

*Programme d'orientation  
stratégique du SCFP :  
2005-2007*



## **GAGNER DU TERRAIN**

### **Les gains obtenus depuis 2003**

Habituellement, aux congrès du SCFP, les délégués font la file derrière les microphones « pour » et « contre » et débattent des mérites de différentes résolutions. Après trois ou quatre intervenants, le débat cesse et les délégués votent pour ou contre la résolution, puis ils passent au débat suivant. Mais les délégués réunis au congrès national du SCFP de 2003 ont innové. En trois séances plénières distinctes qui ont duré six heures en tout, les congressistes ont tenu une discussion ouverte sur le plan stratégique du syndicat pour les années à venir. Un projet en trois parties leur a été soumis. Chaque partie a fait l'objet d'un débat distinct et chaque suggestion sur la façon dont le plan pouvait être amélioré a été intégrée à un nouveau projet de texte. Le dernier jour du congrès, les délégués ont approuvé une version modifiée du plan qui établissait trois priorités pour le SCFP :

- a) le renforcement de notre pouvoir de négociation pour obtenir de meilleures conventions collectives;
- b) l'accroissement de notre efficacité au jour le jour pour mieux représenter les membres au travail;
- c) l'intensification de notre campagne pour stopper la sous-traitance et la privatisation des services publics.

Ces trois objectifs stratégiques ont été au cœur du travail du SCFP depuis deux ans. En consacrant nos énergies et nos ressources à ces objectifs critiques pour notre syndicat, nous avons atteint un succès mesurable.<sup>1</sup> Mais il nous reste encore du pain sur la planche.

<sup>1</sup> Un compte-rendu complet du travail entrepris est présenté dans un rapport distinct sur l'orientation stratégique présenté au congrès national de 2005.

# Le défi continue

Les principaux défis que nous devons relever sont semblables à ceux auxquels nous voulions nous attaquer au congrès national de 2003.

La privatisation et la sous-traitance ont toujours des conséquences dévastatrices pour les membres du SCFP et leurs collectivités. La mondialisation continue d'exercer une pression à la baisse sur nos salaires et notre sécurité d'emploi et accroît la pauvreté dans des segments de plus en plus larges de la population. L'écart entre les riches et les pauvres s'agrandit, mais aussi celui qui divise les travailleurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas. Les changements survenus dans l'économie et dans le marché du travail entraînent une plus grande insécurité chez les travailleurs. De plus en plus d'emplois sont à temps partiels, occasionnels et précaires. De plus en plus d'emplois sont en train d'être « désyndiqués ». De plus en plus de travailleurs se retrouvent sans avantages sociaux, ni régime de retraite. Et les programmes sociaux et publics du Canada – comme l'assurance-emploi, l'aide sociale, l'assurance-maladie, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse – ne suffisent plus à sortir les gens de la pauvreté.

Les inégalités entre les gens fondées sur le sexe, la race, les handicaps, la citoyenneté, l'âge, l'orientation sexuelle et beaucoup d'autres facteurs augmentent. Bien que quelques progrès aient été réalisés dans certains domaines (comme le mariage entre conjoints de même sexe), la situation économique des groupes en recherche d'égalité s'est détériorée. Certains Canadiens, particulièrement les membres des groupes en recherche d'égalité, n'ont pas droit à un salaire acceptable, à des conditions de travail sans danger, à un emploi sûr, aux soins de santé et à l'éducation, et à la sécurité au moment de la vieillesse.

Les syndicats du Canada, dont le SCFP, subissent les conséquences de ces problèmes.

Les négociations collectives restent difficiles. Il faut des semaines et même des mois (parfois plus d'un an) d'efforts concertés pour conclure des négociations. Nous réussissons plutôt bien à repousser les demandes de concessions des employeurs, mais il demeure très difficile de réaliser des gains salariaux et des améliorations importantes de nos conditions de travail.

En 2003, les salaires des travailleurs du secteur public, dont les membres du SCFP, ont augmenté en moyenne de 2,9 %. Le coût de la vie (inflation) a augmenté de 2,8 % au cours de la même année.

En 2004, les salaires dans le secteur public ont augmenté en moyenne d'encore 1,4 % avec une inflation de 1,9 %.<sup>2</sup> Jusqu'à maintenant, en 2005, les taux de salaire augmentent en moyenne de 2,6 %, et restent supérieurs à l'inflation. Toutefois, les récentes augmentations

---

<sup>2</sup> La source de toutes les données relatives aux salaires contenues dans ce paragraphe est le Ministère des ressources humaines et du développement des compétences, grands règlements salariaux.

	Augmentation de salaire dans le secteur public	Augmentation de salaire dans le secteur privé	Augmentation du coût de la vie
2003	2,9 %	1,3 %	2,8 %
2004	1,4 %	2,2 %	1,9 %
2005	2,6 %	2,5 %	2,0 % (juillet 2005)

des prix de l'essence pourraient faire grimper considérablement le coût de la vie cet automne et miner nos gains salariaux réels. En juillet 2005, le coût de la vie a augmenté de 2 % par rapport à il y a un an. En excluant les prix de l'énergie, il n'aurait grimpé que de 1,4 %. Il faut aussi se rappeler que le coût de la vie officiel, mesuré par l'indice des prix à la consommation (IPC), ne tient pas compte des augmentations de prix encore plus grandes qu'ont subies nos membres. Par exemple, de nombreux membres du SFCP ont connu des augmentations radicales du coût du logement, un coût qui dépasse de loin l'augmentation de l'IPC.

## Un monde changé

Les choses ont changé radicalement depuis que la plupart des membres du SFCP ont commencé à travailler, dans les années 70 et au début des années 80. Les dépenses du secteur public étaient à la hausse à cette époque. La privatisation n'était pas aussi omniprésente. La densité syndicale – le pourcentage de la main-d'œuvre syndiquée – a atteint des sommets inégalés. Le chômage était relativement élevé, mais ceux et celles qui travaillaient avaient des emplois permanents à temps plein, avec une assez bonne sécurité d'emploi. Le nombre de femmes dans la population active rémunérée augmentait de façon spectaculaire. Les syndicats ont répondu à ce changement démographique en négociant d'importantes percées au chapitre des congés de maternité payés, puis des congés parentaux payés et, plus tard, de l'équité salariale. Aussi à cette époque, des gains significatifs ont été réalisés pour tous les travailleurs dans les régimes de retraite, les avantages sociaux, les primes d'équipes et les congés annuels.

