

S'ORGANISER



Les jeunes travailleurs du SCFP trouvent leur place

Le Conseil autochtone national prend son envol



Curieux de savoir ce que c'est
d'avoir un handicap au travail ?
Tentez votre chance en tournant la roue.

ROUE Chanceuse



« Tourner »

« Reculer »

Voir
détails

Planer avec les aigles : le nouveau Conseil autochtone national du SCFP



Paul Moist à la fondation du Conseil autochtone national.

En mai, j'ai eu l'immense privilège d'assister à l'assemblée de fondation de notre Conseil autochtone national, au magnifique Wanuskewin Heritage Park, lieu historique et centre d'interprétation des Premières nations situé tout près de Saskatoon, en Saskatchewan.

L'occasion était historique. Pendant que les délégués parlaient, des aigles planaient au-dessus de nos têtes – ce qui, pour de nombreuses cultures autochtones, est un signe prometteur. J'ai été profondément

ému par les récits que j'ai entendus à cette assemblée et j'ai quitté la rencontre ressourcé et rempli d'espoir. Les enjeux des peuples autochtones ont maintenant une instance permanente au SCFP.

Notre syndicat sera plus fort lorsque nous accroîtrons la visibilité et la participation de nos membres autochtones. Lorsque ces personnes se sentiront respectées, représentées et accueillies dans nos activités et nos structures, nous serons tous gagnants.

J'ai aussi quitté Saskatoon plus convaincu que jamais que nous devons prêter notre voix aux luttes que mènent les peuples autochtones, qu'il s'agisse des conditions de logement déplorables et du manque d'eau potable dans les réserves, ou de leur combat constant dans des dossiers comme les revendications territoriales et les pensionnats.

Comme les travailleurs autochtones, nos jeunes sentent souvent qu'ils n'ont pas leur place dans notre syndicat. Le SCFP reconnaît que les jeunes d'aujourd'hui seront les leaders de demain. Tout comme

ils ont besoin de nous pour protéger leurs droits, nous avons besoin de leur énergie, de leur passion et de leurs idées pour édifier un meilleur SCFP.

Enfin, nous continuons de faire le point avec vous sur notre Groupe de travail national sur les femmes. Le Groupe a organisé des consultations avec les membres dans chaque région et a recueilli de l'information sur ce que vivent les femmes dans notre syndicat. Je vous invite à participer à ce processus, en assistant à une consultation, en remplissant notre sondage en ligne auprès des membres ou en communiquant directement avec la membre du Groupe de votre région.

En toute solidarité,

Paul Moist

Le président national,
Paul Moist



Dans ce numéro :

- 2 Au cœur de l'action**
Le SCFP à la conférence « Workers Out! » de Montréal et au Forum mondial sur la paix de Vancouver; Rencontres avec les patrons de nos membres; Jour de deuil national; Groupe de travail sur les femmes.
- 17 Le SCFP au Canada**
Victoire pour l'eau publique à Whistler; Le secteur universitaire de l'Ontario lutte contre la hausse des droits de scolarité; Les temps d'attente en santé : la priorité pour les travailleurs de la Nouvelle-Écosse; Les ambulanciers de l'Î.-P.-É. choisissent le SCFP.
- 20 Révolution culturelle**
Quoi de neuf en littérature et au cinéma
- 20 Le mot du secrétaire-trésorier national**
Révision des règlements de la Caisse nationale de grève

Articles

- 6 Si jeuness savait...**
Les jeunes travailleurs ont besoin des syndicats, mais l'inverse est tout aussi vrai. Voyez comment le SCFP forme les leaders de demain en luttant aujourd'hui pour leurs droits au travail.
Par Ian Clysdale
- 10 Les membres autochtones ont une nouvelle voix**
La fondation du Conseil autochtone national du SCFP, en mai, a été qualifiée d'événement historique. Place maintenant au travail d'édification des ponts et de réparation des injustices passées.
Par Dan David

Pleins feux sur les droits des LGBT

S'Organiser est publié par le Syndicat canadien de la fonction publique. Veuillez adresser toute correspondance à : Communications-SCFP, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6. Téléphone : (613) 237-1590. Télécopieur : (613) 237-5508. Nous acceptons de publier les lettres qui nous sont envoyées, mais nous nous réservons le droit de les remanier pour plus de concision ou de clarté. Tout article publié dans S'Organiser peut être repris pourvu que la source soit mentionnée.

Envois de publications, n° de convention de vente : 40005741

Retourner les copies non distribuables au Canada à : Communications-SCFP, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6

Visitez le site Web du SCFP à www.scfp.ca ou communiquez avec nous à courrier@scfp.ca

Directeur des communications : Ron Verzuh
Rédactrice : Natasha Gauthier
Conception graphique : Julie Turmel

Le personnel de communications : Lou Arab, Robert Bellerose, Alexandre Boulerice, James Chai, Ian Clysdale, Pat Daley, Barry Doyle, David-James Fernandes, Dan Gawthrop, Robert Lamoureux, Chris Lawson, Louise Leclair, Dennis Lewycky, Catherine Louli, John McCracken, Doreen Meyer, Roseanne Moran, David Robbins, Danielle Savoie, Beth Smillie, et Stella Yeadon.

Adjointes à la rédaction : Céline Carré, Manon Lajoie-Beaulne, Hélène Bélanger



Syndicat canadien de la fonction publique

Conseil exécutif national
Président national – Paul Moist
Secrétaire-trésorier national – Claude Généreux

Vice-présidences générales
Mario Gervais
Tom Graham
Rick MacMillan
Barry O'Neill
Patrick (Sid) Ryan

Vice-présidences régionales
Donna Ryan – Terre-Neuve-et-Labrador
Danny Cavanagh – Nouvelle-Écosse
Daniel Légère – Nouveau-Brunswick
Donalda MacDonald – Île-du-Prince-Édouard
Charles Fleury – Québec
Claude Turcotte – Québec
Michael Hurley – Ontario
Candace Rennick – Ontario
Wyman MacKinnon – Nord de l'Ontario
Kevin Rebeck – Manitoba
Frank Mentès – Saskatchewan
D'Arcy Lanovaz – Alberta
Mark Hancock – Colombie-Britannique
Fred Muzin – Colombie-Britannique

Vice-présidences à la diversité
Dharam Boodhoo
Leo Cheverie

Lorsque le sport, la culture et les enjeux sociaux se sont fusionnés dans le cadre des premiers « Outgames » mondiaux de Montréal, le SCFP a contribué à mieux faire connaître les dossiers liés au monde du travail.

Les jeux ont accueilli des athlètes et des artistes lesbiennes, gays, bisexuels et trans (LGBT) du monde entier pour célébrer le sport, la culture et la diversité. L'une des activités marquantes a été la grande conférence internationale sur les droits des LGBT. Le SCFP était l'un des commanditaires officiels et organisateurs de « Workers Out! Faire la différence », une composante de la conférence consacrée aux LGBT en milieu de travail.

Le Comité national du triangle rose du SCFP, des membres et des employés du bureau national ont assisté à la conférence. Le secrétaire-trésorier national, Claude Généreux, le secrétaire-trésorier du SCFP-

Ontario, Fred Hahn, et membre du Comité du triangle rose, Jean-Pierre LeClerc, étaient parmi les conférenciers invités.

« Le mouvement syndical a toujours été un solide allié dans la lutte pour les droits des LGBT, a affirmé M. LeClerc, bibliothécaire à l'Université de Montréal et membre du SCFP 1244. Les structures et les valeurs du syndicat en font un partenaire naturel. »

Le SCFP participe à Workers Out! depuis 1998. Cette année-là, des groupes syndicaux hollandais avaient organisé une conférence en même temps que les Jeux gays d'Amsterdam. (Les Outgames ont été créés dans la foulée d'une controverse sur l'organisation des Jeux gays de 2006).

En 2002, les Jeux gays ont eu lieu à Sydney, en Australie et c'est là que s'est déroulée la deuxième conférence internationale Workers Out! Le nombre

de participants avait déjà presque doublé. Encore une fois, le SCFP y avait participé à part entière.

À Montréal, près de 350 délégués ont assisté à la conférence Workers Out! Ils ont entamé différents dossiers, dont la lutte contre la discrimination au travail, la sensibilisation des collègues de travail à la diversité sexuelle et les défis particuliers que doivent relever les travailleurs trans.

La conférence a été marquée par l'adoption d'un plan d'action rédigé par le Congrès du travail du Canada, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, le Conseil des syndicats nationaux et la Centrale des syndicats du Québec. Le plan prévoit que les syndicats protégeront les droits des LGBT et lutteront contre l'homophobie, sensibiliseront les membres et créeront des comités de défense des droits des LGBT à tous les niveaux.



Tara Robertson, membre du SCFP 391 (bibliothèques publiques de Vancouver), et Martine Stonehouse, membre du Comité national du triangle rose et du SCFP 4400 (travailleurs du soutien scolaire de Toronto).

La conférence sur les droits de la personne a produit la Déclaration de Montréal, qui sera présentée aux Nations Unies et aux gouvernements nationaux pour accroître l'appui international aux droits des LGBT. La Déclaration a été lue en partie à voix haute aux cérémonies d'ouvertures des jeux par la légende du tennis Martina Navratilova et par le nageur olympique canadien Mark Tewksbury, tous deux militants bien connus des droits des gays. Ce fut un moment rempli d'émotion pour Jean-Pierre LeClerc et pour tous ceux qui étaient présents.

« Le Canada est plus avancé que la plupart des pays, a soutenu M. LeClerc. Les personnes LGBT ont plus ou moins atteint l'égalité juridique. Mais l'égalité sociale continue de nous échapper. Nous voulons atteindre le point où tout le monde est indifférent aux différences, qu'il s'agisse des LGBT, des personnes de couleur, des personnes ayant un handicap – de tous les groupes en recherche d'égalité. »

Visitez www.montreal2006.org pour en savoir plus sur les Outgames mondiaux.

