déposer des cotisations au Fonds de défense, celui-ci a néanmoins augmenté en valeur passant de dix-huit millions deux cent quarante-huit mille six cent douze dollars (18 248 612 \$) au moment de mon rapport en juin 2022 à vingt et un millions quarante-six mille trois cent soixante-huit dollars (21 046 368 \$) en date du 26 mai 2025.

Vous comprenez que cette augmentation est due aux revenus d'intérêts de nos placements garantis, ainsi qu'à la bonne performance de notre gestionnaire de portefeuille, et ce, malgré les retraits significatifs effectués durant le dernier triennat. Nous verrons ci-dessous précisément quels ont été ces déboursés pour soutenir nos personnes membres dans leurs luttes.

Cette diminution drastique de nos revenus a stimulé l'activité des régions, conseils et sections locales. Nous restons convaincu.e.s que cette décision du congrès 2022 était la bonne et que cette orientation devrait rester pour le futur. Toutefois, si nous voulons permettre au Syndicat national de poursuivre ses activités, notamment étant donné l'augmentation du nombre de personnes membres à son comité exécutif, certains aménagements doivent être faits.

En effet, nous avons fait un surplus d'environ quatre-vingt-quatre mille dollars (84 000 \$) en 2023 et un déficit d'environ soixante-quatre mille dollars (64 000 \$) en 2024. Aussi, notre flux de trésorerie était négatif pour les années 2023 et 2024, démontrant un déséquilibre entre des revenus insuffisants pour le niveau de dépenses que nous avons. Autrement dit, la diminution radicale que nous avons fait subir à nos revenus en 2022 était un peu trop importante pour la prévision de nos dépenses. Cela était alors soutenable, car nous avions des surplus accumulés dans le Fonds général. Ces surplus sont maintenant épuisés. Cela pose des défis évidents pour nos activités courantes à venir pour les trois prochaines années, mais aussi, et surtout, pour le financement de notre congrès de 2028.

Les éléments suivants visent à expliciter ce qui précède, à faire une révision des revenus et dépenses ainsi que de l'évolution de l'actif de tous nos Fonds.

1 Situation financière générale

Nous disposons maintenant de deux (2) fonds distincts pour mener à bien les activités de notre Syndicat national. Les voici :

- Fonds général;
- Fonds de défense.

Les revenus du Syndicat national proviennent aujourd'hui de la capitation de nos sections locales, de nos conseils et des intérêts générés par nos actifs.

Avant le congrès 2022, le montant total perçu par le Syndicat national était d'un peu plus de sept dollars et vingt cents (7,20 \$) par personne membre, par mois. Le montant total actuellement perçu par le Syndicat national s'élève à deux dollars et soixante cents (2,60 \$) par personne, par mois, et est versé entièrement dans le Fonds général.

Notre membrariat étant relativement stable, nos revenus provenant de la capitation ont été sensiblement les mêmes pour les dernières années, à savoir autour d'un million cent mille dollars (1,1M\$). Nous avons pris soin de joindre une copie de nos derniers états financiers vérifiés pour toutes questions que vous pourriez avoir concernant les détails.

Depuis 2022, la croissance du Fonds de défense provient uniquement du rendement de nos actifs. À ce sujet, il faut savoir que :

- environ treize millions de dollars (13M\$) sont placés auprès d'un gestionnaire de portefeuille qui s'assure d'obtenir de bons rendements avec un portefeuille équilibré (actions et obligations);
- sept millions de dollars (7M\$) sont placés dans un certificat de placement garanti (CPG) à la Caisse des travailleur.se.s uni.e.s Desjardins;
- environ un million de dollars (1 M\$) sont en liquide dans un compte chèque.

Ces différents placements génèrent en moyenne un peu moins d'un million de dollars (1M\$) par année.

