

Numéro 110 - 22 novembre 2021

**Ratification de l'entente de principe par les travailleurs du
SCFP Nouveau-Brunswick**

**Félicitations pour la défense des droits
des travailleurs et des droits de tous!**



Les pratiques d'intervention policière racistes ciblent les travailleurs migrants

- Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario entendra une cause de discrimination raciale

La défense des droits et de la dignité des travailleurs de l'industrie du spectacle

- Les acteurs en quête d'emplois

**Ratification de l'entente de principe par les travailleurs du
SCFP Nouveau-Brunswick**

**Félicitations pour la défense des droits des travailleurs
et des droits de tous!**

En conférence de presse le 19 novembre, le Syndicat canadien de la fonction publique Nouveau-Brunswick (SCFP NB) a donné les résultats du vote sur l'entente de principe entre le syndicat et le gouvernement de la province. Le président du SCFP NB, Steve Drost, a annoncé que 10 des 11 sections locales représentées par l'équipe de négociation centralisée du syndicat dans cette dispute avec le gouvernement ont ratifié l'entente de principe.

Les travailleurs de la section locale 1253, qui représentent des travailleurs de l'éducation, tels que les chauffeurs d'autobus scolaires, gardiens d'école et autres ont rejeté l'entente parce qu'ils demandent une protection plus claire de leur régime de retraite dans la lettre d'entente qui a été signée entre le syndicat et le gouvernement dans le cadre de cette négociation. Le gouvernement essaie de transformer leur régime de retraite à prestations déterminées en régime à risques soi-disant partagés dans lequel les travailleurs peuvent subir des coupures de prestations de retraite si le régime est déclaré sous-financé. La porte-parole de la section locale a dit que les travailleurs appuient l'entente sur les salaires qui a été conclue mais veulent une plus grande certitude en ce qui concerne leurs pensions. Ils veulent retourner négocier avec le gouvernement et le SCFP NB s'est engagé à les appuyer dans leur démarche.

L'entente sur les salaires



Au nom du SCFP, Steve Drost a révélé l'entente sur les salaires qui fait maintenant partie de la convention collective. Les travailleurs et travailleuses recevront une augmentation de salaire de 2 % par année pour un contrat de 5 ans, à laquelle s'ajoute une augmentation de 0,25 \$ de l'heure. Cela équivaut environ à une augmentation de 3 % par année. Le montant de 0,25 \$ a un impact différent selon le niveau de salaire des travailleurs. Pour les travailleurs les moins payés, qui sont nombreux dans le syndicat comme ils le sont dans l'ensemble des travailleurs du secteur public de la province, ce montant contribue à une augmentation globale d'environ 17 % sur 5 ans, alors que pour les travailleurs en haut de l'échelle salariale, l'augmentation globale est d'un peu plus de 14 %. Les augmentations sont rétroactives jusqu'à la date où les conventions collectives ont

expiré, il y a deux à trois ans de cela. Depuis environ 15 ans, les gouvernements successifs de la province ont imposé des gels salariaux combinés à des augmentations de 1 %, ce qui est très en dessous de l'augmentation du coût de la vie. Cet achat à très bas prix de la capacité de travailler des travailleurs des services publics a appauvri les travailleurs et aggravé le problème d'attraction et de rétention de la main d'oeuvre dans les services publics et de migration des travailleurs hors de la province. Il a laissé dans les coffres du gouvernement plus de fonds pour ses stratagèmes pour payer les riches.

En plus, la convention prévoit que les travailleurs occasionnels seront maintenant payés le même salaire horaire que les travailleurs réguliers qui font le même travail qu'eux. Selon le syndicat, jusqu'à présent, par décision du gouvernement, ils étaient payés environ 80 % du salaire horaire des travailleurs réguliers. Cette correction signifie que l'augmentation salariale des occasionnels sera d'environ 30 %.

Selon le syndicat, le fait d'avoir obtenu des augmentations salariales est le point culminant de la campagne de 15 ans des travailleurs du secteur public pour briser le mandat de gels salariaux des gouvernements. Il estime que cette entente pourra servir de point d'appui aux milliers de travailleurs du secteur public qui doivent renouveler leurs conventions collectives dans un avenir rapproché.

Résoudre la crise d'attraction et de rétention

Tout en appréciant l'arrêt du recul salarial qui a été accompli par la mobilisation des travailleurs et de l'ensemble de la population, les intervenants à la conférence de presse ont clairement indiqué que le

problème d'attraction et de rétention de main-d'oeuvre et celui de la garantie des services publics de qualité à la population demeurent entiers.