■ David Robbins et Natasha Gauthier

Le Groupe de travail sur les femmes atteint sa vitesse de croisière



Barbara Moore

Le Groupe de travail national sur les femmes du SCFP est passé à la cinquième vitesse.

Partout au pays, les membres du Groupe ont commencé à tenir des consultations et à discuter avec les membres et les sections locales des frustrations et des barrières que doivent surmonter les femmes dans leur syndicat.

« Il me semble que nous venons à peine de lancer le Groupe de travail et que nous avons tout le temps du monde pour faire notre travail, souligne Barbara Moore, co-présidente du Groupe. Tout d'un coup, nous devons composer avec des délais vraiment serrés. »

Le Groupe doit rédiger ses rapports sur les consultations d'ici la fin de novembre afin qu'ils soient prêts pour la réunion du Conseil exécutif national de janvier 2007.

« En Nouvelle-Écosse, ma province, nous avons ciblé de 15 à 17 municipalités pour tenir des consultations et des groupes de discussion, précise M^{me} Moore. Les sections locales se regroupent pour nous permettre de joindre un plus grand nombre de gens. Bien sûr, idéalement, j'aimerais pouvoir parler à chaque membre de la Nouvelle-Écosse. »

En juin, le Groupe de travail s'est réuni à Ottawa pour achever la planification des consultations. « Nous avons aussi offert une formation en animation aux membres du Groupe de travail qui en avaient besoin, puisque certaines avaient plus d'expérience du processus d'enquête que d'autres », précise M^{me} Moore.

Les membres du Groupe ont aussi rendu compte des exposés qu'elles ont présentés à leurs congrès de division respectifs de l'hiver et du printemps. « J'ai moi-même parlé à propos des objectifs du Groupe en N.-É. et j'ai été très bien reçu, dit-elle. Dans l'ensemble, les commentaires des différents congrès ont été positifs. »

M^{me} Moore croit que la clé du succès des consultations est de parler au plus grand nombre de gens possible. « Nous espérons que tous ceux et celles à qui nous n'aurons pas pu parler ou qui ne pourront pas participer aux groupes de discussion répondront à notre sondage en ligne. » Le sondage est accessible sur www.scfp.ca.

Elle ajoute que n'importe qui peut l'appeler pour lui parler et lui faire part de son expérience de la situation des femmes au SCFP. « Cela me fait plaisir de bavarder. Et je tiens à dire aux membres que leurs propos resteront confidentiels. Nous voulons que les gens se sentent libres de parler, sans crainte de représailles. »

Entre-temps, plusieurs provinces organisent des activités pour promouvoir le Groupe de travail. Par exemple, en juin, le SCFP-Québec a organisé un forum sur les femmes au syndicat. Plus de 80 femmes et 24 hommes ont participé à des ateliers et à des exposés et ont débattu de divers enjeux. Ils sont retournés chez eux prêts à passer le mot au sujet des consultations dans leurs sections locales et leurs régions et à susciter la plus grande participation possible.

■ Natasha Gauthier

Rencontrer les patrons, des résultats positifs



Le SCFP était très visible à la conférence de l'Association canadienne des bibliothèques, à Ottawa.

participer aux ateliers et créer des liens avec les employeurs.

« Se rencontrer ailleurs qu'au travail permet de voir les relations syndicat-employeur sous un angle différent », a constaté le président national Paul Moist, qui participait à l'assemblée de la FCM à Montréal avec plusieurs membres des sections locales municipales.

Les représentants du SCFP ont rencontré les délégués et ont reçu des commentaires très positifs. Les maires, les conseillers, les gestionnaires et d'autres employés municipaux ont beaucoup de respect pour les femmes et les hommes de notre syndicat.

« Il est très gratifiant d'entendre des commentaires si divers et si positifs sur les membres du SCFP, a souligné M. Moist. Les employeurs apprécient vraiment le travail que font nos membres de même que les efforts qu'ils déploient pour favoriser des relations de travail plus cordiales. »

Suite à la p.4

Un forum syndical sur la paix encourageant



Nos membres ont semé la paix et l'amour à Vancouver.

On se demande souvent pourquoi le mouvement syndical s'occupe d'enjeux mondiaux comme la campagne pour la paix internationale.

Pour le président du SCFP 407, Michael Potts, la devise de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique répond à la question : « Nous souhaitons pour les autres ce que nous voulons pour nous-mêmes. »

Michael Potts faisait partie d'une délégation de plusieurs membres du SCFP qui ont assisté au Forum syndical sur la paix, dans le cadre du Forum mondial sur la paix. En juin, 4500

militants pour la paix se sont rassemblés à Vancouver. Ils ont échangé, fixé des buts communs et élaboré des stratégies collectives liées à la guerre et à la paix.

Le forum syndical, commandité en partie par le SCFP national, le SCFP-C.-B. et des sections locales, a établi un important précédent pour le militantisme syndical.

« Une bonne partie de la couverture médiatique, imprimée ou télévisée, porte sur la guerre, mais on ne parle que peu ou pas des ravages causés par les conflits armés, a souligné M. Potts. Au forum, nous avons entendu

En particulier, un gestionnaire municipal de Grande Prairie, en Alberta, avait une très haute opinion du SCFP. À l'assemblée de la FCM de l'année dernière, il avait pris quelques brochures sur le travail du SCFP en alphabétisation. Stimulé, il a amorcé un partenariat avec le SCFP 787 pour mettre en place un programme d'alphabétisation dans sa municipalité.

Le SCFP a reçu un accueil tout aussi chaleureux à la conférence de l'ACB, à Ottawa. « La réaction a été extraordinaire, très enthousiaste et animée, raconte Pam Hambrock du SCFP 905, qui représente les travailleurs de bibliothèque de la région de York, en Ontario. Un grand nombre

de gestionnaires de bibliothèque, anciens membres du SCFP, ont même affirmé que c'était très bien que nous soyons ici. »

M^{me} Hambrock et d'autres membres se sont occupés du kiosque du SCFP à la foire commerciale de l'ACB. La table représentait la seule présence syndicale au milieu d'un océan d'entreprises privées et de ministères du gouvernement qui tentaient de vendre leurs services ou leurs technologies.

M^{me} Hambrock se sent motivée lorsqu'elle remet des trousseaux d'information, des signets et des stylos et qu'elle parle directement aux gens des efforts entrepris par le SCFP pour garder les bibliothèques publiques. « Avec le

beaucoup de témoignages déchirants sur les souffrances endurées par les populations civiles d'Irak, de Palestine, d'Israël, de Colombie et d'autres pays. C'était une rencontre mondiale. »

Pour de nombreux délégués, le forum a confirmé que le simple geste de construire des ponts et de former des liens au-delà des frontières et des fuseaux horaires peut contribuer de façon décisive à protéger les droits de la personne, à améliorer les salaires et les conditions de travail et à organiser les non-syndiqués.

Les délégués ont été invités à soumettre des idées sur la façon dont les syndicats peuvent appuyer les travailleurs immigrants en Amérique du Nord. Les membres du SCFP ont suggéré de traduire les documents syndicaux en plusieurs langues, de faire pression sur les employeurs pour qu'ils respectent les politiques d'équité en embauchage et d'organiser plus d'activités syndicales qui favorisent l'inclusion, tant dans la société qu'au travail.

Le SCFP réfléchira à ces stratégies et à d'autres en novembre prochain, lors de sa propre conférence sur les droits de la personne à Vancouver.

■ Dan Gawthrop

financement qui diminue, la sous-traitance augmente », affirme-t-elle.

Kim Perry, aussi du SCFP 905, détecte un changement d'attitude chez les dirigeants des bibliothèques. « Ce n'est plus "nous" contre "eux", précise M^{me} Perry. Les bibliothèques qui réussissent travaillent avec leur syndicat pour joindre les personnes marginalisées de leur communauté et leur donner le sentiment d'être acceptées. »

Pour les gens de l'ACB, il est à peu près temps que le SCFP effectue ce rapprochement, ajoute M^{me} Perry. « Les gens me demandent : "Qu'attendiez-vous pour le faire?" » ■ David Robbins



Se souvenir des morts, lutter pour les vivants

Le 28 avril, le drapeau canadien de la tour de la Paix à Ottawa était en berne en hommage aux travailleurs qui ont perdu la vie au travail. Et, partout au pays, des membres du SCFP se sont rassemblés pour commémorer les morts et protester contre le piètre dossier du Canada en matière de santé et de sécurité au travail.

« Cette journée est consacrée au deuil et à la reconnaissance du fait que la mort de chaque travailleur est une tragédie non seulement pour sa famille, selon Paul Moist, président national du SCFP, mais aussi pour ses collègues de travail et pour toute la société. »

Le Centre d'étude des niveaux de vie a établi que le dossier du Canada en matière de santé et de sécurité au travail est l'un des pires du monde industrialisé. De tous les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques, sauf l'Italie, c'est au Canada que le nombre de décès liés au travail est le plus élevé (en proportion de sa population).

Chaque année, au Canada, autour de 1000 travailleurs perdent la vie au travail et un million sont blessés. Les évaluations conservatrices des décès annuels dus aux maladies professionnelles se situent entre 6000 et 8000. En Grande-Bretagne, les décès et les blessures liés au travail sont plus de sept fois moins élevés qu'ici. Le taux des États-Unis est inférieur de moitié à celui du Canada.

Partout au pays, l'application des lois provinciales en santé et sécurité a diminué avec le licenciement

d'inspecteurs des lieux de travail. Et la loi ne réussit pas à suivre l'évolution des exigences et des risques inhérents aux emplois d'aujourd'hui. Par exemple, malgré la hausse des microtraumatismes répétés, seules la Colombie-Britannique et la Saskatchewan se sont dotées d'une réglementation en ergonomie.

