

S'ORGANISER

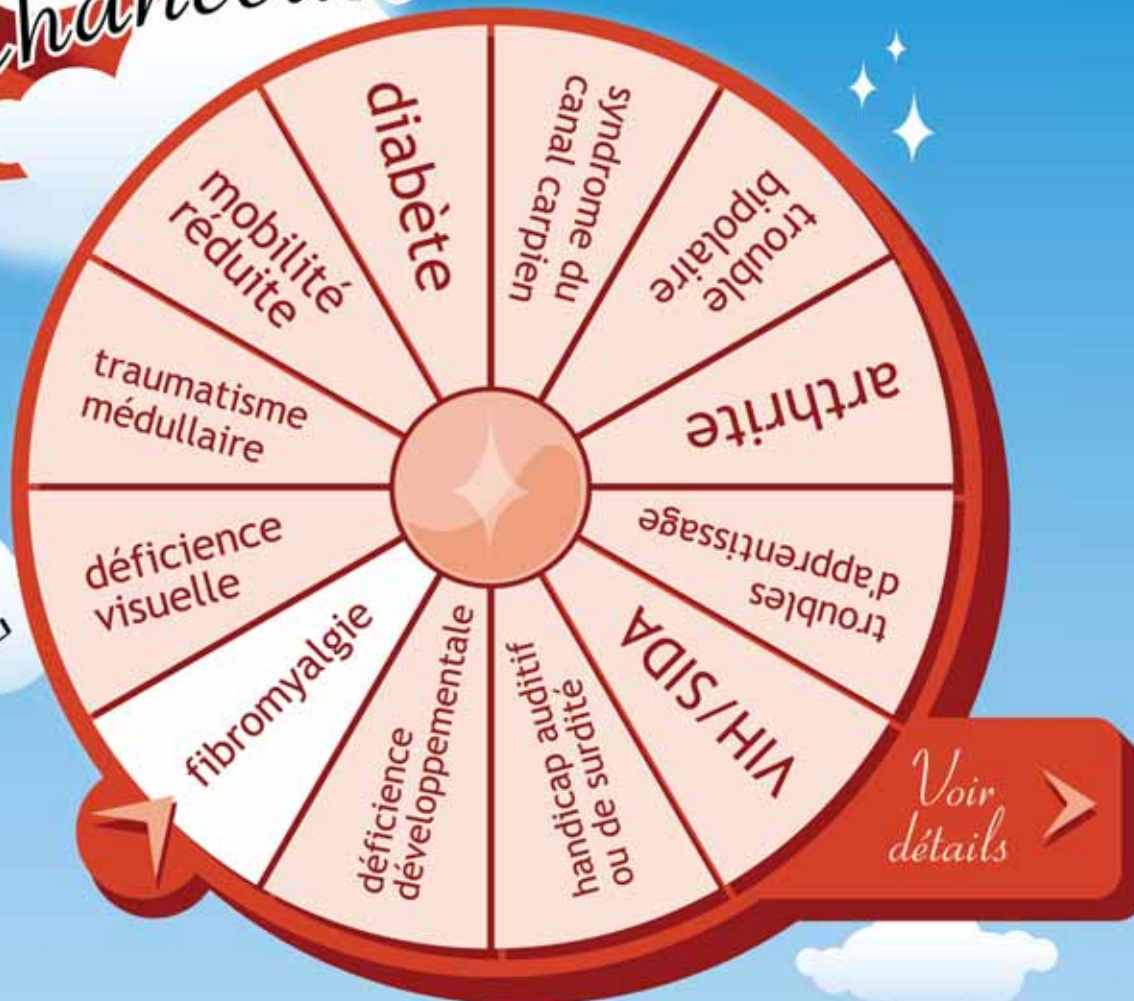
Université inc. :
privatisation
dans les campus
canadiens



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

ROUEN

Chanceuse



« J'avançer »

« Reculer »

Voir détails

La nouvelle année apporte des changements bénéfiques



Le premier numéro de *S'Organiser* de 2007 couvre beaucoup de terrain et aborde des enjeux que nos membres doivent affronter tous les jours.