Aujourd'hui, le contexte des négociations collectives est très différent, en grande partie à cause de la pression mondiale à soutirer aux travailleurs et aux collectivités des profits pour les entreprises. Nous vivons dans une période de restrictions imposées à la rémunération et aux droits des travailleurs, en particulier dans les secteurs d'emploi des membres du SFCP : municipalités, hydroélectricité, santé, éducation, services communautaires et sociaux, transport aérien, télécommunications et services locaux ou municipaux gouvernementaux en général. Les changements dans le contexte des négociations sont particulièrement difficiles à supporter pour les femmes, les travailleurs de couleur, les travailleurs handicapés et d'autres membres des groupes en recherche d'égalité.

Ces restrictions prennent différentes formes. La prestation des services est restructurée de façon à réduire la taille de la main-d'œuvre. Les emplois se précarisent de plus en plus. De nouvelles catégories d'emploi sont créées et d'autres sont éliminées. Dans certains cas, de nouvelles grilles salariales sont instaurées et il faut plus d'années aux travailleurs avant d'atteindre le taux salarial approprié pour l'emploi. Parfois, les employeurs imposent des taux de début plus bas aux nouveaux employés (les systèmes à deux vitesses). Les heures de travail sont réduites, ce qui élimine certaines des équipes les mieux payées, ou encore, de nouvelles équipes sont créées, sans primes d'équipe. Dans certains secteurs, on impose des heures supplémentaires aux travailleurs, tandis que d'autres n'ont pas assez de travail payé. Tous ces changements chambardent la vie des membres et, malheureusement, ceux-ci blâment parfois d'autres travailleurs ou le syndicat pour la situation dans laquelle ils se trouvent. La solidarité syndicale interne est menacée.

Le changement technologique a aussi modifié nos lieux de travail et nos conditions de travail. Les nouvelles technologies ont permis aux employeurs d'accroître la prétendue productivité aux dépens des travailleurs et de la qualité des services. Les nouvelles technologies ont servi à déplacer des travailleurs et à déplacer des emplois, souvent vers d'autres pays. Les entreprises utilisent les nouvelles technologies pour avoir accès au secteur public et le contrôler, pendant que les employeurs comptent de plus en plus sur des sous-traitants externes pour l'installation et l'entretien des systèmes informatiques.

En outre, le gouvernement fédéral a négocié et signé des accords de libre-échange (comme l'ALÉNA, la ZLÉA, etc.) et d'autres traités internationaux (comme les « ciels ouverts » dans le transport aérien) qui exposent un plus grand nombre de nos services aux visées des puissantes multinationales étrangères.

Les emplois occasionnels augmentent dans le secteur public. Entre 2000 et 2004, le nombre d'emplois permanents dans le secteur public a augmenté de 8,8 %. Au cours de la même période, l'emploi temporaire a augmenté de 17,6 %. La tendance croissante aux emplois temporaires et à temps partiel qui prennent le pas sur les emplois permanents se reflète dans les statistiques sur l'effectif du SCFP. Le nombre de membres du SCFP qui travaillent à temps partiel a augmenté de 21,8 % entre décembre 2000 et décembre 2004. Le nombre de membres travaillant à temps plein a augmenté au cours de la même période à un rythme plus lent de 15,8 %.

Selon Statistique Canada, la majorité de la main-d'œuvre à temps partiel est composée de femmes. Toutefois, la croissance récente des emplois temporaires et occasionnels dans le secteur public frappe aussi durement les travailleurs masculins. Entre 2000 et 2004, les hommes avaient presque deux fois plus de chances de se retrouver avec des emplois à temps partiel dans le secteur public. Le nombre d'hommes occupant des postes temporaires a augmenté de 20,7 %, par rapport à une augmentation de 16 % pour les femmes.

Le problème de l'emploi à temps partiel et occasionnel prend donc une importance croissante, tant pour les hommes que pour les femmes. La chute du nombre d'emplois permanents à temps plein a eu des répercussions énormes à long terme sur les jeunes travailleurs. Les travailleurs à temps partiel et les travailleurs occasionnels sont souvent moins rémunérés pour le même travail que les travailleurs à temps plein. Beaucoup n'ont pas droit aux avantages sociaux payés par l'employeur. Un grand nombre sont exclus des régimes de retraite. Leurs emplois sont moins sûrs et, dans certains cas, leurs années de service ne valent pas autant que celles des travailleurs à temps plein pour ce qui est des promotions, des droits à des congés annuels, des indemnités de départ et des congés de maladie.

Les employeurs ont recours à la sous-traitance et à la privatisation des services comme outils pour restreindre leurs opérations publiques. La privatisation est la « contribution » du secteur public à l'économie à faibles salaires et à la « Wal-Martisation » de nos collectivités. La privatisation mine notre pouvoir de négociation, fait baisser les salaires et sert à se débarrasser des syndicats dans le secteur public. Et tout comme l'impact dévastateur de Wal-Mart a des effets plus directs sur les collectivités et les travailleurs les plus vulnérables, ce sont les femmes et les personnes de couleur qui souffrent le plus des conséquences de la privatisation.<sup>3</sup>

## La volonté de changer les choses

Au cours des deux prochaines années, nous devons continuer d'axer notre travail sur ces défis et garder le cap sur les trois objectifs stratégiques (renforcer notre pouvoir de négociation, accroître notre efficacité au jour le jour et intensifier notre campagne contre la privatisation) que nous nous sommes fixés à notre dernier congrès. Ces trois objectifs doivent nous permettre de changer les choses dans nos lieux de travail, d'abord et avant tout grâce à la négociation collective, pour le bien de nos membres et de nos collectivités.

Mais, tout en maintenant le cap sur nos objectifs stratégiques, nous devons garder à l'esprit les orientations stratégiques établies aux congrès précédents. Par exemple, nous devons continuer de reconnaître que la lutte au Canada pour des conditions de travail et des niveaux de vie acceptables pour tous les Canadiens s'inscrit dans une lutte internationale des travailleurs et des peuples pour un monde plus démocratique, plus équitable et plus pacifique. Le SCFP doit se retrouver au cœur de cette lutte internationale en défendant les gains obtenus de haute lutte dans le passé ici au pays et en étant solidaire des travailleurs et des syndicats du monde entier.

---

<sup>3</sup> Jane Stinson, Nancy Pollak, Marcy Cohen, *The Pains of Privatisation* (Les douleurs de la privatisation), publié par le C.C.P.A. (C.-B.), 2005.

Nous devons aussi continuer d'adhérer à l'une de nos philosophies de base : la meilleure façon d'avancer et de défendre les droits et les intérêts de nos membres, et de nos collectivités, c'est d'édifier un appui massif à nos idées à l'intérieur de notre syndicat, au-delà des frontières provinciales et territoriales, et de les défendre de façon active, stratégique et militante au besoin.