Voici quelques activités qui ont marqué le Jour de deuil de cette année :

- Paul Moist et le président du SCFP-C.-B., Barry O'Neill, ont manifesté avec des centaines de membres du SCFP à Vancouver. Ils transportaient 188 cercueils représentant le nombre de travailleurs tués au travail l'année dernière en C.-B.;
- Claude Généreux, secrétaire-trésorier national, a pris la parole devant les délégués réunis à Dauphin pour le congrès de la division du Manitoba et s'est aussi adressé aux participants à une cérémonie commémorative à l'hôtel de ville;
- À Montréal, les membres du SCFP et d'autres travailleurs ont organisé une veille de 10 heures devant les bureaux de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) pour protester contre les lacunes dans l'application des règlements et de la loi sur la santé et la sécurité;
- Danny Cavanagh, président du SCFP-N.-É., a exigé une application plus stricte des règles de sécurité au cours d'une cérémonie tenue à Sydney;
- Des membres du SCFP se sont réunis à Sudbury, en Ontario, en souvenir des morts et des blessés. Wyman



De g. à d. : Le secrétaire-trésorier national Claude Généreux au Manitoba; le président national Paul Moist à Vancouver; Marlene Corzier, présidente du SCFP 606, à Vancouver.

MacKinnon, président du SCFP 4705 et vice-président régional du SCFP pour l'Ontario, a souligné que, parmi les pays développés, « le dossier du Canada en matière de réduction des décès au travail est le pire des 20 dernières années »;

- À Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick, les membres se sont joints à d'autres travailleurs devant le monument de l'Association internationale des débardeurs pour commémorer les morts et exiger des conservateurs provinciaux qu'ils instituent une enquête sur le système d'indemnisation des accidents du travail;
- À Régina, en Saskatchewan, environ 60 membres et employés du SCFP se sont joints à Anthony Pizzino, directeur du Service de la recherche, de l'évaluation des emplois et de la santé-sécurité, pour une cérémonie devant l'hôtel de ville. Les noms de 34 travailleurs tués en Saskatchewan en 2005 ont été lus à voix haute. Environ la moitié des victimes avaient entre 20 et 30 ans.

■ Barry Doyle



Ce membre du SCFP 30, à Edmonton, a de la chance : moins de 6 pour cent des jeunes travailleurs du Canada décrochent un emploi dans le secteur public.

SI JEUNESSE SAVAIT ...

Avez-vous déjà souhaité remonter le temps et retrouver votre jeunesse ? En voyant les conditions que l'on réserve aux jeunes travailleurs, vous hésiteriez peut-être. Bardés de diplômes, sous-employés, sous-payés et exploités, les jeunes d'aujourd'hui sont la première génération dont le niveau de vie pourrait être inférieur à celui de leurs parents.

Une étude sur les jeunes travailleurs réalisée par le Congrès du travail du Canada en juillet 2005 dresse un portrait plutôt sombre de leur situation. Le chômage chez les jeunes est très élevé depuis le milieu des années 70. Il n'a jamais été inférieur à 11 pour cent et a atteint un sommet de 17,3 pour cent en 1992. Un chômeur sur trois au Canada est jeune (à des fins de statistique, un jeune travailleur est habituellement âgé de 15 à 24 ans, mais, au syndicat, le terme désigne les personnes de moins de 30 ans).

Comme on pouvait s'y attendre, le taux de chômage est encore plus élevé chez les jeunes autochtones et chez les jeunes de couleur. Toutefois, depuis le début des années 90, les jeunes femmes connaissent un taux de chômage systématiquement moins élevé que les jeunes hommes.

Même avec un emploi, il peut être difficile de joindre les deux bouts. La paie nette des jeunes travailleurs a chuté à moins de 80 pour cent de ce qu'elle était il y a 20 ans, même si leur niveau d'études a grimpé (en même temps que la dette étudiante).

Ce ne sont là que quelques-unes des raisons pour lesquelles les jeunes ont besoin de syndicats forts. Mais les syndicats canadiens ont tout autant besoin des jeunes. Le SCFP reconnaît l'importance du rôle joué par les jeunes dans la revitalisation du syndicat à tous les niveaux.

« Nous devons être pertinents pour ces travailleurs », soutient Michelle Day, co-présidente du Groupe de travail national des jeunes du SCFP. M^{me} Day, 28 ans, est aide-soignante et membre du SCFP 408 à Lethbridge, en Alberta.

Les jeunes travailleurs d'aujourd'hui sont sous-payés, sous-employés et plus à risque d'être exploités. **Ian Clysdale** explique ce que fait le SCFP pour s'ouvrir aux jeunes et investir dans son propre avenir par la même occasion.

« Si nous ne commençons pas à faire participer plus de jeunes au mouvement syndical, nous serons privés de leadership d'ici 20 ans, souligne M^{me} Day. Et si nous laissons disparaître les emplois publics occupés par des jeunes travailleurs, il n'y a aura plus de syndicat à diriger de toute façon. »

Ses inquiétudes sont justifiées. Bien sûr, le taux de syndicalisation chez les jeunes travailleurs du secteur public est beaucoup plus élevé que pour le secteur privé, mais plus de la moitié des jeunes travailleurs de la fonction publique occupent maintenant des postes non syndiqués. Et ils occupent ces postes inférieurs plus longtemps.

Mais ce qui est encore plus troublant, c'est qu'il y a moins d'emplois du secteur public qui s'offrent aux jeunes travailleurs. Moins de 6 pour cent des jeunes travailleurs trouvent du travail dans le secteur public. Chaque emploi du secteur public éliminé par la réduction des effectifs – et même par attrition – est un emploi qu'un jeune travailleur n'occupera jamais.

Cette situation nuit particulièrement aux jeunes femmes. « Le taux de syndicalisation est constamment plus élevé chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes, par rapport au taux de syndicalisation global du Canada, qui est maintenant presque exactement le même pour les hommes et pour les femmes, à un peu plus de 30 pour cent, selon l'étude du CTC. Cette différence entre les sexes reflète le fait que les jeunes sont moins susceptibles que les travailleurs plus âgés de trouver un emploi dans le secteur public, très syndiqué et majoritairement féminin. »

La privatisation est une autre menace qui pèse sur les jeunes travailleurs. Bon nombre des emplois qu'ils occupent par tradition – éducatrices de garderies, sauveteurs, préposés à l'aménagement des parcs – ont été frappés de façon disproportionnée par la privatisation. Des emplois déjà précaires le sont devenus davantage, sans parler de la désyndicalisation et de l'absence de syndicalisation.

La solution, selon Jordan Iannone, est la même que pour les autres cas de privatisation des services publics : si on ne peut pas empêcher la vente, il faut suivre le travail. M. Iannone a travaillé comme membre-organisateur pour le SCFP. Il a coordonné une campagne de syndicalisation à une piscine privée de Surrey, en C.-B., où les sauveteurs gagnaient moins que dans les piscines publiques.

Malgré les avantages financiers et protecteurs évidents de la syndicalisation pour les jeunes travailleurs, les recruter peut représenter tout un défi, selon M. Iannone. Les jeunes travailleurs, surtout s'ils sont encore aux études, occupent

souvent des emplois saisonniers, occasionnels ou à temps partiel et les méthodes normales de recrutement ne fonctionnent pas toujours pour eux.

« Non seulement le roulement est-il important, ce qui rend difficile le recrutement et la communication avec les membres, mais les défis qui se posent sont particuliers, ajoute-t-il. Par exemple, pour les mineurs, il faut non seulement les convaincre de signer une carte, il faut aussi convaincre leurs parents, qui doivent donner leur consentement. Aussi, parce qu'ils sont nouveaux dans le milieu du travail, les jeunes sont souvent beaucoup plus facilement intimidés par leurs employeurs. »

En outre, les organisateurs reconnaissent que beaucoup de jeunes trouvent les syndicats vieux jeu. Les syndicats, c'est pour les autres, pas pour eux.



Les travailleurs de piscine de Brossard, au Québec, en 2003.

Photo: Info SCFP-Québec



Il est difficile de recruter les travailleurs saisonniers, comme cette surveillante de baignade d'Edmonton.

Pour aider à relever ces défis, le SCFP national a récemment approuvé un programme de parrainage qui permet à un jeune membre de chaque province de suivre une formation de membre-organisateur. Pour Michelle Day, cette mesure est un pas dans la bonne direction. Mais elle croit que les syndicats doivent d'abord trouver de jeunes membres qui peuvent prendre en charge des campagnes de recrutement et les encourager et les soutenir dans leur travail.

Là encore, la nature transitoire des emplois occupés par les jeunes travailleurs rend cette entreprise problématique. Certaines sections locales du SCFP ont réussi à surmonter ces obstacles et trouvent des façons de communiquer avec les jeunes travailleurs. L'année dernière, l'Association d'Ottawa-Carleton pour personnes ayant une déficience intellectuelle a décidé d'offrir un cours d'orientation à ses nouveaux employés. Le SCFP 1521, qui représente le personnel de l'organisation, a pris contact avec l'employeur et a négocié du temps pour offrir une orientation syndicale dans le cadre de cette formation.

« Nous avons préparé un exposé d'une demi-heure qui explique tout ce qu'ils doivent absolument savoir sur l'appartenance à un syndicat et à notre section locale, raconte Anne Cole, 28 ans, conseillère en développement et membre de l'exécutif du SCFP 1521. Les nouveaux membres du personnel occasionnel et de relève ont ainsi pu mettre un visage au syndicat, ce qui facilite leur contact avec nous lorsqu'ils ont des problèmes. »

D'autres sections locales ont offert le cours « Connaissez vos droits », un atelier de trois heures qui aide les jeunes travailleurs et ceux qui sont nouveaux au syndicat à comprendre les droits que leur confère leur convention collective. Ken Hawkins, un membre-organisateur qui enseigne le cours depuis plusieurs années en Colombie-Britannique, soutient qu'en le gardant court et dynamique, il demeure intéressant et pertinent.