Au congrès national de 2005, les délégués ont décidé que le SCFP devait accroître sa force. Les membres ont aussi clairement exprimé le souhait que la coordination entre les différents secteurs du SCFP s'améliore. Pour répondre à ces deux

demandes, nous organisons des rencontres nationales des secteurs, qui permettent aux membres de tout le pays de se rencontrer et de partager leur expérience.

C'est ainsi que la première rencontre nationale des travailleurs d'université du SCFP a eu lieu à Montréal, en octobre 2006. La rencontre, qui fait l'objet d'un article dans le présent numéro, a connu un vif succès.

Cette année aura lieu notre toute première rencontre du secteur des services sociaux. Les administrateurs de régimes de retraite du SCFP se réuniront aussi en 2007. Et nous préparons, pour 2008, notre première rencontre nationale des travailleurs des conseils scolaires.

La force du SCFP est plus grande lorsque ses membres travaillent ensemble. Nous devons nous demander comment nous pouvons modifier et améliorer nos méthodes de travail, afin de mieux nous préparer à négocier et à relever les autres défis, comme la privatisation.

C'est dans cet esprit que le syndicat national a commencé à dresser le portrait des divers secteurs du SCFP. Nous devons savoir qui sont nos membres dans chaque secteur, quels sont les autres syndicats

présents dans ces secteurs et combien de travailleurs ne sont toujours pas syndiqués.

Nous avons terminé le profil des secteurs des municipalités, de la santé et des conseils scolaires. Pour ce dernier secteur, nous avons posé des questions de stratégie à long terme, par exemple sur les conséquences de la diminution des inscriptions et du financement par élève pour les travailleurs des conseils scolaires.

Il est parfois difficile de faire de la planification stratégique, parce que nous devons d'abord répondre aux exigences du moment et réagir aux multiples défis lancés par nos employeurs.

Mais nous devons impérativement penser à long terme pour être en mesure de relever les défis qui attendent le SCFP au cours de la prochaine décennie et après. Pour représenter efficacement nos 560 000 membres, nous devons non seulement nous occuper des enjeux quotidiens, mais aussi planifier et préparer l'avenir.

En toute solidarité,
Le président national,
Paul Moist
Paul Moist

Table des matières



| | |
|-----------|---|
| 2 | Au cœur de l'action Sondage du Groupe de travail national sur la participation des femmes; des membres du SCFP se rendent en Colombie; concours d'affiches du Jour de la Terre; promotion de l'alphabétisation; un bilan positif pour le SCFP; conférence nationale sur les droits de la personne; nouvelle vidéo sur les membres ayant un handicap. |
| 16 | Le SCFP au Canada Le gouvernement de la Colombie-Britannique favorise la privatisation; amélioration de l'aide juridique en Saskatchewan; les travailleurs de l'intégration communautaire en Ontario lancent une nouvelle campagne; « nos » candidats remportent de solides gains aux élections municipales en Ontario; les travailleurs des soins de santé du Québec choisissent le SCFP; les concierges d'écoles du Nouveau-Brunswick recouvrent leur droit de grève. |
| 20 | Révolution culturelle Livres et cinéma : quoi de neuf ? |
| 20 | Le mot du secrétaire-trésorier national Le SCFP franchit une nouvelle étape de son histoire |

| | |
|-------------------|---|
| Reportages | |
| 7 | Diplômés à vendre : La privatisation dans nos universités La privatisation menace nos campus et les membres du SCFP résistent. Par Catherine Louli |
| 12 | Une travailleuse d'hôpital devient militante syndicale Eilene Gan : travailleuse d'hôpital, militante syndicale et passionnée de l'alphabétisation. Par Anne Paquette |
| 13 | Régimes de retraite : une victoire historique en Nouvelle-Écosse Une coalition audacieuse a donné d'énormes gains au régime de retraite des travailleurs d'hôpitaux de la Nouvelle-Écosse. Par John McCracken, Kevin Skerrett et Sandra Sorensen |

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

Directrice des communications : Louise Leclair
Rédactrice : Natasha Gauthier
Conception graphique : Julie Turmel

Le personnel de communications : Lou Arab, Robert Bellerose, Alexandre Boulerice, James Chai, Ian Clysdale, Pat Daley, Valerie Dugale, David-James Fernandes, Dan Gawthrop, Karin Jordan, Diane Kalen, Robert Lamoureux, Dennis Lewycky, Catherine Louli, John McCracken, Doreen Meyer, Roseanne Moran, Danielle Savoie, Beth Smillie, Sandra Sorensen, Audra Williams et Stella Yeadon.