Nous devons poursuivre notre politique de syndicalisation des non-syndiqués. Syndiquer les non-syndiqués par des moyens nouveaux et innovateurs nous aide à hausser le niveau de vie et à améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs. Syndiquer les non-syndiqués (et mobiliser nos propres membres) accroît notre force et notre efficacité.

Nous devons aussi, plus que jamais, continuer de défendre le droit à l'égalité et intégrer les questions d'égalité à tous les aspects de notre travail. Par exemple, lorsque nous parlons d'obtenir des conditions de travail exemptes de danger, nous devons aussi parler d'obtenir des gains pour nos membres gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT). En syndiquant les non-syndiqués, nous devons reconnaître que beaucoup de travailleurs non syndiqués sont des femmes, des travailleurs de couleur, des membres des communautés autochtones, des travailleurs handicapés. La lutte pour l'égalité va de pair avec la lutte pour de bons emplois et des salaires et conditions de travail acceptables pour tous les Canadiens.

Nous reconnaissons que le présent programme d'orientation stratégique exige une élaboration, des échéances et des allocations budgétaires définies pour que nous puissions progresser d'ici notre prochain congrès national. La réalisation de ce programme incombera à tous les niveaux du SCFP : sections locales, conseils de négociation, conseils régionaux, divisions et tout autre segment du SCFP. Le Conseil exécutif national sera responsable de superviser la mise en œuvre assurée par les directions du SCFP et d'accorder les ressources nécessaires par le processus budgétaire, ainsi que de rendre compte de nos progrès par la présentation de rapports réguliers à tous les organismes à charte.

# Gagner du terrain en renforçant nos secteurs

---

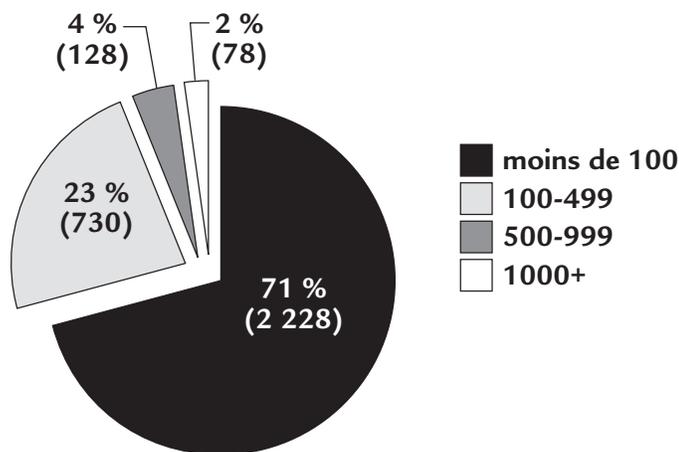
Depuis longtemps, nous croyons que pour réaliser des gains importants à la table de négociation, il faut consolider le pouvoir de chaque secteur du SCFP.

Dans chaque province/territoire, la majorité des membres du SCFP travaillent dans huit secteurs : municipalités, soins de santé, soins de longue durée, commissions scolaires (ou l'enseignement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année), universités, services de l'hydroélectricité, services communautaires et sociaux. Dans certaines provinces/territoires, nous représentons les travailleurs du secteur des collèges et de sociétés d'État provinciales. Dans d'autres provinces/territoires, le secteur des services communautaires et sociaux est formé de plusieurs « sous-secteurs » définis selon la façon dont divers services sont organisés et fournis (comme le transport en commun, les services paramédicaux et autres services d'urgence, les bibliothèques, les garderies, les services publics d'électricité). Dans d'autres provinces/territoires encore, certains services (comme les bibliothèques, les garderies, les services publics d'électricité et de l'eau) sont inclus dans le secteur municipal, alors qu'ailleurs, ces mêmes services peuvent former un secteur distinct. Au Québec, nous représentons des travailleurs dans les secteurs des communications, des médias et des transports. À l'échelle nationale, nous représentons aussi des travailleurs dans le secteur du transport aérien.

Dans chacun de ces secteurs, le SCFP représente des milliers de travailleurs qui ont été regroupés par un processus d'accréditation syndicale en centaines d'unités de négociation séparées. La majorité de ces unités de négociation sont très petites et représentent moins de 100 employés. Beaucoup de nos petites unités de négociation regroupent moins de 50 membres. Nous devons donc entreprendre des centaines de rondes de négociations collectives en même temps. En tout, nous négocions et administrons 3 164 conventions collectives. En une année, des centaines de comités de négociations distincts du SCFP peuvent être à la table de négociation.

Les faits montrent que les petites unités de négociation ont presque toujours moins de pouvoir de négociation que les plus grandes. L'une des façons d'accroître le pouvoir de négociation des petits groupes est de coordonner leurs négociations collectives avec d'autres. La coordination peut prendre différentes formes. Les unités peuvent présenter les mêmes propositions de négociation et, lorsque l'un des groupes réussit, les autres peuvent suivre le modèle établi. Ou encore, elles peuvent travailler ensemble à obliger l'employeur à s'asseoir à une table de négociation commune (volontairement ou par des modifications législatives). C'est ce que l'on appelle souvent les négociations centralisées.

## Nombre de conventions collectives selon la taille des sections locales



Une coordination efficace des sections locales au sein d'un secteur particulier ne contribue pas seulement à faire avancer nos objectifs de négociation. La coordination peut nous aider à aborder le problème critique de l'égalité. De plus, un secteur solide et coordonné a du pouvoir politique et peut influencer les décisions des gouvernements. Il est mieux en mesure de riposter aux campagnes de privatisation menées par les entreprises qui veulent s'emparer de services au sein de ce secteur (comme le nettoyage des écoles, les services d'alimentation des hôpitaux, la distribution et la production de l'électricité et d'autres). Un secteur coordonné est aussi en meilleure position pour édifier des alliances nécessaires avec d'autres syndicats organisés selon les mêmes lignes sectorielles.

Dans l'énoncé de politique de 2003 sur l'orientation stratégique, nous disions vouloir renouveler nos efforts pour coordonner et centraliser les négociations dans toute la mesure du possible. Au cours des deux dernières années, nous avons gagné du terrain à cet égard.

- Les travailleurs des commissions scolaires ont fait la grève à Sydney, en Nouvelle-Écosse, et ont convaincu le gouvernement de la Nouvelle-Écosse d'instituer des négociations provinciales dans le secteur des commissions scolaires.
- Les sections locales du secteur des associations pour l'intégration communautaire en Ontario ont mis la question des négociations centrales sur la table et ont coordonné les négociations autour de quatre demandes centrales.
- Des conférences de négociation ont eu lieu dans chaque province pour décider des demandes de négociation qui devaient être soumises et de la meilleure façon d'appuyer les sections locales dans les négociations.
- Les éducatrices de garderies de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse sont en train de créer une nouvelle structure au sein du SCFP pour regrouper toute la main-d'œuvre des garderies afin de mieux négocier et de mieux syndiquer ce secteur en grande partie non syndiqué.