« En fait, beaucoup de jeunes et de nouveaux travailleurs veulent connaître les règles et ils ne peuvent pas obtenir cette information ailleurs, ajoute M. Hawkins, 30 ans.

Mais le plus difficile est souvent de communiquer avec ces personnes. Trop de sections locales ne savent pas où sont leurs jeunes travailleurs. » M. Hawkins est chef adjoint des sauveteurs à Surrey et membre du SCFP 402.

Michelle Day souligne qu'il ne suffit pas de trouver les jeunes travailleurs. Comme pour tous les groupes en recherche d'égalité, ces membres doivent se sentir respectés et valorisés. Sinon, ils iront investir leur loyauté, leur énergie et leur engagement ailleurs. Après tout, comme beaucoup de secteurs, les syndicats doivent faire des efforts pour susciter l'intérêt des jeunes Canadiens.

« Même lorsque vous savez qui sont vos jeunes travailleurs et qu'eux savent qui vous êtes, vous devez trouver celles et ceux qui sont prêts à jouer un rôle au syndicat, et leur offrir du soutien pour qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour l'avenir », poursuit M^{me} Day.

« Aidez-les à trouver des occasions de formation syndicale, pensez à eux d'abord

lorsque vous devez remplacer un délégué syndical ou un membre de l'exécutif et encouragez-les à jouer un rôle actif au syndicat, suggère-t-elle. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons évoluer. »

Écrivez à youngworkers@cupe.ca ou visitez www.youngworkers.cupe.ca pour en savoir plus sur les programmes mentionnés ci-haut.

SAINS, SAUFS ET AVISÉS

Chaque été, des milliers de jeunes canadiens font leur entrée sur le marché du travail pour la première fois. Malheureusement, pour beaucoup d'entre eux, ce premier emploi risque d'être leur dernier.

En moyenne, un jeune travailleur canadien sur sept (de 15 à 24 ans) sera victime d'un accident au travail. Le taux de blessure au travail chez les jeunes travailleurs est plus de deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population. Après les accidents de voiture, les premières causes de décès chez les jeunes sont les blessures dues aux machines et les électrocutions.

En 2005, en Colombie-Britannique seulement, 11 jeunes ont perdu la vie au travail, 151 ont été grièvement blessés et plus de 9000 ont subi des blessures, selon WorkSafe BC. Chaque année, au Manitoba, plus de 15 000 travailleurs de 15 à 19 ans

se blessent assez gravement pour s'absenter du travail et soumettre un rapport à la Commission des accidents du travail. Au Québec, selon la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), 24 000 jeunes de 24 ans ou moins se blessent au travail chaque année.

Les blessures subies par les jeunes travailleurs vont des plus dramatiques, comme le coupeur d'arbre sans expérience qui se mutile, aux plus insidieuses, comme la caissière qui développe une tendinite. Le manque de formation, une supervision insuffisante et des jeunes qui ne sont pas au courant de leurs droits – comme celui de refuser un travail dangereux – sont les grands coupables. C'est pourquoi le SCFP, d'autres syndicats et des organismes provinciaux de sécurité au travail

accordent une priorité élevée à l'éducation des jeunes travailleurs et de leurs employeurs.

« Le SCFP s'efforce de sensibiliser les jeunes travailleurs à leur droit à la santé et à la sécurité de leurs lieux de travail », souligne Anthony Pizzino, directeur du Service de la santé et de la sécurité, de la recherche et de l'évaluation des emplois du SCFP.



En Ontario, la CSPAAAT raconte des faits vécus pour parler de sécurité aux jeunes.

« Les jeunes sont plus susceptibles de subir des blessures au travail que les travailleurs plus âgés. Lorsque que ces blessures surviennent au début de la carrière d'un travailleur, elles peuvent avoir des conséquences à long terme pour sa santé. Les jeunes travailleurs doivent savoir qu'ils peuvent compter sur leur syndicat pour les aider à assurer la sécurité de leurs lieux de travail. »

Un incident survenu dernièrement à un Wal-Mart du Québec illustre l'ampleur du travail à faire. Le gérant du magasin, averti d'une alerte à la bombe, avait demandé aux commis de participer à la recherche de l'engin. Une jeune employée, traumatisée, avait raconté l'incident à ses parents et l'histoire est sortie au grand jour. Wal-Mart s'est défendu en soutenant

que personne n'avait été obligé de participer à la recherche. Mais il est clair que les travailleurs ne savaient pas qu'ils pouvaient refuser.

Le SCFP appuie et favorise les initiatives qui accroissent la sensibilisation des jeunes travailleurs aux questions de santé et de sécurité. La plupart des conseils provinciaux de santé et de sécurité ont maintenant des campagnes et des ressources destinées spécifiquement aux jeunes. La nouvelle campagne « Demand Safety » (Exigez la sécurité) de WorkSafe BC utilise des images explicites de mains coupées et d'yeux exorbités pour faire passer son message.

La commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse a utilisé avec succès les mêmes images sanglantes l'année dernière. Cet été, la commission a intitulé sa nouvelle campagne pour les jeunes « Not Worth It » (Ça n'en vaut pas la peine) et a lancé un site Web interactif où les visiteurs peuvent en apprendre davantage sur les blessures et les dangers en « magasinant » des membres de remplacement. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du



travail de l'Ontario a un site Web distinct pour les jeunes travailleurs, et la CSST du Québec a lancé un plan d'action de deux ans destiné aux jeunes en 2004.

« Le SCFP continuera de travailler avec ses partenaires pour veiller à ce que les jeunes travailleurs et leurs employeurs connaissent leurs responsabilités et leurs droits respectifs, affirme Anthony Pizzino. Aucun parent ne devrait avoir à craindre que son enfant se blesse à son premier emploi. »

Pour connaître d'autres ressources, visitez les sites Web suivants :

- www.cchst.ca/youngworkers/ (zone des jeunes travailleurs du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail)
- www.notworthit.ca (site du NSWCB)
- www.demandsafety.ca (site de WorkSafe BC)
- www.youngworker.ca (site de la CSPAAAT de l'Ontario)

■ Natasha Gauthier



Doug Lavallée

Les membres autochtones ont une nouvelle voix



Dan David
décrit la fondation du Conseil autochtone national du SFCP, un événement porteur d'espoir et d'optimisme renforcé par la détermination.

Doug Lavallée se dirige lentement vers la table d'honneur, à l'avant d'une salle de réunion du Wanuskewin Heritage Park, un centre culturel des Premières Nations situé au nord de Saskatoon. C'est là que se déroule l'historique fondation du Conseil autochtone national du SFCP.

Doug Lavallée est aujourd'hui à la retraite, mais il a été directeur régional du SFCP-Saskatchewan. Invité d'honneur à l'assemblée de fondation, il est considéré comme quelqu'un à qui l'on doit beaucoup, l'un des nombreux anciens membres du SFCP « qui ont lutté pendant des années pour voir arriver ce jour ». Toute cette attention le rend un peu mal à l'aise. Son visage aimable, qui semble prêt à sourire à la moindre provocation, devient sérieux. Il s'apprête à raconter une histoire.

D'une voix basse, il commence à décrire un souvenir d'enfance. Ce jour-là, il était avec sa grand-mère. Tous deux se rendaient au bureau du gouvernement, sur la réserve, quand Doug s'est aperçu que la main de sa grand-mère tremblait. Il ne comprenait pas pourquoi, mais il n'a pas posé de question. Main dans la main, ils ont continué à marcher. Plus ils s'approchaient du bureau, plus la main de la grand-mère tremblait.

« J'imagine qu'elle allait chercher son chèque de bien-être social ou quelque chose du genre », se souvient M. Lavallée. La salle, habituellement remplie de bruits de papiers et de conversations chuchotées, est remarquablement silencieuse.

« Nous arrivons à une fenêtre. Un homme tient un chèque dans sa main. Il fait mine de le donner à ma grand-mère, puis le retire, comme pour la taquiner. Il dit quelque chose comme : 'Allez, fais-moi un petit sourire. Fais-moi un sourire ou tu n'auras pas ton chèque'. »

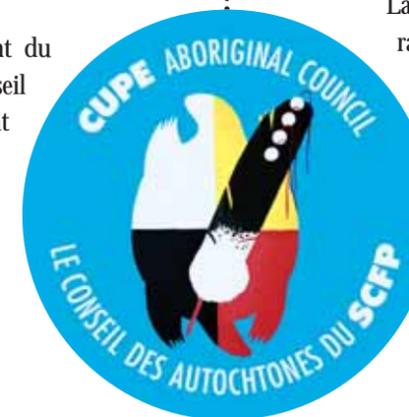
Au souvenir de cette humiliation, Doug Lavallée s'arrête et fixe le plafond, avant de reprendre. « Je me suis promis que quand je serais grand, si jamais je rencontrais ce gars de

nouveau, je l'écraserais », dit-il avec un sourire en coin. La tension s'évanouit avec les rires de la salle. « Je n'ai jamais revu cet homme, dit M. Lavallée, d'un ton plus sérieux, mais j'en ai rencontré beaucoup d'autres comme lui au fil des ans. C'est pour cela que nous avons travaillé si fort à changer les choses. »

M. Lavallée est l'un des pionniers qui ont amené le SFCP vers cette journée, selon le président national Paul Moist. « Vers 1996, Doug disait au Conseil exécutif national de bouger plus vite, dit-il. Il affirmait que la population de la Saskatchewan, en fait la main-d'œuvre de la province, serait de plus en plus autochtone et que nous n'en faisons pas assez pour eux. »

À l'époque, M. Moist était représentant du Manitoba et de la Saskatchewan au Conseil exécutif national. « Doug savait exactement ce qu'il fallait faire, se souvient-il. Il fallait restructurer les soins de santé; ils l'ont été. Il fallait restructurer les conseils scolaires; ils

Les délégués sont venus de partout au Canada pour discuter des enjeux.