2 Revenus du Syndicat national pour les affaires courantes et évolution du Fonds général

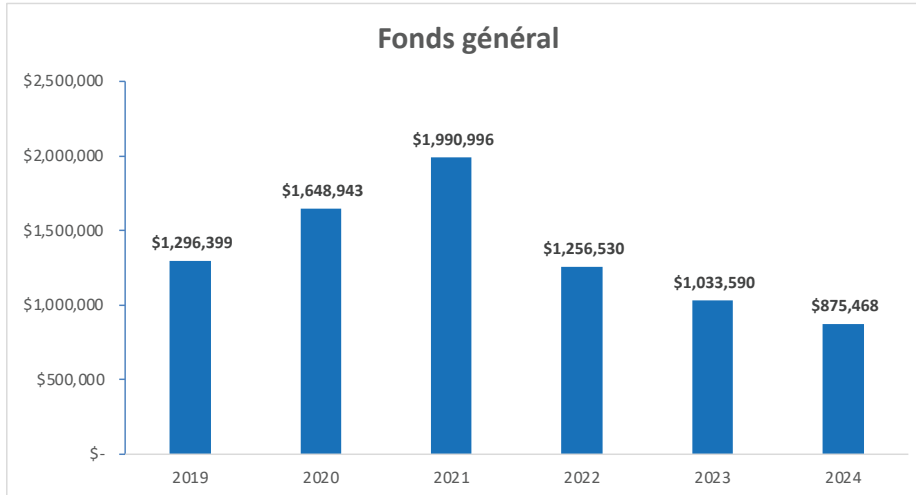
En 2021, les revenus annuels de capitation pour nos affaires courantes étaient d'environ un million six cent trente-cinq mille trois cents dollars (1 635 300 \$). À partir du congrès 2022, ces revenus annuels étaient estimés à environ un million soixante-seize mille quatre cents dollars (1 076 400 \$)¹.



1 Estimation basée sur trente-quatre mille cinq cents (34 500) personnes membres.



En ce qui concerne l'actif du Fonds général, voici comment celui-ci a évolué :



Comme nous pouvons le constater, les revenus et l'actif du Fonds général ont drastiquement diminué depuis les trois (3) dernières années. Cet argent a été rendu disponible aux régions qui ont pu le prendre et l'affecter à leurs enjeux et priorités.

Rappelons que le congrès 2022 a augmenté le nombre de personnes vice-présidentes de quatre (4) à huit (8). Cela a nécessairement impliqué une augmentation des dépenses de fonctionnement, notamment pour les réunions en présentiel. Ainsi, la moyenne des dépenses budgétées des trois (3) dernières années se situait autour d'un million cent mille dollars (1,1M\$), ne laissant presque aucune marge de manœuvre financière.

Les déficits anticipés étaient toutefois corrects et attendus, car nous avons des surplus dans le Fonds général ainsi que des dépenses triennales prévues (Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité et financement du congrès 2025, essentiellement).

Ces surplus étant maintenant globalement épuisés, il faut déterminer l'orientation financière des trois (3) prochaines années.

3 Notre Fonds de défense

Comme nous l'avons vu, la croissance du Fonds de défense provient des revenus d'intérêts de nos placements garantis, ainsi que de la bonne performance de notre gestionnaire de portefeuille et son actif se situe autour de 21 millions de dollars (21M\$). Encore ici, nous vous référons aux états financiers vérifiés par nos auditeurs qui sont joints à la présente.

Nous devons toutefois rappeler que les statuts actuels prévoient que si le Fonds de défense chute sous la barre des dix millions de dollars (10M\$), toutes les sections locales devraient recommencer à verser deux dollars (2,00 \$) par personne membre, par mois. Toutefois, selon nos estimations, il est peu probable que cela se produise dans les trois (3) prochaines années.

Il faut savoir que quelques secteurs/unités constituent à eux seuls ce que nous appelons un « risque systémique ». En effet, les secteurs/unités suivants regroupent des personnes membres qui négocient en même temps, faisant en sorte que le coût d'un conflit de travail doit être absorbé d'un seul trait².

- Secteur soutien scolaire SEPBC-Québec (sections locales 576, 577, 578 et 579) : sept mille (7 000) personnes membres, donc deux millions cent mille dollars (2,1M\$) par semaine;
- ICBC, MoveUP (section locale 378) : cinq mille deux cents (5 200) personnes membres, donc un million cinq cent soixante mille dollars (1,56M\$) par semaine;
- BC Hydro, MoveUP (section locale 378) : deux mille huit cents (2 800) personnes membres, donc huit cent quarante mille dollars (840 000 \$) par semaine.