Au fil des ans, les progrès réalisés dans la consolidation de notre syndicat sur une base sectorielle ont été inégaux. Dans certaines provinces/territoires, nos structures sectorielles sont très fortes. Au Nouveau-Brunswick et au Québec, la plupart de nos membres sont régis par des conventions collectives provinciales/territoriales ou sectorielles. Certains de nos secteurs, comme celui de la santé, sont extrêmement centralisés. D'autres secteurs, comme notre grand secteur municipal, sont très décentralisés.

Peu importe le secteur ou la province/territoire, nos organisations et nos structures sectorielles au sein du SCFP doivent être consolidées pour accroître l'efficacité de la coordination entre sections locales. Avec des structures plus solides, nous pourrions faire progresser le plan d'orientation stratégique adopté en 2003, incluant la résistance aux concessions grâce aux pactes de solidarité entre sections locales afin qu'aucune section locale ne soit laissée à elle-même pour lutter contre un employeur. Des structures sectorielles plus fortes sont essentielles à l'édification de la force de négociation et à la réalisation de gains par des négociations coordonnées. À cette fin, en 2005-2007, le SCFP :

- a) **Créera des conseils de négociation sectoriels dans chaque province/territoire et secteur où il n'en existe pas.**
- b) **Examinera nos structures provinciales et nationales (incluant les structures des exécutifs et des comités) pour les rendre plus représentatives de nos secteurs et les lier plus étroitement à la négociation collective.**
- c) **Reverra les affectations de service du personnel pour allouer le soutien du personnel par secteur (plus que maintenant), tout en tenant compte des considérations géographiques. Le SCFP prendra aussi des mesures pour assurer la planification de la relève afin de remplacer les membres du personnel sur le point de prendre leur retraite et qui sont déjà affectés aux secteurs clés du SCFP, de même que celles et ceux qui sont affectés aux comités sectoriels provinciaux et nationaux du SCFP.**
- d) **Accordera des ressources pour soutenir les projets et les structures de négociations sectorielles, selon le cadre financier établi par le Conseil exécutif national dans la Caisse générale et la Caisse de défense en 2006 et 2007.**
- e) **Continuera d'organiser des conférences nationales des secteurs, incluant mais sans s'y limiter, l'élaboration de mesures déjà prises pour instaurer une plus grande coordination nationale dans des secteurs comme l'éducation postsecondaire, les services sociaux, les services paramédicaux et d'urgence (et d'autres).**

# Gagner du terrain en fixant des objectifs de négociation mesurables

---

Le plan d'orientation stratégique du SCFP de 2003 prévoyait l'établissement de certains objectifs communs en matière de négociation pour l'ensemble du SCFP. En nous orientant vers une plus grande coordination dans les négociations, il devient possible de fixer ces objectifs et de mesurer nos progrès. Nous sommes plus susceptibles de réaliser des gains et des percées – et de réaliser des changements importants pour les membres du SCFP – si nous exigeons tous ensemble des améliorations dans les mêmes domaines. Par exemple, le SCFP a pu faire des progrès considérables dans les années 80 dans le dossier des congés parentaux payés grâce à un effort national concerté de tout le SCFP aux côtés de nombreux autres syndicats.

Compte tenu du contexte actuel des négociations, nous devons fixer des objectifs réalisables qui portent sur le défi principal : obtenir une meilleure rémunération (incluant les régimes de retraite et d'avantages sociaux) et de meilleures conditions de travail. De 2005 à 2007, nous élaborerons des plans et mettrons en place des programmes pour obtenir :

- a) **des hausses salariales moyennes supérieures au niveau de l'inflation;**
- b) **des régimes de retraite pour les membres qui n'en ont pas et des bonifications (comme l'obtention ou le maintien de régimes de retraite à prestations déterminées) pour ceux qui sont protégés par un régime;**
- c) **des améliorations aux régimes d'avantages sociaux pour les employés;**
- d) **des dispositions qui bloquent la sous-traitance et la privatisation;**
- e) **des congés syndicaux payés par l'employeur;**
- f) **de meilleurs droits pour nos membres des groupes en recherche d'égalité, incluant la protection contre le harcèlement et la protection de l'identité et de l'expression sexuelles;**
- g) **de meilleurs droits pour les travailleurs à temps partiel et occasionnels.**

Ces objectifs nationaux seront soutenus par l'éducation, la recherche et les communications. Le Conseil exécutif national suivra l'évolution de la situation grâce aux rapports que présenteront les régions et les directions du syndicat. Un rapport d'étape complet sera soumis au congrès national suivant.

# Gagner du terrain en syndiquant les non-syndiqués

---

Pour gagner du terrain au nom des membres du SFCP, nous devons renouveler notre engagement envers la syndicalisation des travailleurs non syndiqués et en faire une priorité majeure. En 1999, le SFCP a décidé que la syndicalisation serait l'une des priorités stratégiques du syndicat, en adoptant une stratégie complète de recrutement au congrès national.<sup>4</sup> À l'époque, tout comme maintenant, nous avons compris que l'accroissement du pouvoir syndical était le seul moyen de contrer la puissance des entreprises déterminées à affaiblir les travailleurs. Les syndicats deviennent plus puissants en recrutant. Le recrutement permet d'éliminer les larges bassins de travailleurs non syndiqués et sous-payés qui minent notre force de négociation. Mais le recrutement est aussi important parce qu'il donne aux travailleurs le droit à la représentation syndicale et le pouvoir collectif de hausser les salaires et d'améliorer les conditions de travail.

Le SFCP a un bon dossier en matière de recrutement. Pourtant, nous devons relever certains défis pour réussir à faire des percées majeures à ce chapitre.

La majorité des travailleurs non syndiqués que nous devons intégrer au SFCP sont difficiles à recruter. Ce sont des travailleurs à temps partiel, mal payés, qui travaillent dans les soins à domicile, les universités et l'industrie des services privatisés. Ce sont des travailleurs dans de petits lieux de travail, des travailleurs au service d'entrepreneurs privés, des travailleurs au service de grandes sociétés multinationales et des travailleurs à temps partiel et occasionnels. Nous devons aussi relever le défi des importants changements démographiques qui se produisent dans les secteurs non syndiqués de l'économie. Ces secteurs sont en grande partie formés d'un nombre croissant de jeunes travailleurs, de travailleurs de couleur, de travailleurs autochtones, et d'immigrants récents qui ont dû accepter des emplois occasionnels et précaires et qui peuvent être congédiés ou mis à pied à tout moment.