Adjointes à la rédaction : 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 Hurlley – 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 de la diversité

Dharam Boodhoo
Leo Cheverie

Taux de réponse sans précédent aux sondages du Groupe de travail national sur la participation des femmes



Annick Desjardins, conseillère à l'égalité de Québec.

C'est sans précédent dans l'histoire du SCFP. Les femmes qui veulent être mieux représentées et participer davantage aux activités de leur syndicat ont répondu en très grand nombre aux 200 consultations tenues et aux milliers de sondages envoyés par le Groupe de travail national sur la participation des femmes.

D'un bout à l'autre du pays, le Groupe de travail a écouté les discussions des membres des deux sexes, qui portaient sur les moyens que le SCFP pourrait prendre afin de mieux répondre aux préoccupations des femmes et faciliter leur participation aux processus décisionnels.

« La majorité des femmes ont mentionné leur charge de travail croissante, la pression subie au travail et la difficile

conciliation travail-famille, raconte Barbara Moore, coprésidente du Groupe de travail. Mais il est encourageant de constater l'enthousiasme manifesté par ces membres face à l'intérêt du SCFP et de voir qu'elles veulent jouer un rôle actif malgré les barrières qui se dressent devant elles. »

Le GTNPF s'est réuni à Ottawa en décembre et en janvier derniers pour étudier les conclusions préliminaires du sondage mené auprès des membres. Bien qu'il reste des résultats à analyser, les premières données indiquent quelques tendances dans les régions.

« Qu'il s'agisse du format et de l'heure des assemblées syndicales, de l'éducation, des négociations collectives ou de notre structure du SCFP difficile à comprendre, il devient évident que nos processus syndicaux excluent trop souvent les femmes et marginalisent les questions qui leur tiennent à cœur, affirme Paul Moist, président national du SCFP et coprésident du Groupe de travail. Des dossiers comme les régimes de retraite, les emplois à temps plein et les services de garde à l'enfance sont critiques si nous voulons gagner du terrain pour tous nos membres. En assurant une meilleure participation des femmes, nous ne pouvons qu'accroître notre force et notre efficacité. »

Le GTNPF présentera des exposés aux diverses activités organisées par le SCFP, dont les congrès des divisions provinciales. Le but de l'exercice est de susciter une discussion sur les conclusions et sur les changements qui amélioreront la représentation et la participation des femmes du syndicat. Le Groupe de travail présentera son rapport final au congrès national en octobre. Pour en savoir plus sur le Groupe de travail, visitez le site Web à scfp.ca et cliquez sur l'encadré du GTNPF au bas de la première page.

■ Doreen Meyer

Le SCFP tisse des liens étroits avec ses homologues colombiens



Les membres du Syndicat canadien de la fonction publique se joignent aux Colombiens pour combattre la privatisation.

Les membres du SCFP ont consolidé leurs relations avec des syndicalistes colombiens après deux tournées entreprises dans ce pays sud-américain agité.

Un projet intitulé « Défendre les services publics : les travailleurs canadiens et colombiens au cœur de l'action » a rassemblé des syndicalistes du secteur public qui luttent contre la privatisation dans les deux pays. Les tournées étaient organisées par le SCFP, le Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et l'Alliance de la fonction publique du Canada, et ont été coordonnées par CoDevelopment Canada.

La première tournée a été entreprise par Ken Davidson (section locale 1004 du SCFP, travailleur municipal de Vancouver), Joanne Foote (SCFP-SEH) et Sharm Dusun (section locale 600 du SCFP, Yorkton en Saskatchewan). Barb Moore (section locale 3912 du SCFP, Université de Dalhousie), Tracy Fall (section locale 3324 du SCFP, personnel paramédical de Charlottetown) et Dennis Lewycky, agent des communications et de la recherche du SCFP-Manitoba, faisaient partie de la deuxième tournée. Barb Moore et Ken Davidson sont coprésidents du Comité national pour la justice mondiale.