À titre de rappel, le secteur scolaire du Québec a une convention en vigueur jusqu'au 31 mars 2028, donc aucun conflit de travail légal n'est possible avant l'automne 2028. Toutefois, ICBC et BC Hydro sont actuellement en processus de renouveler leurs conventions collectives.

Comme on peut le voir, un conflit de travail chez ICBC ou BC Hydro pourrait amener les sections locales à mettre de l'argent dans les trois (3) prochaines années, bien que l'évaluation de ce risque à ce stade-ci demeure faible.

Entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2024, la somme d'un million deux cent trente mille deux cent soixante-quinze dollars (1 230 275 \$) a été déboursée du Fonds de défense. Rappelons que, selon le Règlement du Fonds de défense, le « Fonds peut aussi être utilisé pour combattre des attaques menées contre le syndicat et son développement ».

Voici les montants dépensés pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 31 mars 2025 :

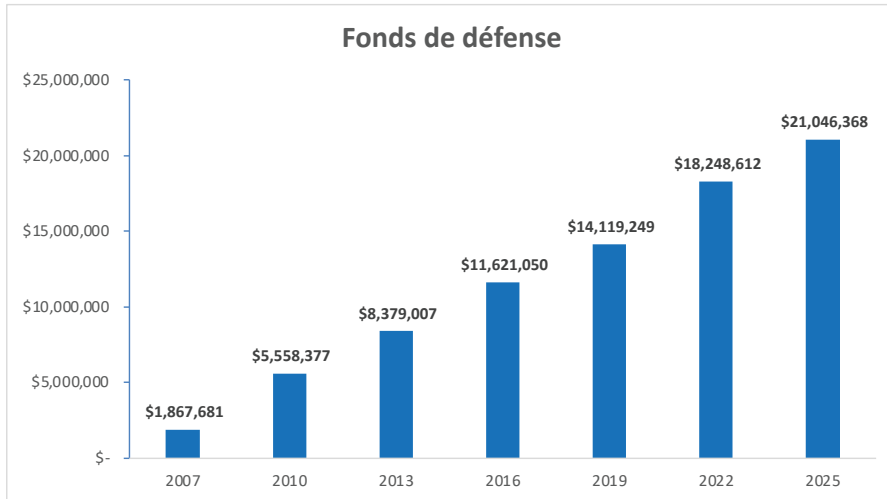
- Grève de l'Association of Justice Counsel (région 2) : 7 260 \$
- Piquetage secondaire de Vancouver Shipyards (région 4) : 19 095 \$
- Campagne du CTC contre le projet de loi 28 : 30 000 \$
- Grève à la Capilano University (région 4) : 418 500 \$
- Grève du secteur de l'éducation au Québec (région 1) : 705 420 \$
- Project for a Strong BC Association (région 4) : 25 000 \$
- Montant pour combattre un parti conservateur en Saskatchewan (région 3) : 25 000 \$

Même en tenant compte des virements faits aux régions ci-dessus, nous avons déboursé un montant inférieur à ce qui a été accumulé au cours des trois (3) dernières années.

² Les projections suivantes impliquent que toutes les personnes membres du secteur/unité participent aux activités de piquetage et réclament des prestations qui sont présentement établies à trois cents dollars (300 \$) par semaine.



Nous tenons à vous rappeler que, toute proportion gardée, et avec une valeur d'environ six cents dollars (600 \$) par personne membre, nous avons l'un des fonds de défense les mieux capitalisés au Canada parmi les syndicats nationaux. D'ailleurs, il est utile de rappeler ce qui suit quant à la création et l'évolution de notre Fonds de défense.



À ses modestes débuts, le Fonds n'abritait qu'un million de dollars que les *Syndicat des travailleurs.se.s de l'automobile* (TCA) d'alors nous avaient prêtés. Aujourd'hui, nous avoisinons les vingt et un millions de dollars (21M\$). C'est tout un tour de force que d'avoir réussi à faire fructifier le Fonds, considérant les déboursés que nous avons effectués chaque année.