Ces jours-ci, dans nos efforts de syndicalisation, nous nous butons aussi à une immense opposition des employeurs. Nous faisons face à des multinationales qui disposent de beaucoup de ressources pour riposter aux campagnes de recrutement. Souvent, nous recrutons dans un contexte de lois du travail et de gouvernements hostiles. Certains employeurs feront tout pour nous empêcher de syndiquer, y compris accorder à d'autres syndicats des ententes de reconnaissance volontaire et signer des conventions collectives inférieures pour nous tenir à l'écart du processus.

---

<sup>4</sup> Plan d'action du SFCP pour 1999, Au cœur de l'action, adopté par le congrès national du SFCP, Montréal, du 18 au 22 octobre 1999

Plus souvent qu'autrement, nous recrutons dans des secteurs qui sont extrêmement sous-financés par les gouvernements. Les travailleurs de ces secteurs remettent en question les avantages de la syndicalisation parce que leurs employeurs soutiennent qu'ils n'ont tout simplement pas l'argent voulu pour répondre à leurs demandes en matière de salaires et de conditions de travail, syndicat ou pas. Il faut convaincre ces travailleurs que l'adhésion à un syndicat peut les aider – que le syndicat peut contribuer à changer les choses, surtout lorsque les temps sont durs.

Les défis s'accumulent aussi une fois qu'un nouveau groupe est recruté. Les travailleurs doutent de pouvoir agir avec un syndicat s'ils ne sont pas nombreux et si leurs employeurs sont puissants. En même temps, au SCFP, certains se demandent si le syndicat pourra offrir les services voulus aux nouveaux groupes qui adhèrent à l'organisation. D'autres encore se demandent si nous pouvons soutenir de nouveaux groupes et négocier efficacement en leur nom, tout en représentant les nouveaux membres sur une base quotidienne.

Les défis sont immenses et ne sont pas nouveaux. Mais il est plus que jamais important que nous les relevions compte tenu de la concurrence féroce que se livrent les syndicats pour le recrutement de nouveaux membres. En fait, si nous ne continuons pas de recruter, d'autres syndicats envahiront nos compétences et fragmenteront notre pouvoir de négociation. Cela se produit déjà et notre réaction doit être encore plus efficace, mieux coordonnée et mieux dotée en ressources. À cette fin, en 2005-2007, le SCFP :

- a) **Convoquera une rencontre spéciale du Conseil exécutif national d'ici la fin de 2005 dans le but de commencer à élaborer une stratégie nationale d'organisation qui tiendra compte des changements démographiques actuels et anticipés dans l'effectif du SCFP. Cette stratégie se reflétera dans la Caisse générale et dans la Caisse nationale de défense du SCFP pour 2006 et 2007, parce que, pour être efficace, une stratégie de recrutement doit disposer de ressources suffisantes.**
- b) **Inscrira la question du recrutement comme point régulier à l'ordre du jour des réunions du Conseil exécutif national, et comme point régulier dans les rapports du président national aux organismes détenant une charte.**
- c) **Continuera de trouver et de former des membres qui agiront à titre d'organiseurs pour donner un coup de main dans les campagnes de recrutement. Nous veillerons ainsi à ce que nos organisateurs reflètent la diversité des travailleurs que nous souhaitons recruter, incluant les jeunes travailleurs. Le SCFP affectera aussi des organisateurs compétents et chevronnés à des secteurs particuliers pour participer aux campagnes de recrutement menées dans ces secteurs.**

- d) Créera des comités d'organisation régionaux et sectoriels (au besoin et dans le cadre des processus d'établissement des priorités et de planification des provinces) dans le but de rassembler des membres du personnel clés et des dirigeants syndicaux élus pour qu'ils élaborent des plans de recrutement créatifs et relèvent les nouveaux défis en matière de recrutement amenés par les changements dans l'économie et la structure de la main-d'œuvre rémunérée. Ces plans seront basés sur une analyse démographique et politique détaillée de la région ou du secteur. Ils devront également répondre aux questions suivantes :
- Qui est recruté, qui ne l'est pas ?
  - Quels travailleurs non syndiqués devrions-nous syndiquer ?
  - Comment pouvons-nous maximiser nos chances de succès en tenant compte des variables démographiques (dont la langue et la culture) des groupes à syndiquer ?
  - De quels membres du personnel, affectés et à temps plein, et de quelles autres ressources avons-nous besoin pour remporter la campagne de recrutement ?
  - Comment comptons-nous fournir des services au nouveau groupe ?
  - Qu'est-ce qui serait préférable pour ce nouveau groupe de membres : se joindre à une section locale existante, en former une nouvelle, ou se joindre à une autre structure de négociation, comme un conseil de négociation ?
  - Quels moyens prendrons-nous pour édifier une unité solide, capable de représenter efficacement les membres au quotidien ?
  - Que devons-nous faire, à la table de négociation et ailleurs, pour négocier une bonne première convention collective et des bonifications par la suite ?
- e) Organisera des projets pilotes visant à syndiquer les travailleurs autochtones et élaborera ces projets en consultation avec des travailleurs autochtones, tant au SCFP qu'à l'extérieur du syndicat.
- f) Continuera de « suivre notre travail » en syndiquant les travailleurs des services privatisés et sous-traités.
- g) Chaque fois qu'un nouveau groupe est syndiqué, nous devons l'intégrer aux conseils de négociation existants pour lui assurer le soutien dont il a besoin en matière de négociations, de services et de représentation.
- h) Chaque fois qu'un nouveau groupe est syndiqué, nous devons faire en sorte que ses membres reçoivent l'éducation syndicale de base et les compétences nécessaires pour édifier une solide section locale. Cette éducation inclura la formation en matière de droit à l'égalité. Nous continuerons de promouvoir, avec chaque nouveau groupe, le principe de la force par l'engagement et la participation des membres. Et nous insisterons aussi sur le fait qu'une action collective fondée sur des principes solides permet à nos membres de réaliser des gains.

# Gagner du terrain grâce à la participation accrue des femmes

---

Près des deux tiers des membres du SCFP sont des femmes. L'instauration de nouvelles mesures et initiatives pour accroître la participation des femmes à tous les niveaux de notre syndicat (particulièrement celle des femmes de couleur, des femmes autochtones et d'autres groupes de femmes en recherche d'égalité) renforcera le pouvoir de notre syndicat et profitera à tous les membres.

De nombreux obstacles se dressent devant la participation des femmes à la vie syndicale. Beaucoup ont trait à la situation des femmes dans l'économie, la communauté, le lieu de travail et la famille.