Le logo du Conseil est formé de divers symboles culturels autochtones, comme la tortue et la plume d'aigle.

l'ont été. Enfin, Doug disait que les peuples autochtones devaient devenir une priorité pour le syndicat. Et nous agissons enfin en ce sens. »

Pour M. Moist, les syndicats doivent aborder des enjeux comme l'eau contaminée dans les réserves, les revendications territoriales bloquées, l'éducation de qualité inférieure et l'absence de formation et de possibilités d'emploi pour les peuples autochtones. « Ces enjeux méritent d'être inscrits à l'ordre du jour des débats du plus grand syndicat du Canada », conclut-il.

Des valeurs partagées

« Il y a longtemps que nous attendions ce jour », souligne Claude Généreux, secrétaire-trésorier national, à la fondation du Conseil. Il rappelle à la salle qu'il reste encore beaucoup de pain sur la planche, citant l'échec de l'entente de Kelowna. Cette entente de 5,5 milliards \$, conclue l'automne dernier à Kelowna, en Colombie-Britannique, entre les gouvernements fédéral et provinciaux et des groupes autochtones devait améliorer le logement, les soins de santé, l'éducation et les conditions économiques des peuples autochtones au cours des cinq années à venir. Malheureusement, dans leur premier budget, le premier ministre Stephen Harper et son gouvernement conservateur n'ont pas respecté ces objectifs.

La cinquantaine de personnes qui assistent au rassemblement de Wanuskewin viennent de presque toutes les provinces, même si le SFCP ne compte que trois conseils autochtones provinciaux : Colombie-Britannique, Saskatchewan et Manitoba (le SFCP-Ontario vient d'adopter une





Leo Cheverie, vice-président national à la diversité (travailleurs autochtones).



Paul Moist, président national, et Joanne Webb, co-présidente du Conseil.



Brian Barron, co-président du Conseil, et Gerri Harris, sénatrice au Conseil autochtone du SCFP-Saskatchewan.



Des jeunes danseurs autochtones ont divertis les délégués.



Richard Gauthier

Étude de repérage pour le recrutement en C.-B.

Cet été, le gouvernement fédéral et celui de la Colombie-Britannique ont signé une entente de principe visant à créer un district scolaire professionnel administré par les Premières Nations pour gérer les écoles dans les réserves.

« Cette entente représente une excellente occasion de recrutement

pour le SCFP », selon Richard Gauthier, membre du SCFP 3523 (district scolaire Central Okanagan), qui vient de terminer, pour le SCFP national, une étude de repérage sur les travailleurs autochtones.

À partir d'une liste d'employés représentant plus du tiers de toutes les bandes de la C.-B., M. Gauthier s'est rendu dans presque tous les coins de la province pour connaître les membres potentiels chez les employés des Premières Nations. L'étude s'est déroulée de la mi-octobre 2005 à la fin de mars 2006.

Essentiellement, Richard Gauthier devait tracer une carte montrant où les Autochtones vivent et travaillent en C.-B., qui sont leurs employeurs et où se trouvent les possibilités de recrutement.

« L'annonce du gouvernement arrive à un excellent moment, croit-il. Certains districts scolaires provinciaux pourraient n'avoir qu'un seul employeur, ce qui, d'un point de vue syndical, est mieux que de faire affaire avec de petits districts dont le personnel compte huit membres. Si les districts scolaires provinciaux deviennent réalité, les conventions collectives seront plus faciles à négocier. »

Entre-temps, le SCFP-C.-B. prévoit reprendre l'expérience du rassemblement autochtone tenu à Kelowna il y a deux ans. Le deuxième rassemblement provincial aura lieu à Victoria, du 13 au 15 octobre.

« Nous sommes très heureux d'organiser cette activité, affirme John Thompson, vice-président de la diversité du SCFP-C.-B. Le premier rassemblement de Kelowna a entraîné de nombreuses retombées positives, comme la formation du Conseil autochtone de la C.-B. et l'étude de repérage, pour ne nommer que celles-là. Je suis certain que le niveau d'énergie sera très élevé. »

■ Dan Gawthrop

● résolution visant à créer un conseil). Ces gens sont venus, selon Connie Kilfoil, conseillère du Service de l'égalité, parce qu'ils comprennent les « valeurs communes partagées par ceux qui défendent les droits des autochtones et les droits syndicaux ». Elle-même fait partie de la délégation de la Colombie-Britannique.

« Les syndicats veulent protéger les travailleurs contre l'exploitation des patrons, explique-t-elle. Dans les sociétés autochtones, le concept du partage des ressources pour le bien collectif est compatible avec un principe du mouvement syndical qui veut que le mal fait à l'un est fait à chacun. La tradition du consensus est très compatible avec le modèle de l'autonomie locale au SCFP, qui respecte le droit des sections locales à diriger leurs propres affaires. »

Leo Cheverie, vice-président national de la diversité du SCFP pour les travailleurs autochtones, est originaire de l'Île-du-Prince-Édouard. Il croit que le SCFP a besoin du Conseil pour des raisons tangibles : emplois, égalité et dignité humaine.

« Les travailleurs autochtones ne sont pas représentés dans les lieux de travail, affirme M. Cheverie. Beaucoup de jeunes travailleurs autochtones arrivent sur le marché du travail, au service des municipalités, en éducation et en santé. Nous devons garantir des chances égales aux travailleurs autochtones, non seulement aujourd'hui, mais aussi pour l'avenir. Nous devons veiller à ce que le SCFP, en tant qu'employeur qui offre l'égalité des chances, embauche plus de personnes autochtones pour qu'elles aient leur place au syndicat. On doit faire preuve de leadership et défendre tous nos membres si on veut devenir plus fort et plus accueillants. »

« Baby boom » autochtone

Pour mettre la situation en perspective, il suffit de regarder la croissance de la population dans les communautés autochtones. Dans l'ensemble de la population canadienne, le « baby boom » de l'après-guerre a atteint son sommet il y a

plus de 50 ans. Il sortira donc plus de gens de la main-d'œuvre active qu'il n'en entrera. Toutefois, le « baby boom » autochtone est toujours en plein essor, comme le montre le recensement de Statistique Canada de 2001 des peuples autochtones. En 20 ans, la population autochtone de Winnipeg est passée de 16 000 à près de 56 000. La hausse la plus spectaculaire est survenue à Saskatoon, où la population est passée d'environ 4200 en 1981 à plus de 20 000 en 2001.

Le défi des employeurs sera de reconnaître les besoins en matière d'emploi et de formation de cette population croissante – et d'y répondre. Cette réalité est particulièrement importante dans les villes de l'ouest du Canada, où les Premières Nations, Métis et Inuits pourraient former de 8 à 15 pour cent des populations urbaines. Si cette réalité n'est pas reconnue, les peuples autochtones devront se contenter d'une part beaucoup plus faible des emplois sur le marché du travail – pas parce qu'ils ne font pas d'efforts, mais plutôt à cause de décisions qui ne tiennent pas compte de leurs besoins.

Certains de ces enjeux ont été soulevés au cours des deux journées de la conférence. Les délégués ont aussi discuté de représentation dans les groupes de négociation, d'amélioration de la formation des animateurs, d'adaptation de la documentation en y ajoutant un contenu plus pertinent, d'accroissement de l'appui accordé aux membres autochtones au syndicat et d'édification de réseaux.

Les participants ont exprimé leurs déceptions et frustrations, mais ont aussi parlé de leurs réussites. Les délégués de la Colombie-Britannique ont fièrement décrit les progrès réalisés depuis la fondation de leur conseil, il y a deux ans. L'un des résultats positifs a été un projet de repérage de quatre mois, financé par le SCFP national, pour indiquer les lieux de syndicalisation possible dans les communautés autochtones de la C.-B. (voir l'encadré.)

Le Conseil a aussi choisi deux sénateurs, Joanne Webb et Brian Barron, qui agiront à titre de co-présidents intérimaires. (En juin, les divisions du SCFP ont reçu une lettre leur

demandant d'amorcer le processus de sélection des membres. Les nominations devraient être terminées d'ici le début de l'automne.)

Joanne Webb est membre des Mississaugas de la Première Nation de New Credit, dans le sud de l'Ontario. New Credit est située à côté du territoire des Six Nations, tout près de Caledonia, où la récente occupation d'un développement domiciliaire a dégénéré en dure confrontation, avec de la violence de tous les côtés.

« J'ai des amis des deux côtés de la rivière, pour ainsi dire, et il semble que nous ayons reculé de plusieurs pas, affirme Joanne Webb. Des divisions sont apparues chez des gens qui vivaient côte à côte paisiblement depuis des décennies. À cause de cette histoire, tout le progrès réalisé dans les efforts de rapprochement entre communautés a été réduit à néant. Et, comme membres, nous sommes aussi touchés. »

Pour M^{me} Webb, la situation tendue a rendu évidente la nécessité de créer un Conseil autochtone national qui peut servir de forum pour discuter de ces préoccupations. « Nous devons donner une voix à nos membres autochtones, qui ont souvent l'impression qu'ils ne peuvent pas parler de certaines choses, soulignait-elle. Le Conseil fera entendre ces voix et encouragera les gens à s'affirmer, à s'exprimer davantage et à revendiquer leurs droits. »

Un immense pas en avant

Pour le co-président de M^{me} Webb, la formation d'un Conseil autochtone national livre un message très clair, un message qui n'est pas destiné uniquement aux membres du syndicat. « La décision du SCFP n'a peut-être pas été acceptée à 100 pour cent, précise Brian Barron, membre du SCFP 500 (cols bleus de Winnipeg). Mais il a fait ce qu'il devait faire. »

M. Barron croit que la façon dont le SCFP s'y est pris pour créer le Conseil est aussi importante que les raisons pour lesquelles il l'a fait. « Le SCFP a demandé l'aide des peuples autochtones. Il a sensibilisé et communiqué avec les peuples autochtones dans le passé mais, pour la première fois [à l'échelle nationale], il leur a demandé de l'aider à créer un espace au syndicat où ils pourraient se rencontrer et discuter entre eux des différents enjeux qui les touchent. »

« Le fait que l'organisation nous demande notre aide est un immense pas en avant. Toute personne qui connaît les cultures autochtones sait que c'est une preuve de respect – et c'est très important pour nous, ajoute-t-il. Le SCFP est la seule organisation que je connaisse qui ait essayé de nous traiter avec respect. C'est pour cela que je crois qu'il nous incombe maintenant d'assurer le succès de cette entreprise. »

Gerri Harris est sénatrice au Conseil autochtone du



Un mode de recrutement adapté aux travailleurs autochtones

Au SCFP, la stratégie de recrutement des travailleurs autochtones a évolué au fil des ans. Lorsque nous avons commencé à syndiquer les lieux de travail et à établir des contacts dans les réserves, nous nous sommes butés à de nombreux obstacles : mauvaise image des syndicats dans la communauté autochtone, opposition des chefs autochtones, questions de compétences dans les relations de travail et nécessité d'adapter les méthodes de recrutement.