Le Fonds ayant pris cette ampleur, l'exécutif national a analysé des méthodes d'investissement plus performantes de ces sommes pour garantir la durabilité et la croissance constante du Fonds. Ainsi, il a été décidé d'adopter une Politique d'investissement et d'y investir une somme de huit millions de dollars (8M\$). Après plusieurs démarches, notre choix s'est arrêté sur la société de placements Seamark, établie à Halifax en Nouvelle-Écosse. Cette société était capable de respecter en tout point notre Politique d'investissement. De plus, cette société, associée à l'organisation SHARE, nous permet de mettre de l'avant notre participation à titre d'actionnaire responsable afin de faire une différence quant à certains enjeux sociaux et économiques qui nous tiennent à cœur.

De plus, nous avons révisé nos critères financiers, de gouvernance d'entreprise, de critères sociaux et environnementaux. Nous rappelons d'ailleurs que ces travaux s'inscrivent dans le cadre d'une résolution qui a été adoptée lors du dernier congrès en 2022³.

Extrait de notre Politique d'investissement :

Investissement responsable

Le SEPB-COPE s'engage à investir les Fonds afin d'offrir un rendement financier raisonnable tout en considérant les impacts de ses investissements sur la société et l'environnement. Le SEPB-COPE croit que les entreprises qui ont une meilleure performance

environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) génèrent une plus grande valeur à long terme pour les personnes investisseuses que celles qui ont des pratiques moins robustes. En tant que telle, la personne gestionnaire de Fonds intégrera les critères financiers, de gouvernance corporative, sociale et environnementale dans toutes ses décisions d'investissement.

Le SEPB-COPE reconnaît les normes de conduite responsable d'entreprises qui suivent et fera un effort conscient afin d'investir dans des entreprises et industries qui soutiennent ces normes et qui contribuent de manière positive à la société et l'environnement : Le Pacte mondial des Nations Unies, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales et les Principes directeurs de l'Organisation des Nations Unies (ONU) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

La préférence est donnée aux investissements dans des entreprises qui :

- Ne cautionnent pas de politiques anti-syndicales;
- Promeuvent la santé et la sécurité au travail;
- Procurent des emplois et des politiques d'équité en emploi;
- Ne cautionnent pas des pratiques visant à faire travailler les enfants; et
- Posent des gestes afin d'aligner leurs modèles d'affaires, stratégies et actions dans une transition juste vers une économie faible en carbone.

La personne secrétaire-trésorière nationale révisé le portefeuille de titres trimestriellement et s'assure auprès de la personne gestionnaire de Fonds que les titres détenus rencontrent la philosophie d'investissement responsable du SEPB-COPE.

En plus des lignes directrices qui précèdent, les investissements suivants ne sont pas autorisés:

Les entreprises dont la majorité de leurs revenus provient soit de la vente de :

- Tabac;
- Énergie nucléaire;
- Armement militaire;
- Ou dont 25% ou plus de ses revenus proviennent de l'extraction de charbon thermique, de production d'électricité au charbon, de sables bitumineux, gaz de schiste ou de forage dans l'Arctique.

3 Résolution 18, congrès de 2022.



En tenant compte de ce qui précède, l'exécutif national est d'avis qu'il est approprié d'augmenter de façon sensible les prestations de grève et de lock-out afin d'assurer la sécurité financière de nos personnes membres. Notons que le montant des prestations n'a pas été augmenté depuis 2019. Une résolution vous sera présentée sur le sujet durant le congrès.