Les femmes sont plus susceptibles de se retrouver dans des ghettos d'emplois mal payés. En conséquence, beaucoup doivent occuper plus qu'un emploi pour arriver à joindre les deux bouts, ce qui leur laisse peu de temps pour les activités syndicales. Le temps des femmes est aussi pris par le travail bénévole dans la communauté, les soins à donner aux enfants et aux personnes âgées et d'autres tâches de soutien qui ne sont plus assumées par des services et des programmes publics. En outre, les femmes doivent toujours s'acquitter d'une part disproportionnée du travail ménager comparativement aux hommes.<sup>5</sup>

Le SCFP a bien identifié ces obstacles et prend des mesures concrètes pour les éliminer. Nous avons mené des campagnes pour hausser le salaire des femmes, restaurer les services publics et défendre les droits des travailleuses. Toutefois, nous perdons du terrain dans beaucoup de ces dossiers et la tendance se maintiendra à moins que nous mettions en place une stratégie plus efficace à l'échelle du syndicat pour remettre les enjeux des travailleuses au cœur des objectifs de négociations d'une façon plus concertée et plus coordonnée.

Nous devons aussi reconnaître que ce n'est pas seulement au travail que les femmes doivent surmonter des barrières à l'égalité. Elles doivent aussi se débarrasser d'obstacles qui les empêchent de participer de façon pleine et égalitaire aux activités de notre syndicat. Les femmes sont sous-représentées aux instances dirigeantes du SCFP, tant provinciales que nationales, de même qu'aux exécutifs de certaines sections locales, en particulier les femmes autochtones et les femmes de couleur, et surtout dans nos structures nationales.

---

<sup>5</sup> Selon le recensement de 2001, 54 pour cent des femmes, comparativement à 31 pour cent des hommes, consacrent au moins 15 heures par semaine à du travail domestique non rémunéré. Les femmes sont trois fois plus susceptibles de faire plus de 60 heures de travaux ménagers par semaine. Les femmes sont 2 1/2 plus susceptibles que les hommes de consacrer 60 heures ou plus par semaine aux soins non rémunérés aux enfants. Il n'y a eu aucun changement significatif à cet égard depuis 40 ans, même si la participation des femmes à la main-d'œuvre active a augmenté radicalement. En 2002, un peu moins de 61 pour cent des femmes de 15 à 64 ans occupaient un emploi rémunéré à l'extérieur de la maison – comparativement à 45 pour cent en 1976. (Source : Statistique Canada)

## Les femmes au Conseil exécutif national du SFCP

	Nombre de femmes	Nombre total de sièges	Proportion des sièges du CEN occupés par des femmes
1995*	9	21	43 %
1997*	9	21	43 %
1999*	10	23	43,5 %
2001*	10	23	43,5 %
2003*	6	23	26 %
Aujourd'hui	5	23	22 %

\* élues par le congrès national

Le problème de la sous-représentation aux niveaux supérieurs de la direction syndicale ne reflète pas la réalité du syndicat au niveau local. Les femmes du SFCP s'intéressent activement aux activités syndicales, malgré le temps limité qu'elles peuvent y consacrer. Une étude préliminaire de la direction des sections locales indique que les femmes occupent un nombre élevé de postes de direction aux exécutifs locaux.

	Proportion des sections locales dont une femme est présidente	Proportion des sections locales dont des femmes sont vice-présidentes
Moins de 100 membres	49 %	53 %
100-499 membres	51 %	46 %
500-999 membres	46 %	47 %
1000 membres et plus	27 %	39 %
Toutes les sections locales	48 %	49 %

Si les femmes sont actives au niveau local et qu'elles peuvent acquérir des compétences en leadership et de l'expérience, pourquoi ne sont-elles pas mieux représentées aux instances supérieures de notre direction syndicale ? La réponse est complexe et exige une étude et des consultations plus approfondies.

Une analyse du leadership local indique que les femmes sont tout aussi susceptibles que les hommes d'être élues à des postes de direction locaux en général. Toutefois, les femmes occupent des postes de direction dans une minorité des très grandes sections locales. Est-il possible que les postes de direction des grandes sections locales soient de meilleurs tremplins vers les instances supérieures ?

Est-il possible que les structures de nos instances supérieures n'accordent pas l'égalité des chances aux femmes ? Par exemple, est-il possible que les deux tiers des sièges du Conseil exécutif national ne soient pas occupés par des femmes parce que le système de représentation en réserve un grand nombre pour les membres élus aux niveaux provincial et régional, dont la majorité sont des hommes ?

Selon la pratique en droits de la personne, lorsque des groupes ne sont pas représentés dans la même proportion que leur nombre global, il y a discrimination. De plus, c'est aux organisations qu'il incombe de prendre des mesures positives pour corriger les inégalités. Par conséquent, en 2005-2007, le SCFP entreprendra les mesures qui suivent pour accroître la participation de la pleine diversité des femmes au syndicat (en tenant compte du fait que les femmes de couleur, les femmes handicapées, les femmes autochtones, les lesbiennes et les femmes transgenres se butent à des barrières différentes et particulières) :

- a) **Le SCFP créera un groupe de travail national pour mener une recherche sur le vaste dossier des femmes au SCFP. Le groupe de travail recevra le financement et les ressources voulus pour entreprendre un projet de consultation et d'éducation sur la condition des femmes au SCFP et dans la société en général. La composition du groupe de travail tiendra compte de la diversité de l'effectif du SCFP, notamment de sa diversité régionale. Il sera co-présidé par le président national du SCFP. Il déterminera les enjeux clés que doit aborder le SCFP pour mieux comprendre le dossier. Le groupe de travail élaborera aussi des recommandations et présentera des rapports réguliers aux membres et aux organismes à charte du SCFP, de même qu'au congrès national de 2007.<sup>6</sup>**
- b) **Le SCFP continuera d'allouer des fonds en 2006 et en 2007 au nouveau programme du SCFP pour l'éducation et la formation des femmes membres. L'objectif de ce programme serait d'acquérir une compréhension plus large des barrières que doivent surmonter les femmes, ainsi que des compétences et mesures nécessaires pour les éliminer. Le programme visera aussi à développer les compétences de leadership des femmes pour leur permettre d'occuper des postes de direction. Enfin, le programme comprendra des projets visant à informer et à éduquer les hommes et les femmes sur les défis particuliers que doivent relever les femmes.**

---

<sup>6</sup> Cette proposition de groupe de travail a aussi été présentée au congrès national de 2005 à titre de résolution n° 106.