« Les conditions sont très différentes dans nos deux pays, a souligné M^{me} Moore. La Colombie est un État policier. Mais lorsque nous parlons de privatisation, de droits de la personne, ou de ce que doivent endurer les femmes pour défendre les services publics, nous parlons tous de la même chose. »

échanger avec des militants des droits de la personne, dont une organisation de femmes qui vient en aide aux victimes des paramilitaires. Les travailleurs agricoles ont raconté comment ils avaient perdu leurs terres, leurs emplois et leur vie.

« La rencontre avec nos homologues colombiens a été tout simplement fantastique, a ajouté Tracy Fall. Ils nous ont beaucoup appris sur la destruction de leur pays par la privatisation et sur la façon dont ils gardent le moral en dépit de conditions si terribles. »

« Le SCFP est fier d'aider les Colombiens des régions rurales à comprendre et à défendre leurs droits », a conclu Ken Davidson.

Allez sur www.scfp.ca/globaljustice pour en savoir plus sur ce projet et d'autres ou pour faire un don en ligne au Fonds Global Justice Mondiale du SCFP.

■ Dennis Lewycky

Les tournées ont permis aux participants de rencontrer leurs homologues du secteur public qui travaillent dans les services postaux, municipaux et des soins de santé de la Colombie. Ils ont également pu

Le Jour de la Terre, c'est tous les jours!

Onze enfants talentueux ont remporté des prix aussi amusants qu'écologiques en participant à notre concours d'affiches du Jour de la Terre 2006.



Affiche gagnante du concours de 2006.

Les gagnants ont entre 6 et 13 ans et viennent de toutes les régions du pays. Leurs affiches soulignent le Jour de la Terre, le 22 avril, en abordant tous les problèmes d'environnement, du changement climatique aux espèces menacées, en passant par la réduction des déchets et le recyclage.

« Ne prenez pas la voiture, marchez », suggère une affiche dessinée par Stéphanie, 10 ans. Quant à Vanessa, huit ans, elle propose d'utiliser des pommes de douche qui économisent l'eau, de recueillir de l'eau dans des citernes

pluviales et de planter des arbres au printemps.

Le concours annuel du Jour de la Terre est commandité par le Comité national de l'environnement du SCFP, en collaboration avec

le Service de santé-sécurité. Les enfants sont invités à illustrer comment nous pouvons mieux protéger notre planète. Ils peuvent utiliser des crayons, de la peinture ou des stylos de couleur pour nous inciter à réagir au changement climatique, à la pollution ou à toute autre question d'environnement.

La date limite pour s'inscrire au concours de 2007 est le **vendredi 4 mai**. Allez sur scfp.ca pour obtenir un formulaire d'inscription ou pour voir les affiches gagnantes de 2006. ■



Sarah Bjorknas et Bernard Gallant, coprésidents du Groupe de travail national sur l'alphabétisation

À en juger par l'énergie débordante des participants à un forum organisé par le Congrès du travail du Canada, le dossier des compressions imposées par Stephen Harper aux programmes d'alphabétisation ne restera pas lettre morte. En fait, la lutte ne fait que commencer, selon Barb Byers, vice-présidente exécutive du CTC.

« Le monde de l'alphabétisation se politise de plus en plus et n'a pas peur de s'exprimer », affirme-t-elle.

« Malgré les nouveaux obstacles érigés par le gouvernement, le mouvement prend de l'ampleur », selon Bernard Gallant, travailleur au Zoo de Moncton, membre de la section locale 51 du SCFP et coprésident du Groupe de travail national sur l'alphabétisation du SCFP (GTNA).

Des membres et des conseillers du SCFP, ainsi que des membres du GTNA ont participé au forum d'ouverture de la conférence nationale du CTC sur l'éducation. Des saynètes avaient été préparées pour démontrer le pouvoir du langage clair et simple et de l'alphabétisation. Les exemples de réussite de toutes les régions du pays abondaient.