4 Notre Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité (FEFQE)

Entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 mars 2025, nous avons versé la somme totale de sept cent dix-huit mille cinq cent soixante-huit dollars et trente-cinq cents (718 568,35 \$) en remboursement aux régions pour le financement des activités d'éducation et de formation en matière d'EDI. Suite à la création de ce Fonds par le congrès, l'exécutif national a décidé d'affecter un montant d'un million de dollars (1M\$) à ce Fonds, montant qui était rendu disponible aux régions au prorata de leur membrariat basé sur la force de vote de 2022. En date d'aujourd'hui, voici les montants qui ont été réclamés par les régions :

- Région 1 : 397 233,35 \$
- Région 2 : 136 625 \$
- Région 3 : 29 520 \$
- Région 4 : 155 172 \$

Nous sommes extrêmement fiers de la création de cet outil unique et original. Nous allons proposer que les fonds restants soient réalloués pour le mandat 2025-2028, et ce, toujours selon l'idée du prorata du membrariat. Comme vous le voyez, environ le trois quarts des sommes ont été dépensées. Toutefois, au moins une région a été inspirée par cette idée et a créé bientôt son propre Fonds.

Étant donné l'argent rendu disponible aux régions, conseils et sections locales par la réduction drastique des dépenses du Syndicat national, nous invitons les autres régions à réfléchir à l'opportunité de créer leur propre Fonds d'éducation et de formation sur les questions d'équité.

5 Le financement des activités courantes et le financement des congrès

Du deux dollars et soixante cents (2,60 \$) par personne membre, par mois, il faut rappeler qu'environ quatre-vingt-onze cents (0,91 \$) annuellement n'est qu'un montant transitoire qui sert à payer notre affiliation au Congrès du travail du Canada le (CTC), ainsi que les diverses affiliations internationales. Autrement dit, du deux dollars et soixante cents (2,60 \$) par personne membre, par mois, il reste dans les faits environ un dollar et soixante-neuf cents (1,69 \$) pour les activités courantes du Syndicat national.

Jusqu'en 2022, un Fonds de congrès existait et une comptabilité séparée était tenue pour ce dernier. Ce Fonds était financé à même une cotisation de soixante-quinze dollars (75 \$) par mois, par section locale. Il s'agissait d'un montant symbolique qui était destiné à l'époque à inciter les sections locales à se fusionner. Après plus d'une vingtaine d'années d'existence, nous en sommes venu.e.s à la conclusion en 2022 que cet outil ne remplissait pas ses objectifs. En effet, le nombre de

petites sections locales n'ayant à peu près pas changé pour la période 2004-2022. Ce Fonds a donc été aboli.

Le financement du congrès s'est donc fondu à l'intérieur du budget général du Syndicat national. En y intégrant l'inflation, le coût du congrès national a toujours été le même : le nombre de délégué.e.s est généralement similaire (entre cent vingt (120) et cent cinquante (150) personnes), le nombre de journées (environ trois (3), mais quatre (4) depuis 2022 en raison de la journée réservée aux groupes requérant l'équité) ainsi que les autres frais fixes (salles, repas, panélistes, audiovisuel, traduction, etc.).

Historiquement, l'exécutif national a toujours payé des allocations de transport qui ont eu un coût d'environ cent huit mille dollars (108 000 \$) en 2022. Le coût des droits d'inscription a toujours été minime (quelques centaines de dollars). Bref, l'essentiel du congrès était assumé par le Syndicat national.

En tenant compte de tous ces frais, le congrès a coûté un peu plus de six cent mille dollars (600 000 \$) en 2022. Le coût est similaire cette année, même si l'exécutif national a pris la décision de ne pas verser d'allocation de transport.

Sur le sujet, je note que le nombre de personnes déléguées cette année est le même qu'en 2022. L'abolition de l'allocation de transport ne semble donc pas avoir eu l'effet de réduire la participation.

En conséquence de ce qui précède, et dans un contexte de déficit, nous devons trouver une solution afin de pérenniser le financement des congrès futurs. Nous ne souhaitons pas augmenter les revenus du Syndicat national. En fait, nous souhaitons maintenir la santé financière des régions, conseils et sections locales.