- c) **Le SCFP mettra en place une initiative nationale pour corriger le problème de l'inégalité au travail pour les femmes. Cette initiative sera beaucoup plus qu'une campagne; elle inclura des moyens d'action simultanés sur de nombreux fronts. Nous commencerons par définir les principaux problèmes que doivent affronter les femmes aujourd'hui dans les lieux de travail représentés par le SCFP, puis nous élaborerons des stratégies efficaces pour les régler. Ces stratégies incluront notamment, mais sans s'y limiter, la négociation collective, le recrutement, l'action politique, l'éducation, les campagnes contre la privatisation et le travail de coalition. L'initiative nationale misera sur le travail déjà accompli par le SCFP, dont nos campagnes « À chaque femme un meilleur salaire », contre la charge de travail excessive, sur les garderies, contre le harcèlement et la violence, ainsi que les documents et ateliers du SCFP sur la négociation de l'égalité.**
  
- d) **Le SCFP instaurera une nouvelle procédure de nomination aux comités nationaux et groupes de travail du SCFP afin de permettre à n'importe quel membre de présenter sa candidature. Le président national fera des nominations à partir de ce bassin de candidatures, en consultation avec les divisions du SCFP. Les candidats seront choisis de façon à ce que les comités et groupes de travail du SCFP soient formés de membres compétents et soient a) représentatifs des régions, b) composés d'au moins 50 % de femmes, c) représentatifs des secteurs du SCFP, et d) représentatifs de la jeunesse, des membres de couleur, des Autochtones, des personnes handicapés et de la communauté gaie, lesbienne, bisexuelle et transgenre du SCFP. Ce processus permettrait aux femmes actives au niveau local de s'engager tout aussi activement au niveau national.**

## **Gagner du terrain en communiquant directement avec les membres**

---

Le SCFP est l'un des seuls syndicats au Canada qui n'ait pas de liste de membres. Il est donc incapable de communiquer directement avec ses membres.

Les membres du SCFP veulent avoir des nouvelles de leur syndicat. Ils veulent savoir ce que nous faisons et comment participer à toutes les activités du SCFP.

Nous avons l'obligation de garder les membres informés et de les faire participer à tous les aspects de la vie syndicale. Imaginez l'impact que nous aurions eu si, pendant la crise du SRAS, nous avions pu communiquer directement avec les membres du SCFP pour les informer de leurs droits en matière de santé et de sécurité.

---

Lorsque les membres du SCFP ont été invités, dans le cadre d'un récent sondage national, à dire à quelle forme de communication de la part du SCFP ils accorderaient le plus d'attention, ils ont répondu :

- Bulletin de nouvelles distribué au travail (46,2 %)
- Bulletin de nouvelles envoyé à la maison (40,3 %)
- Courriel personnel (38,2 %)
- Assemblée syndicale (32,7 %)

La communication directe avec les membres est essentielle pour accroître notre efficacité et notre pertinence et pour édifier la force et le pouvoir de notre effectif à tous les niveaux du syndicat.

La création et la tenue à jour d'une liste nationale des membres du SCFP n'est pas une mince tâche, mais nous devons nous y consacrer. En 2005-2007, le SCFP :

- a) Créera un programme pour inciter toutes les sections locales à compiler une liste à jour des coordonnées de tous les membres;**
- b) Examinera la possibilité de développer un logiciel interne de base de données sur l'effectif des sections locales que toutes les sections locales pourront acheter à des prix raisonnables;**
- c) Prendra des mesures pour obliger les employeurs récalcitrants à remettre régulièrement aux sections locales leurs listes de membres à jour, comme l'exige la loi;**
- d) Encouragera, dans les cas où aucune disposition réglementaire n'oblige les employeurs à fournir des données sur les membres, la négociation de telles dispositions et leur inclusion dans les conventions collectives;**
- e) Élaborera une politique de confidentialité qui restreindra l'accès à ces listes de membres et leur utilisation;**
- f) Amorcera un programme visant à obtenir l'accord de chaque section locale pour que le SCFP national puisse consulter les listes de membres dans le respect de la politique sur la confidentialité élaborée conformément au point d) ci-dessus.**
- g) Élaborera de nouvelles stratégies créatives et innovatrices pour communiquer en ligne avec les membres du SCFP et les inciter à participer aux activités du SCFP et à se mobiliser pour agir dans les divers défis que doivent relever nos membres.**

# Gagner du terrain avec d'autres syndicats

---

Nous ne pouvons pas édifier la force des secteurs et réaliser des gains à la table de négociation ou dans l'arène politique sans consolider nos alliances avec des syndicats qui représentent des travailleurs dans la même compétence.

Nous devons édifier un front commun solide, militant et progressiste avec d'autres syndicats. Sinon, nous risquons d'être affaiblis par des décisions prises par d'autres et par les tactiques de « diviser pour mieux régner » auxquelles ont recours les employeurs et les gouvernements.

Aux deux derniers congrès nationaux, le SCFP a été invité à envisager des fusions avec d'autres syndicats dans nos compétences. Nous avons discuté de la création d'un seul syndicat du secteur public.

Pour atteindre cet objectif dans un avenir rapproché, nous devons mettre en place de solides alliances stratégiques en négociations collectives, de même que des alliances politiques stratégiques au sein du mouvement syndical.

À cette fin, en 2005-2007, le SCFP :

- a) **Continuera de poursuivre l'objectif à long terme de la création d'un seul syndicat du secteur public à l'avantage des membres du SCFP et de tous les travailleurs, syndiqués ou non, du secteur public. Ce travail sera entrepris en consultation avec la direction et les membres et avec l'approbation du congrès national du SCFP.**
- b) **Continuera d'organiser des rencontres régulières des dirigeants nationaux des principaux syndicats du secteur public du Canada (SNEGSP, AFPC, STTP, UIES, Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers).**
- c) **Convoquera une rencontre nationale des instances exécutives nationales de ces syndicats du secteur public au début de 2006.**
- d) **Convoquera des rencontres régulières des dirigeants provinciaux/territoriaux des principaux syndicats du secteur public dans chaque province/territoire.**

- e) **Organisera des conférences régionales du secteur public pour permettre aux délégués des sections locales de tous les syndicats du secteur public de discuter des principaux enjeux de négociation et politiques qui touchent le secteur public. Ces rencontres pourraient être organisées par secteur au besoin. Il y aurait notamment des réunions entre syndicats du secteur du transport aérien, en reconnaissant le fait que le secteur du transport aérien du SFCP et ses 7 000 agents de bord sont aux prises avec des enjeux particuliers, puisqu'ils travaillent pour les transporteurs aériens du secteur privé, régi par le fédéral. Cette situation s'applique aussi aux membres du SFCP qui travaillent dans les secteurs des communications et de l'énergie.**
- f) **Instaurera un programme pour accroître le taux d'affiliation des sections locales du SFCP à leur conseil du travail local du CTC et à leur fédération du travail provinciale/territoriale. Cette mesure permettra de créer des alliances et une solidarité avec d'autres syndicats aux niveaux local et provincial/territorial.**
- g) **S'efforcera activement de créer des conseils de négociations mixtes avec d'autres syndicats dans le même secteur, ce qui renforcera la capacité du SFCP d'obtenir de meilleures conventions collectives pour ses membres.**
- h) **Cherchera, lorsque des conseils mixtes de négociation formels ne sont ni pratiques, ni indiqués, d'autres formes de solidarité et de coordination dans les négociations, notamment en signant des pactes de solidarité qui assurent un appui mutuel pendant tout le processus de négociation.**