« L'alphabétisation ne se limite pas à la lecture des mots écrits, croit Sylvia Sioufi,

coordonnatrice du Groupe de travail. C'est un mouvement qui ouvre des portes et favorise la participation. »

Sarah Bjorknas est d'accord. « Nous voulons abattre les obstacles et promouvoir le syndicalisme », soutient la travailleuse de bibliothèque de Burnaby, en Colombie-Britannique, membre de la section locale 23 et coprésidente du groupe de travail.

L'une des saynètes présentées au forum montrait un nouveau membre du syndicat dépassé par le jargon d'une convention collective aussi épaisse qu'un bottin téléphonique – et expliquait comment accueillir cette personne.

« Lorsque les choses sont écrites en langage clair, tout le monde peut comprendre, explique Laura Hupalo, présidente de la section locale 4606. Et cela favorise une plus grande participation aux activités syndicales. » M^{me} Hupalo, qui travaille avec des personnes âgées à Dauphin, au Manitoba, a animé deux cours en alphabétisation et en langage clair avant de venir au forum.

« Il est certain que l'alphabétisation renforce le syndicat et permet à tout le monde de se sentir égal et de participer. »

Les clients que M^{me} Bjorknas a rencontrés à la bibliothèque lui ont donné l'envie

d'approfondir son travail d'alphabétisation des adultes.

« J'ai vu des gens qui avaient besoin d'aide pour remplir un simple formulaire, explique-t-elle. Je trouvais vraiment effrayant qu'ils soient obligés de recourir à toutes sortes de trucs pour survivre, pour faire les choses toutes simples, mais fondamentales, de la vie quotidienne. »

Le travail en alphabétisation a changé la vie de bien des collègues de travail de M. Gallant, comme cet homme qui voulait laisser son emploi de chauffeur de camion pour occuper un poste de contremaître plus stable et mieux payé.

« Nous avons fait pression sur notre syndicat et sur la ville pour que nos travailleurs aient la possibilité de parfaire leur formation. Notre chauffeur a donc pu suivre tous les cours nécessaires et se qualifier pour le poste, de dire M. Gallant. Il a eu l'occasion de se faire une meilleure vie. »

Des communications claires sont vitales pour une section locale municipale comme celle de M^{me} Bjorknas, qui regroupe de nombreux postes différents, avec une multitude de lieux de travail et d'horaires d'équipes. Elle espère que le tout nouveau comité des communications de sa section locale profitera d'une nouvelle trousse sur le langage clair produite par le SCFP en collaboration avec l'Association canadienne des administrateurs municipaux.

« Le moment est vraiment bien choisi, parce que [le comité] pourra partir du bon pied et communiquer avec les membres de la bonne façon dès le départ, souligne M^{me} Bjorknas. J'espère que cet outil nous aidera à transmettre l'information plus efficacement et à inciter un plus grand nombre de personnes à participer au syndicat. »

Ce qui est ressorti clairement du forum, c'est que l'alphabétisation est un outil d'équité et de changement social qui ouvre les portes, favorise la participation et accroît la compréhension. Comme l'a conclu une récente évaluation du travail d'alphabétisation du SCFP, l'alphabétisation et le langage clair permettent de lire « les mots qui ouvrent sur le monde ».

Allez sur scfp.ca/literacy pour lire l'évaluation et télécharger la trousse sur la clarté du SCFP-ACAM.

■ Karin Jordan

Une belle victoire en matière de régimes de retraite en Nouvelle-Écosse; la tenue de notre première conférence nationale sur les droits de la personne; la fondation du Conseil national des Autochtones; une vidéo émouvante sur les membres ayant des déficiences. Ce ne sont là que quelques-uns des plus beaux moments du SCFP en 2006. Vous pourrez en apprendre plus sur ces sujets et bien d'autres en lisant le troisième rapport annuel du syndicat, *Le SCFP – Un bilan positif*. Téléchargez le document sur scfp.ca et vous pourriez gagner des prix en participant à nos jeux-questionnaires. Vous pouvez aussi demander des copies papier du document en communiquant avec le SCFP national. ■



NOS VOIX S'ÉLÈVENT !



Joshua Berson

En novembre, les délégués de la première conférence nationale du SCFP sur les droits de la personne ont appuyé une déclaration affirmant la diversité de notre syndicat.