C'est la raison pour laquelle nous en sommes venu.es à la conclusion qu'une cotisation dédiée, raisonnable et transparente, serait appropriée afin de financer les prochains congrès nationaux. Selon nos projections, nous serons en mesure de mettre de côté un peu plus de six cent mille dollars (600 000 \$) pour le congrès 2028 avec la cotisation de congrès. Bien entendu, avec l'augmentation des frais généraux, notamment d'hôtel et d'audiovisuel, nous ne pourrions pas avoir un congrès aussi onéreux que le congrès qui débute aujourd'hui ou ceux que nous avons eus dans le passé. Des choix devront quand même être faits par le prochain exécutif national (par exemple, diminuer le nombre de jours, le nombre de panélistes, hausser les droits d'inscription, etc.).

6 Les trois années à venir

Les finances du Syndicat national sont exactement là où vous avez souhaité les amener il y a trois (3) années : réduites à leur plus simple expression.

L'exécutif national a préparé une orientation et des résolutions qui nous permettront une viabilité financière et un équilibre pour les trois (3) années à venir. Ces résolutions sont fondées sur l'idée que les revenus actuels sont suffisants pour maintenir nos activités dans la mesure où la capitation de deux dollars et soixante cents (2,60 \$) par personne membre, par mois est simplement augmentée légèrement chaque année pour tenir compte de l'inflation, comme cela est déjà prévu



aux statuts. Or, comme nous l'avons vu, nous avons été déficitaires l'année dernière. Si cette orientation et ces résolutions sont acceptées, nous devons donc réduire à nouveau nos dépenses d'opération. Voici comment :

- Une réduction de notre budget d'opération ayant pour but de ne plus être en déficit. Pour ce faire, nous réduisons le budget pour les rencontres en présentiel et le budget d'opération du Conseil canadien équité⁴, en plus de mettre fin à l'une de nos affiliations internationales (IndustriALL);
- Un gel⁵ des compensations de toutes les personnes dirigeantes;
- Un gel des subventions aux régions 1 et 4 qui visent à financer les frais administratifs encourus par celles-ci pour le travail en lien avec la présidence, le secrétariat et la trésorerie⁶;

En ce qui concerne le financement du prochain congrès, nous avons entendu les commentaires concernant les coûts de celui-ci. Nous pensons qu'en créant un fonds distinct, uniquement dédié au financement du congrès national, les régions, conseils et sections locales auront une meilleure visibilité sur les montants à déboursier pour celui-ci, en plus d'assurer une meilleure transparence financière.

4 Budget qui avait été accordé, dans un contexte de surplus en 2020, malgré que les statuts prévoient que les dépenses et pertes de salaires sont assumées par les régions pour les personnes membres du CCÉ. Autrement dit, nous reviendrons à l'interprétation stricte des statuts.

5 En effet, aucune résolution proposant une augmentation n'a été soumise au congrès.

6 Ces subventions sont d'ailleurs gelées depuis plus d'une quinzaine d'années.

En terminant, nous souhaitons rappeler ce qui suit : c'est environ 6 millions de dollars (6M\$) en trois (3) ans qui ont été rendus disponibles aux régions, conseils et sections locales par la décision du précédent congrès de 2022 de réduire radicalement les revenus du Syndicat national. Cet argent est rendu disponible pour vos besoins.

À titre indicatif, voici, selon la force du vote, le montant de 6 millions de dollars (6M\$) qui a été rendu disponible aux régions dans les trois (3) dernières années (arrondi) :

- Région 1 (43%) : 2 580 000\$;
- Région 2 (16%) : 960 000\$;
- Région 3 (6%) : 360 000\$;
- Région 4 (34%) : 2 040 000\$.

Mais il faut garder à l'esprit que près de 45% de cet argent rendu disponible était prélevé pour financer notre Fonds de défense. Je rappelle que les statuts prévoient un mécanisme faisant en sorte qu'il est possible que les sections locales (ou conseils) pourraient recommencer à payer un deux dollars (2,00 \$) par personne membre, par mois.

Les régions 1 et 4 ont des Fonds de défense pour couvrir la semaine de carence imposée par le Syndicat national. Nous encourageons les régions 2 et 3 à réfléchir sérieusement à l'opportunité de créer de tels Fonds de défense pour couvrir le délai de carence et garantir la sécurité financière de leurs personnes membres.

Le secrétaire-trésorier national,

Pierrick Choinière-Lapointe

avocat