## **Gagner du terrain en résistant à la privatisation et à la sous-traitance**

---

L'expérience montre que nous devons de plus en plus mener nos campagnes contre la privatisation et la sous-traitance dans les collectivités où nous vivons et où nous travaillons. Nous ne pouvons pas limiter la lutte à nos lieux de travail. Nous avons besoin de l'appui des citoyens de la collectivité pour protéger les services publics que nous offrons. C'est pour cette raison que notre travail et notre visibilité dans la collectivité sont si importants.

La plus grande force du SCFP réside dans sa capacité de créer des liens avec la collectivité. Nos membres vivent et achètent dans les collectivités locales, fournissent des services essentiels à la communauté locale et s'organisent en milliers de sections locales partout au pays, dans les collectivités petites et grandes.

L'édification d'alliances avec d'autres groupes et secteurs de la société pour résister à la privatisation et à la sous-traitance est plus efficace au niveau local, même lorsque nous ripostons aux mesures prises par des paliers supérieurs de gouvernement.

Et les gouvernements locaux jouent un rôle de plus en plus grand dans le paysage politique et économique du Canada. L'influence des gouvernements et des collectivités locales – en particulier les grands centres urbains où vivent la très grande majorité des Canadiens – grandit considérablement.

Tout cela indique que le travail et la visibilité de notre syndicat sont plus importants que jamais. Nous devons continuer de mettre au point les outils et les connaissances nécessaires à notre action dans les campagnes communautaires. Il est également plus critique que jamais d'édifier des coalitions communautaires et d'être des intervenants actifs dans la vie communautaire. Et il est plus important que jamais de faire élire des gouvernements progressistes au niveau municipal.

Le congrès national de 2001 a adopté une politique qui demandait au SCFP de se positionner en tant que syndicat des collectivités du Canada. Cet énoncé de politique définissait une vision progressiste de la collectivité et mettait au défi les sections locales du SCFP d'accorder la priorité à l'édification de collectivités démocratiques et dynamiques, soutenues par des services publics. Depuis 2001, nous nous sommes efforcés d'atteindre cet objectif et presque toutes les divisions du SCFP ont entrepris des campagnes communautaires. Ces campagnes portent sur les nombreux enjeux qui touchent les membres du SCFP, dont la privatisation, les droits de la personne, les compressions dans les services, les garderies, l'éducation publique et ainsi de suite. Toutes ces campagnes sont liées à l'édification d'alliances communautaires et à l'appui que nous pouvons susciter en faveur de notre vision.

Nous avons travaillé fort et les résultats sont significatifs. La visibilité du SCFP s'est beaucoup accrue dans presque toutes les collectivités. Nous nous sommes joints à d'autres groupes progressistes et nous avons réussi des percées majeures sur le front électoral municipal. Nous avons réussi à faire élire des maires et des conseils municipaux progressistes dans d'importantes villes. Nous avons réussi à riposter aux projets de privatisation de services communautaires vitaux et nous avons même remporté la lutte pour ramener certains services dans le secteur public.

Nous devons miser sur ces réussites et accorder une priorité encore plus grande au travail du SCFP dans les collectivités. Plus spécifiquement, en 2005-2007, le SCFP :

- a) **Fera du renforcement et de l'expansion de services publics de qualité (et de la lutte contre la privatisation et la sous-traitance) un objectif prioritaire du travail communautaire du SCFP.**
- b) **Organisera des campagnes communautaires chaque fois qu'un partenariat public-privé ou une autre forme de privatisation sera proposé dans une collectivité. Ces initiatives feront appel aux outils et au matériel du SCFP pour résister à la privatisation, ainsi qu'aux connaissances et à la participation des citoyens et des organisations communautaires.**
- c) **Continuera de travailler avec nos alliés à empêcher les accords de libre-échange et autres traités internationaux de prendre de l'ampleur, car ceux-ci rendent des secteurs clés de notre économie vulnérables aux puissantes sociétés multinationales, tant intérieures qu'étrangères.**
- d) **Entreprendra un programme d'éducation et d'action pour accroître la participation du SCFP à la politique municipale et provinciale/territoriale pendant et entre les élections. Ce programme, qui inclura la formation de militants locaux pour qu'ils s'engagent dans l'action politique communautaire, sera mis en œuvre en collaboration avec le programme politique municipal du Congrès du travail du Canada.**
- e) **Fera campagne pour l'amélioration des salaires et des conditions de travail de tous les travailleurs de la collectivité par l'entremise de programmes et de politiques d'équité salariale et en montrant aux citoyens les avantages collectifs d'une économie à salaires élevés et les répercussions désastreuses des emplois « Wal-Mart » dans les secteurs tant public que privé de l'économie locale.**
- f) **Continuera de faire du lobbying auprès de la Fédération canadienne des municipalités (FCM), notamment en assurant une présence visible aux assemblées annuelles de la FCM. Nous continuerons également d'élargir notre travail et notre présence auprès d'autres organisations nationales du secteur public, comme l'Association canadienne des commissions-conseils scolaires, l'Association canadienne des bibliothèques, diverses organisations nationales de santé et ainsi de suite. Nous inciterons de plus les divisions provinciales à entreprendre des initiatives similaires avec des organisations provinciales/territoriales du secteur public.**
- g) **Continuera d'édifier des alliances solides et efficaces avec des groupes de citoyens et des coalitions au niveau local, incluant des coalitions locales de la santé.**

- h) Aidera à consolider les organisations locales de citoyens. À l'extérieur du Québec, cette mesure inclura notamment l'organisation, avec le Conseil des Canadiens, d'une campagne pour inciter les membres de la base syndicale à adhérer au Conseil des Canadiens, la plus grande organisation nationale de citoyens au Canada. Au Québec, une stratégie parallèle sera mise en place selon ce que décidera le SFCP-Québec.**
  
- i) Fera du 5 octobre de chaque année une journée d'action en appui aux services publics dans les collectivités.**

:jvp/sepb 491  
Le 18 octobre 2005