« Ce n'est qu'un début, a dit Steve Drost. Les gens comprennent leur valeur. Nous avons une pénurie de main-d'oeuvre. Cela n'a pas résolu le problème de l'attraction et de la rétention qui est une crise dans de nombreux secteurs, le transport, l'éducation, les soins de santé, les maisons de retraite, les travailleurs sociaux, partout. C'est un bon début et nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir. Le meilleur plan de relance pour le Nouveau-Brunswick est d'investir dans les services publics. »

Il a indiqué que tout comme l'action collective des travailleurs a été la clé pour s'attaquer au mandat de gels salariaux, l'action collective est au centre pour forcer le gouvernement à investir massivement dans les services publics et veiller au bien-être de ceux qui assurent la prestation des services.

Forum ouvrier félicite les travailleurs du secteur public du Nouveau-Brunswick et leur organisation de défense et les résidents du Nouveau-Brunswick qui ont énergisé la province et montré de manière si claire qu'on défend l'intérêt public en défendant les droits des travailleurs. Ils ont tenu bon et ont mobilisé avec succès la population pour dénoncer la répression et la criminalisation par l'État d'une juste lutte qui bénéficie à toute la société. Les travailleurs et la population du Nouveau-Brunswick de même que du Québec et du Canada réclament une solution prosociale pacifique à la crise des services publics qui repose sur les revendications et les solutions de ceux qui livrent les services.

Les pratiques d'intervention policière racistes ciblent les travailleurs migrants

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario entendra une cause de discrimination raciale

À partir du lundi 22 novembre, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario entendra les requêtes de 54 travailleurs agricoles migrants qui accusent la police provinciale de l'Ontario (OPP) de discrimination raciale en violation de leurs droits en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*

Le Réseau des droits des migrants indique :

« En octobre 2013, à la suite d'une agression sexuelle survenue près de la communauté de Bayham, en Ontario, l'OPP a procédé à une récolte d'ADN pour examiner les échantillons de près de 95 travailleurs agricoles migrants travaillant dans la région.

« L'OPP semble avoir mené son enquête en négligeant complètement la description détaillée du suspect qu'elle a obtenue de la victime. Les échantillons d'ADN ont été prélevés sur des hommes indo-caribéens et afro-caribéens de la



Jamaïque et de Trinidad. Ils avaient entre 22 et 68 ans, leur taille variait entre 5 pieds et 2 pouces et 6 pieds et 6 pouces, et leur poids entre 110 et 328 livres. D'autres caractéristiques spécifiques à l'agresseur n'ont pas été prises en compte. Les travailleurs ont été ciblés uniquement sur la base de la couleur de leur peau et de leur statut en tant que travailleurs agricoles migrants.

« Cinquante-quatre des travailleurs agricoles migrants qui ont été ciblés se sont mis ensemble pour faire une requête conjointe d'atteinte aux droits de la personne auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. À 10 heures lundi, les requêtes seront étudiées. Les demandeurs feront valoir que la récolte d'ADN et la façon dont l'intervention s'est déroulée constituaient de la discrimination raciale en violation de leurs droits en vertu de l'article 1 du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

« Il s'agit du premier cas de droits de la personne de cette nature au Canada par lequel des allégations de profilage racial et de discrimination systémiques par la police envers des travailleurs agricoles migrants sont examinées. On estime que ce procès démontrera non seulement les vulnérabilités inhérentes auxquelles les travailleurs sont exposés en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, mais comment ces vulnérabilités ont été exploitées par la police lorsqu'elle a procédé à la récolte d'ADN en 2013. »

Pour suivre les procédures sur Zoom, [cliquez ici](#).

La défense des droits et de la dignité des travailleurs de l'industrie du spectacle

Les acteurs en quête d'emplois

Dans la plupart des pays, les acteurs doivent passer une audition pour trouver du travail. Le processus est le suivant : le producteur du film contacte les directeurs de casting avec une liste de personnages. Le département du casting envoie cette liste aux agents artistiques.

Les agents soumettent les acteurs de leur liste pour la distribution de chaque rôle et si le bureau de distribution artistique choisit un de leurs acteurs pour l'audition, celui-ci est contacté par son agent.