Nous avons appris que nous devons bâtir une image positive de notre syndicat et des syndicats en général et adapter notre matériel aux communautés autochtones. D'emblée, nous avons constaté que le recrutement de travailleurs autochtones ne pouvait pas se faire de la manière habituelle.

D'abord, les organisateurs eux-mêmes devaient être autochtones pour comprendre la culture et les traditions et établir une relation de confiance. Il faut une approche plus personnelle, différente de la stratégie conventionnelle, qui consiste à convoquer une rencontre des travailleurs intéressés. Nos organisateurs autochtones ont pris le temps de s'asseoir et de parler en tête-à-tête avec les gens.

Nous avons aussi dû revoir nos attentes quant à la façon dont doit évoluer une campagne de recrutement. Un jour, nous recrutions dans un lieu important de travail autochtone de la Saskatchewan. Après de nombreuses réunions, au moment où les travailleurs semblaient sur le point de signer leur carte de membre, ils nous ont dit qu'ils devaient d'abord parler à leurs aînés. C'était frustrant, parce que nous étions si près du but. Mais nous avons dû respecter leur processus et faire preuve de patience.

Le SCFP a discuté de différentes méthodes de recrutement pour les autochtones, comme organiser une fête, une activité qui ferait participer non seulement les membres potentiels, mais aussi l'ensemble de la communauté. L'une de nos personnes ressources a suggéré que tout le monde puisse voter sur l'idée de la formation d'un syndicat. Nos organisateurs ont aussi créé une base de

données et une liste de contacts de tous les établissements autochtones des réserves et des villes en Saskatchewan et sont allés présenter des exposés dans les écoles de certaines réserves.

En réfléchissant à ces différentes approches, nous devons nous demander quel est le rôle du syndicat dans la collectivité. Les syndicats souscrivent à l'idée du syndicalisme social, c'est-à-dire que les syndicats ne se bornent pas à lutter pour le pain quotidien, mais qu'ils ont aussi un rôle à jouer dans la création d'une société meilleure. Lorsque nous voyons les conditions de vie dans les réserves – chômage élevé, logement inadéquat, taux de suicide tragique et eau insalubre – il devient évident que le syndicat peut jouer un rôle plus important.

L'un des moyens que prend le SCFP est de soulever la question de l'eau insalubre dans les réserves et de contester la stratégie dominante qui consiste à chercher la solution du côté des partenariats public-privé. De plus, le syndicat met en garde ses membres contre les stéréotypes et les préjugés raciaux sur les peuples autochtones et vise à accroître l'appui accordé au droit à l'autodétermination des autochtones, au respect des traités et ainsi de suite. Nous profitons de la Journée nationale des autochtones, le 21 juin, pour attirer l'attention sur ces enjeux.

Dans nos réunions de stratégie avec d'autres militants autochtones et membres du personnel du SCFP, nous passons beaucoup de temps à discuter des conditions économiques dans les communautés autochtones. La seule solution est de permettre aux autochtones de travailler et de contribuer au système fiscal au lieu d'en vivre.

■ Don Moran

Don Moran est co-président du Conseil autochtone du SCFP de la Saskatchewan. Il a commencé à recruter des travailleurs autochtones il y a 25 ans, d'abord comme militant puis comme conseiller syndical du SCFP. Le présent article est un extrait de celui publié dans le numéro du Just Labour du printemps 2006. Il est basé sur un exposé présenté à la conférence Advancing the Union Equity Agenda tenue en mars 2005.

SCFP-Saskatchewan. Elle croit que le Conseil autochtone ne s'occupera pas uniquement de grandes idées. À son avis, il profitera aussi au travailleur autochtone moyen.

« La situation en milieu de travail est parfois très instable, et elle l'est encore plus lorsque des conseils de bande croient qu'ils peuvent vous congédier sans motif, affirme-t-elle. Avec le syndicat, les gens peuvent avoir une certaine sécurité d'emploi. Si une personne croit qu'elle a été congédiée sans raison, le syndicat protégera ses droits. Dans le passé, les gens n'avaient pas accès aux prestations de santé ou de retraite. Aujourd'hui, ils sont protégés, grâce au syndicat, qui a changé les choses. Cela donne une tranquillité d'esprit qui n'existait pas avant. »

M^{me} Harris a beaucoup d'espoir pour l'avenir du Conseil autochtone national, de même que pour les conseils régionaux comme le sien, en Saskatchewan. Elle croit que l'Internet est une bonne façon de créer un réseau de conseils autochtones dans chaque province et territoire.

« Nous sommes en train de construire une inforoute autochtone nationale, dit-elle. Tout le monde est très enthousiasmé par le projet, parce qu'il nous permettra de communiquer par courriel d'un bout à l'autre du pays. Nous pourrions rester en contact et nous tenir au courant de ce qui se passe. »

À la fin de la rencontre de Wanuskewin, les délégués avaient déterminé 22 enjeux que le nouveau Conseil devra aborder dans le cadre de son rôle consultatif auprès du Conseil exécutif national du SCFP. Les cinq plus importants sont la sensibilisation des jeunes, le recrutement, la sous-représentation au travail et au SCFP, la formation et la sensibilisation aux dossiers autochtones et la création de conseils autochtones provinciaux. Le Conseil se réunira de nouveau en novembre 2006, en même temps que la Conférence nationale sur les droits de la personne du SCFP, à Vancouver.

« Le racisme existe et existera toujours, croit M. Barron. Mais au lieu d'accepter le paternalisme ou de s'y attendre, il nous revient maintenant, comme membres autochtones, de faire un pas en avant et d'inciter d'autres personnes à s'occuper de l'organisation, à assumer des rôles de leadership, à commencer à chercher des solutions à nos problèmes. »

M^{me} Webb est aussi pleine d'espoir, d'optimisme et de détermination.

« Les gens disent 'Oh, vous ne cherchez qu'à recruter et à faire signer de nouveaux membres', dit-elle. Et je leur réponds 'oui, mais ce n'est qu'une petite partie de ce que j'essaie de faire – de ce que nous essayons tous de faire. Nous voulons aider nos communautés d'abord et avant tout. C'est pour cela que nous travaillons – pour nos communautés. » ■



Don Moran



Une entente innovatrice ouvre des possibilités d'emploi pour les autochtones dans le secteur de la santé

Lorsque les plans d'équité en matière d'emploi ont commencé en Saskatchewan dans les années 80, environ 2 pour cent de la main-d'œuvre était autochtone. Aujourd'hui, dans les lieux de travail qui se sont dotés de plans d'équité en emploi, le taux de participation des autochtones se situe entre 7,6 et 9,8 pour cent. Dans les lieux de travail qui n'en ont pas, le taux de participation est resté à 2 pour cent.

En novembre 2000, le SCFP a signé avec le gouvernement de la Saskatchewan une entente de partenariat visant à promouvoir une stratégie de représentativité de la main-d'œuvre. Cette stratégie avait pour but d'assurer la présence de personnes autochtones dans toutes les catégories et à tous les niveaux de la main-d'œuvre, en proportion de leur population en âge de travailler.

De cette entente générale est née une entente tripartite entre le Conseil des soins de santé du SCFP, l'Association des organismes de soins de santé de la Saskatchewan (SAHO) et le gouvernement provincial. Un comité a été créé pour promouvoir la stratégie, repérer les barrières dans les conventions collectives et présenter des recommandations de changement aux comités exécutifs et de négociation de l'employeur et du syndicat. Le secteur de la santé a été choisi parce qu'il est le plus grand employeur du secteur public de la province et qu'il compte le plus large éventail de catégories d'emploi.

Les premiers changements ont été apportés aux clauses de la convention collective qui régit 14 000 travailleurs de la santé de la Saskatchewan. Le comité tripartite formé de représentants du gouvernement, du syndicat et de l'employeur a rédigé des clauses relatives à la formation, à la planification de la relève et à la rétention de travailleurs autochtones. Les projets de clauses ont été présentés aux membres, qui les ont appuyés. Ils ont ensuite été soumis au comité de négociation syndicat-employeur, qui a les a acceptés tels quels à la table de négociation. Les membres ont ratifié la convention collective.

Les partenaires ont ensuite fait du lobbying auprès du gouvernement afin d'obtenir un financement pour tous les programmes de formation nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie, notamment la préparation du lieu de travail à l'arrivée des travailleurs autochtones, et vice versa. Il était prioritaire de surmonter les effets négatifs des programmes d'équité et de dissiper les malentendus au sujet des autochtones. Un atelier a

été élaboré pour mettre fin aux mythes et aux préjugés. En février 2005, environ 6700 travailleurs membres du SCFP et gestionnaires du secteur de la santé avaient suivi la formation.

Le SCFP a aussi embauché un coordonnateur de l'éducation autochtone. À l'heure actuelle, le SCFP et le gouvernement provincial se partagent le financement de ce poste.