La plupart des auditions sont des « auditions Zoom » ou des bandes enregistrées et réalisées par les acteurs. Les auditions Zoom sont organisées par les directeurs de distribution des rôles. Dans le cas d'une bande enregistrée, l'acteur se filme et envoie sa cassette d'audition à son agent. Ces cassettes d'audition sont généralement réalisées au domicile de l'acteur et parfois dans un studio professionnel.

L'industrie du cinéma est très organisée et tout est fait pour répondre aux besoins des producteurs. Les acteurs, comme tous les travailleurs du cinéma, n'ont pas leur mot à dire. Il en va de même pour les auditions. Refuser une audition est très mal vu par les agents et les responsables de distribution des rôles et un acteur peut être mis sur une liste noire pour avoir agi de la sorte.

Les acteurs ont besoin des auditions et ils n'aiment pas dire non même si c'est le seul moyen dont ils disposent pour se protéger.

Une enquête menée en 2016 par l'ACTRA (Alliance des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio) a montré que le salaire annuel moyen d'un acteur était de 15 000 dollars et que 20 % des membres de l'ACTRA ne gagnent rien annuellement.

On demande aux acteurs de passer des auditions dans des délais très courts, parfois en seulement vingt-quatre heures. Cela signifie que le travail créatif de l'acteur est réduit au minimum et que tous

les efforts sont consacrés à la mémorisation du texte.

En Grande-Bretagne, la situation est similaire et un code de pratique pour les auditions sur cassettes a été élaboré, pour aborder les délais irréalistes et les exigences du scénario pour les acteurs et favoriser un meilleur environnement de travail.

Quatre grands organismes du secteur se sont réunis pour la première fois afin de créer ces lignes directrices. Equity, la Casting Directors' Guild, la Co-operative Personal Management Association et la Personal Managers' Association ont élaboré et publié le code, et se réuniront régulièrement pour contrôler son efficacité.

Les points clés comprennent la limitation du nombre de pages que l'on peut demander aux acteurs d'apprendre pour une cassette enregistrée ou une audition Zoom, ainsi que des délais d'exécution minimums et des engagements à informer les acteurs s'ils ont réussi ou pas l'audition.

Un nombre important d'artistes-interprètes ayant répondu à une enquête de British Equity ont déclaré qu'on leur avait demandé de réaliser des auditions en moins de 24 heures, certains devant produire des cassettes enregistrées en moins de cinq heures. Des acteurs ont également déclaré avoir dû apprendre jusqu'à 50 pages pour une seule audition.

La section A28 de l'Accord de production indépendante entre l'Alliance des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio (ACTRA) et l'Association canadienne des producteurs de médias (CMPA), traite des auditions et des entrevues. La clause A2801, Auditions, stipule que « les interprètes ne seront pas tenus d'apprendre du matériel spécial ou des lignes parlées ou des activités spéciales ».

Même si cette clause est en vigueur, les acteurs canadiens ont l'habitude d'apprendre leur texte et la plupart d'entre eux se sentent obligés de le faire en pensant que cela augmentera leurs chances d'obtenir un rôle.

Ces dernières années, depuis la pandémie, les studios qui produisent du contenu en continu ont réalisé des profits records et s'empressent de produire de plus en plus de contenu. La production atteint des sommets au Canada et dans d'autres pays. Cette quantité et cette pression pour produire rapidement forcent les acteurs à passer des auditions en peu de temps et en faire beaucoup.

Un plus grand nombre d'acteurs auditionnent pour le même rôle, car les producteurs peuvent maintenant faire défiler les propositions sur un appareil à la recherche d'un acteur qui leur convient. Cela signifie que le travail de l'acteur n'est pas examiné attentivement, ce qui ajoute de l'humiliation à sa vie de travail comme acteur.

Le bureau de distribution des rôles a le pouvoir sur les acteurs, et il peut donc demander n'importe quoi aux acteurs qui font des bandes enregistrées, y compris un bon éclairage, un bon fond, de bons lecteurs et que les acteurs aient mémorisé leur texte. Cela signifie que le fardeau des auditions repose désormais sur les épaules des acteurs.

Souvent, il est difficile pour un acteur de trouver quelqu'un pour lire avec lui pour une bande enregistrée car les auditions sont données avec un avis très court.

L'ACTRA est en train d'élaborer son propre guide et d'insérer de nouvelles clauses dans l'accord afin de mieux protéger les acteurs qui font des bandes enregistrées.