Un autre des buts visés était de modifier l'attitude des autochtones à l'égard des syndicats, en particulier dans le secteur de la santé. Les études menées dans le cadre du partenariat nous ont permis d'identifier des obstacles à la participation autochtone. Nous avons constaté que les clauses d'ancienneté dans les conventions étaient perçues de façon négative. De plus, les autochtones ne postulaient pas parce qu'ils sentaient qu'ils avaient peu de chance d'être embauchés. Cette perception était d'ailleurs renforcée par la faible représentation des personnes autochtones dans la main-d'œuvre du secteur de la santé.

La formation était un autre élément clé. Nous avons collaboré avec d'autres intervenants, comme des institutions autochtones et des établissements d'enseignement, pour que les travailleurs autochtones puissent recevoir la formation nécessaire pour occuper des emplois dans le secteur de la santé. Des rencontres ont été organisées pour assurer aux établissements d'enseignement que des emplois seraient offerts et pour prévoir suffisamment de places en formation pour les étudiants autochtones.

Un atelier de « formation des formateurs » a été offert aux travailleurs du secteur de la santé pour alléger la charge de travail des deux animateurs du SCFP et de la SAHO. Trois membres du SCFP ont suivi cette formation.

Aujourd'hui, un plus grand nombre de personnes autochtones travaillent comme aides aux soins spéciaux, préposés des soins à domicile et infirmières auxiliaires, et un plus grand nombre d'étudiants autochtones entrent dans le secteur de la santé, en particulier les soins infirmiers.

Autour de 1500 autochtones ont été embauchés depuis la signature des ententes de partenariat. Le taux de participation des autochtones dans le secteur de la santé en Saskatchewan était autrefois de 1 pour cent. Il est maintenant passé à 5 pour cent.

■ Don Moran

LE SCFP AU CANADA



Whistler : une jolie ville qui reste publique

Habituellement, Whistler, en Colombie-Britannique, évoque des images de pentes de ski et de planche à neige, de magnifiques paysages montagneux et de plein air. Mais si c'est l'eau qui vous intéresse, vous voyez plutôt une campagne communautaire réussie pour préserver l'exploitation publique de la nouvelle usine d'épuration des eaux d'égout de Whistler.

En juin, le conseil municipal de Whistler a voté contre la tenue d'un référendum sur un projet de partenariat public-privé (PPP) pour la mise à niveau d'une usine de traitement des eaux d'égout, mettant ainsi fin au projet de privatisation de l'exploitation de l'usine.

Le SCFP 2010, qui représente les travailleurs municipaux, faisait partie de la coalition communautaire Eaux aguets de Whistler qui a participé à une consultation publique locale appelée contre-processus d'approbation.

« Les facteurs déterminants ont été l'organisation, par la coalition communautaire, d'une excellente campagne et l'ouverture manifestée par le conseil municipal à l'endroit de sa communauté », a déclaré Pete Davidson, président du SCFP 2010.

Parce que la durée de l'entente de partenariat dépassait cinq ans, la municipalité était tenue, en vertu de la charte communautaire, de consulter les électeurs. Le contre-processus prévoyait que 10 pour cent des électeurs de Whistler devaient remplir des formulaires de réponse avant une certaine date. Si le minimum requis de personnes signaient les formulaires, le conseil déciderait alors soit de renoncer au projet de PPP, soit de tenir un référendum sur la question.



Betty McWhinnie et Pina Belperio de la coalition Eaux aguets de Whistler.

Avant la date prévue, grâce à une campagne vigoureuse, le comité Eaux aguets de Whistler avait aidé à recueillir 1848 formulaires – plus du double du nombre nécessaire. Le conseil a décidé, par un vote de cinq contre deux, de ne pas tenir de référendum et a demandé au personnel de la municipalité d'adopter la méthode habituelle de conception-construction pour l'usine de traitement des eaux usées.

Pina Belperio, membre du comité Eaux aguets de Whistler et co-fondatrice du chapitre de Whistler du Conseil des Canadiens, a aidé à présenter les formulaires signés à la municipalité.

« Assez rapidement après le début de la campagne, il est devenu évident que les gens ne voulaient pas que l'usine de traitement soit privatisée, a-t-elle souligné. Cela devrait servir de leçon aux

autres conseils municipaux qui songent à se tourner vers ces promoteurs de PPP. »

Barry O'Neill, président du SCFP-C.-B., a félicité la coalition pour sa campagne. « Vous pouvez être certains, a-t-il affirmé, que ce type de campagne sera menée encore et encore partout en Colombie-Britannique au cours des années qui viennent, et nous voulons que, tout comme à Whistler, les collectivités remportent leurs luttes contre la privatisation. »

Le SCFP élargit son programme Eaux aguets à d'autres régions de la C.-B. aux prises avec des menaces de privatisation de l'eau. Entre-temps, la lutte contre les PPP dans d'autres secteurs, comme les établissements de loisirs et de santé, se poursuit. Les leçons apprises pendant la campagne de Whistler profiteront à ces batailles. ■ Roseanne Moran

Les syndicats des universités de l'Ontario contre la hausse des droits de scolarité



La décision du gouvernement de l'Ontario de hausser les droits de scolarité dans les universités – de 5 pour cent en moyenne et jusqu'à 8 pour cent pour les programmes professionnels – aura eu au moins un effet positif. En effet, les travailleurs d'université du SCFP sont

plus déterminés que jamais à passer aux négociations coordonnées.

En juin, cinq sections locales du SCFP ont déposé un avis de négociation avec leurs employeurs dans le but, entre autres, de coordonner leur lutte contre la hausse des droits de scolarité. Plusieurs

autres sections locales, qui représentent tant les travailleurs d'université que le personnel de soutien, étaient déjà en négociations.

« Nous ne pouvons pas continuer de négocier comme si nos employeurs étaient indépendants du gouvernement provincial alors que tant de décisions provinciales, comme la levée du gel des droits de scolarité, nous touchent », affirme Janice Folk-Dawson, présidente du comité de coordination des travailleurs d'université du SCFP-Ontario.

« Les membres iront à la table avec la ferme intention de négocier des clauses qui protégeront leurs revenus contre l'érosion due aux augmentations et qui les protégeront contre l'ingérence croissante du secteur privé dans les universités avec la sous-traitance. Ils veulent aussi négocier d'autres mesures de sécurité destinées tant aux unités des travailleurs d'université qu'à celles des travailleurs de soutien », ajoute-t-elle.

Les sections locales qui suivent ont déposé un avis en juin : 233 (Université

Ryerson), 3902 (Université de Toronto), 3907 (Institut d'études pédagogiques de l'Ontario à l'U. de T.), 3906 (Université McMaster) et 4600 (Université Carleton). Le SCFP 793 (Université de Waterloo), la section locale de service 3261 et la section locale de garderie 2484 de l'U. de T., le SCFP 3905 (Lakehead), les SCFP 229, 254 et 1302 (Université Queen's) et le SCFP 2361 (Université de Western Ontario) étaient déjà à la table.

« En coordonnant nos efforts, nous aurons plus de chance de négocier des conventions collectives qui assureront aux travailleurs d'université le respect et la dignité que donnent des salaires et des conditions de travail acceptables », conclut M^{me} Folk-Dawson.

Le SCFP représente environ 20 000 travailleurs d'université de tout l'Ontario. Les efforts entrepris pour obtenir des négociations coordonnées iront de pair avec une campagne sur les droits de scolarité menée en coalition avec des étudiants, des professeurs et le public.

■ Pat Daley



Les ambulanciers de l'Î.-P.-É. se joignent au SCFP

Les ambulanciers de l'Île-du-Prince-Édouard se sont prononcés de façon décisive en faveur de leur adhésion au SCFP, dans la foulée de la fusion des cinq services ambulanciers de l'île.

Tracy Fall, présidente du SCFP 3324 chez Neil's Ambulance Services, soutient que notre régime de retraite multisectoriel a contribué à convaincre les ambulanciers de choisir le SCFP.

« Lorsque nous avons entrepris cette campagne, trois syndicats – le SCFP, le Syndicat des employés du secteur public et le *International Union of Operating Engineers* – représentaient les 67 ambulanciers de l'île. Le SCFP ne comptait que 23 membres, souligne M^{me} Fall. Pendant les deux semaines qu'ont duré la campagne, nous avons décidé de nous concentrer sur ce que le SCFP pouvait offrir en tant que syndicat, et l'un des éléments clés a été le régime de retraite multisectoriel. »

Les militants du SCFP ont aussi utilisé à leur avantage le fait qu'ils se trouvent dans la plus petite province du Canada. « Nous avons décidé d'essayer de rencontrer chaque ambulancier de l'île au moins une fois, raconte M^{me} Fall. Nous avons aussi fait porter notre campagne sur des faits, ce qui a été efficace. Nous avons même reçu un courriel d'un ambulancier qui se trouvait à l'étranger pour un projet spécial nous disant qu'il appuyait le SCFP et qu'il voulait voter. »

Lorsque le gouvernement conservateur a annoncé, un peu avant Noël, la fusion des cinq services ambulanciers de l'Î.-P.-É., le SCFP a lancé une campagne pour transformer les services ambulanciers privés en services publics. Bien que nous



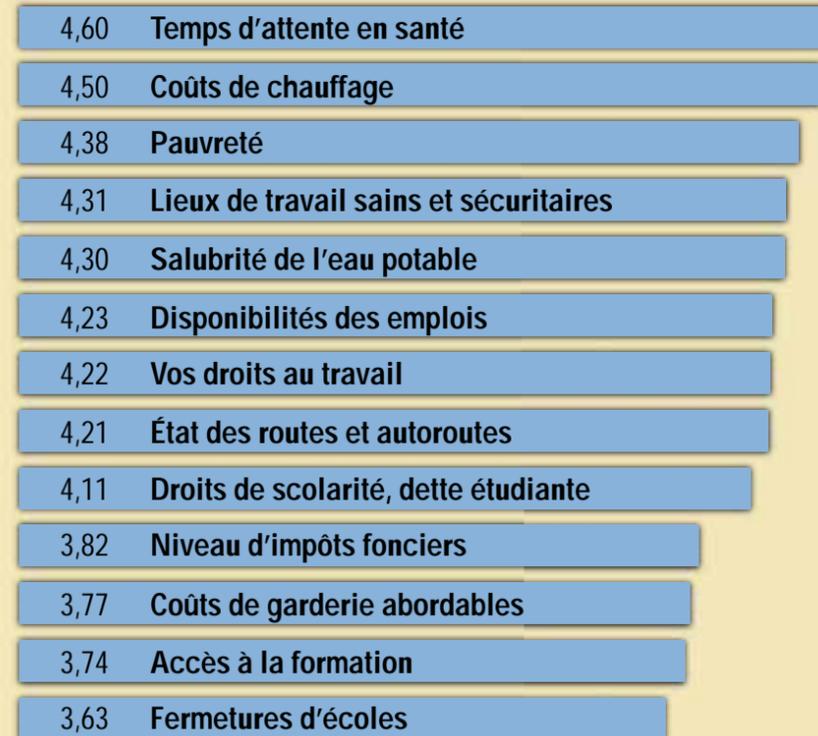
n'avons pas réussi à convaincre le gouvernement conservateur de Pat Binns de rendre publics les services ambulanciers, les ambulanciers de l'Î.-P.-É. ont apprécié nos efforts.

« Les propos des membres du SCFP qui parlaient de la valeur des services offerts aux habitants de l'île ont touché les ambulanciers, affirme Donald MacDonal, présidente du SCFP de l'Î.-P.-É. Je suis convaincue que cela a contribué à notre victoire. Le message était clair. La force du SCFP, ce sont ses membres et, chez nous, ils passent avant tout. »

■ Danielle Savoie

Principales préoccupations des ménages syndiqués en N.-É.

Sur une échelle de 1 à 5, où 1 est peu important et 5 est très important



Les temps d'attente au premier rang des préoccupations des travailleurs syndiqués de la N.-É.

Pour les ménages syndiqués de la Nouvelle-Écosse, le problème le plus important est celui des temps d'attente en santé, selon un sondage mené par la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse (FTNE) avant les élections provinciales de juin.

La FTNE a réalisé le premier sondage provincial de ce genre pour connaître les préoccupations majeures des membres. Le secteur syndical de la province voulait organiser une « campagne d'enjeux » inspirée d'initiatives similaires entreprises en Saskatchewan et pendant les élections fédérales de janvier.

Plus de 700 entrevues ont été menées au hasard auprès d'adultes faisant partie de ménages où au moins un occupant était membre actif ou à la retraite d'un syndicat. Les répondants

ont été invités à classer 12 enjeux par ordre d'importance.

Après les temps d'attente, les répondants ont dit être très préoccupés par le coût élevé du chauffage résidentiel, par la pauvreté et par la santé et la sécurité au travail.

« Les temps d'attente et le coût du chauffage ne sont pas des choix étonnants, a constaté Danny Cavanagh, président du SCFP de la N.-É. Mais le fait que des travailleurs syndiqués – censés occuper des emplois bien payés dans notre province – aient classé la pauvreté au troisième rang montre l'ampleur de ce problème pour les Néo-Écossais. »

« J'ai aussi été très heureux de constater que la question de la santé et de la sécurité au travail arrivait au quatrième rang. Cela montre que les efforts déployés par le SCFP et par d'autres affiliés de la FTNE pour attirer l'attention sur des enjeux comme la violence et les décès au travail commencent à porter fruit », ajoute-t-il.

Les quatre premiers enjeux ont formé la base du matériel destiné à la campagne électorale, comme les dépliants distribués par les affiliés de la FTNE et les annonces diffusées à la radio pendant la dernière semaine de la campagne. Pour la première fois, le SCFP a aussi posté directement plus de 8000 dépliants à ses membres de la base. C'est plus de la moitié de l'effectif de la province.

Les néo-démocrates ont gagné cinq sièges aux élections. Ils détiennent maintenant 20 sièges, le nombre le plus élevé de leur histoire, et seulement trois sièges de moins que le gouvernement conservateur minoritaire.

■ John McCracken

Manifestation au N.-B. contre l'alliance « Atlantica » pour le libre-échange

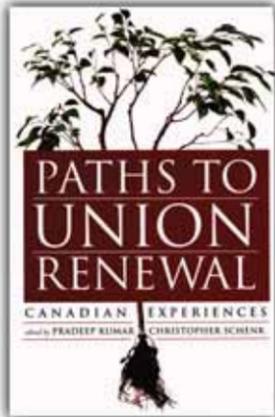


Des membres du SCFP ont participé à une manifestation contre la conférence « Atlantica » à Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick. La conférence étudiait l'idée d'une alliance économique entre le Canada atlantique et la côte est des États-Unis. Les présidents des divisions du SCFP des quatre provinces de l'Atlantique ont aussi participé pour insister sur la tenue d'un débat public et pour mettre les gens en garde contre les implications de tels accords commerciaux.

Paths to Union Renewal

Sous la direction de Pradeep Kumar et Christopher Schenk
Broadview Press

Les gens qui clament que les syndicats sont « passé de mode » pourraient être surpris d'apprendre que, même si la participation syndicale chute partout dans le monde développé, le mouvement syndical du Canada a continué de croître. *Paths to Union Renewal* (Les chemins du renouvellement syndical) examine quelques-unes des raisons de ce succès, tout en suggérant des façons de maintenir notre force pour l'avenir.



Le premier chapitre présente un survol de la situation des syndicats canadiens. Des articles courts et bien documentés, rédigés par un éventail d'universitaires et de militants syndicaux, abordent des sujets comme la lutte constante pour augmenter la densité syndicale. L'analyse de Charlotte Yates sur l'importance des femmes dans la revitalisation syndicale est particulièrement intéressante.

Le chapitre 2 propose des études de cas sur des stratégies créatives de renouvellement et d'adaptation mises en œuvre par de grands syndicats du Canada. Morna Ballantyne et

Jane Stinson, membres du personnel du SCFP, présentent l'histoire et la situation actuelle de notre propre syndicat. D'autres exemples nous viennent du Syndicat de la fonction publique de la Colombie-Britannique, des Travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile et des Métallos.

Les deux derniers chapitres du livre sont consacrés à l'organisation de campagnes communautaires et à la formation de leaders syndicaux.

Dans leur introduction, les auteurs avouent que, dans la détermination d'une orientation pour le mouvement syndical, « il y a nécessairement plus de questions que de réponses certaines ». Ils ne prétendent pas offrir aux gens une feuille de route à suivre, malgré le titre du livre. Plus modestement, ils espèrent stimuler la réflexion, le débat et une étude plus approfondie.

■ Natasha Gauthier

Étude des règlements de la Caisse nationale de grève

Il y a deux ans, j'annonçais la fin du prélèvement de solidarité. Peu après, la Caisse de grève avait atteint la barre des 25 millions \$ et nous avons ainsi pu mettre fin au prélèvement prévu aux statuts. Ces deux mesures avaient atteint leurs objectifs, qui étaient de démontrer la solidarité des membres du SCFP et de consolider la Caisse de grève.

Aujourd'hui, nous continuons de bâtir. La Caisse de grève, qui récolte maintenant des revenus d'environ 8 millions \$ par année des organismes à charte du SCFP, a un solde de plus de 30 millions \$. Depuis 10 ans, notre utilisation annuelle est passée d'un minimum de 8 millions \$ à un maximum de plus de 20 millions \$.

Nos 43 ans d'histoire montrent que nous avons toujours besoin d'une Caisse nationale de grève solide. Malheureusement, il nous est arrivé de ne pas avoir la force financière nécessaire pour nous épauler les uns les autres. C'est pour cette raison que nous avons pris la décision collective d'édifier la force sur laquelle nous pouvons compter aujourd'hui.



Claude Généreux

Au moment d'entrer dans une nouvelle phase de notre histoire, sans crise financière, nous devons prendre le temps de réfléchir à ce que nous attendons de notre Caisse de grève et aux moyens à prendre pour atteindre nos buts. De nombreuses questions se posent. La Caisse est-elle suffisamment solide? Quelles sont les nouvelles pressions qui s'exercent sur d'autres éléments de notre budget, comme nos activités et nos campagnes?

Pour réfléchir à ces questions et amorcer une discussion réfléchie et libre de la pression des décisions budgétaires, votre président national et moi-même avons prévu tenir une réunion d'une journée en septembre pour permettre au Conseil exécutif national d'examiner en profondeur la Caisse de grève. Nous étudierons son histoire, les tendances de ses revenus et dépenses annuels, les règles que nous nous sommes données pour la gérer et les pressions qu'elle pourrait subir dans l'avenir.

La Caisse est le bouclier de nos membres. Elle est la source de notre force et un reflet de notre solidarité. Je vous invite à me faire part de vos commentaires et questions. N'hésitez pas à m'écrire au bureau national ou à m'envoyer un courriel à cgenereux@cupe.ca.

En toute solidarité,

Claude Généreux

Le secrétaire-trésorier national,
Claude Généreux



NOS VOIX S'ÉLÈVENT!

**PREMIÈRE CONFÉRENCE NATIONALE
DES DROITS DE LA PERSONNE DU SCFP**

23-26 NOVEMBRE 2006

VANCOUVER, COLOMBIE-BRITANNIQUE

scfp.ca/conferencedesdroitsdelapersonne



Pour plus de détails, communiquez avec le SCFP – Service de l'égalité,
21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6, 613-237-1590, egalite@scfp.ca

LA FIERTÉ AU

coeur

DE MA COLLECTIVITÉ

scfp.ca

Fortifier
nos
Collectivités