Plus de 420 participants ont adopté la déclaration à la séance de clôture de la conférence de Vancouver, qui a eu lieu du 23 au 26 novembre 2006.

« La *Déclaration de Vancouver* unifie nos efforts de promotion des droits de la personne, de l'égalité et de la diversité, a affirmé le président national Paul Moist. Elle consolidera le travail du SCFP dans la lutte pour l'égalité et guidera nos comités, nos conférences et nos congrès. »



Joshua Berson



Joshua Berson

Voici les grandes lignes de la *Déclaration de Vancouver* :

- Création d'un cours sur les droits de la personne qui tiendra compte du travail accompli à la conférence.
- Stratégies de recrutement et de négociations qui amélioreront la représentation syndicale, les salaires, les avantages sociaux et les régimes de retraite de tous les groupes en recherche d'égalité.
- Toutes les parties de notre syndicat, incluant les comités, les exécutifs et le personnel, doivent mieux refléter la pleine diversité de l'effectif du SCFP.
- Mise à jour du plan d'action des vice-présidents de la diversité, après consultation avec les comités nationaux de l'égalité.



Joshua Bergeron

« Le thème de notre conférence était “Nos voix s’élèvent!” et les participants ont adopté cette déclaration historique pour faire en sorte que nos voix continuent à s’élever d’un bout à l’autre du pays, même après la conférence », a précisé Claude Généreux, secrétaire-trésorier national.

Larry Grant, aîné Musqueam, et Dharam Boodhoo, vice-président de la diversité du SCFP, ont donné le ton à cette conférence productive en racontant aux délégués des récits personnels qui ont favorisé la créativité et la réflexion.

Les délégués ont participé à des ateliers sur la formation d’alliances et sur les moyens à prendre pour surmonter les obstacles à l’équité. Les participants des groupes de discussion ont aussi parlé des progrès réalisés et de la coopération qui ont caractérisé le travail du SCFP en matière d’égalité. Également, ils ont échangé sur les moyens à prendre pour promouvoir et faire avancer les droits de la personne.

En plus de participer à des débats animés pendant les plénières, les délégués ont écouté des conférencières passionnantes, dont Anita Braha et Kiké Roach, avocates et militantes, Adriana Paz, organisatrice au groupe *Justicia for Migrant Workers*, la professeure Sherene Razack et Itrath Syed, militante pour la justice sociale.

Le volet divertissement de la conférence était assuré notamment par l’ensemble de jazz-blues Jayne’s Gang, les artistes

hip hop Sara Kendall et Curtis Clearsky, le groupe de tambours coréens *Riverside Beats the Rhythm* et la troupe de danse sud-asiatique *FootEdge*.

Les membres du SCFP ont rappelé certains moments marquants et pénibles de racisme, de sexisme, de capacitisme, d’âgisme, de harcèlement, de peur et d’ignorance. Mais il y a aussi eu des exemples pleins d’espoir de projets réussis.

Don Moran, conseiller syndical du SCFP, a présenté un exposé sur le Programme de partenariat autochtone. Lila Murao, du Syndicat des employés d’hôpitaux, a expliqué la resyndicalisation des travailleurs de la santé qui ont été sous-traités. Barb Moore, coprésidente du

Groupe de travail national sur la participation des femmes du SCFP, a dévoilé quelques résultats préliminaires du sondage mené par le GTNPF. Gerry Lavallée a parlé avec émotion de son expérience d’homme gai et de la contribution du SCFP à la conférence « Worker’s Out ! » de Montréal et au Congrès mondial sur le SIDA à Toronto. Et le Groupe de travail national des personnes ayant un handicap a présenté une vidéo mettant en vedette les membres qu’il représente.

Les délégués ont quitté la conférence pleins d’optimisme et avec l’intention de travailler plus fort que jamais à promouvoir l’égalité et la justice dans leurs sections locales, leurs lieux de travail et leurs collectivités.

■ James Chai

Une nouvelle vidéo sur les membres ayant un handicap



Richard Sherring

Tout a commencé pendant un petit déjeuner de travail : un simple outil pour informer et sensibiliser et pour stimuler le militantisme en faveur des personnes ayant un handicap.

Résultat : une vidéo de huit minutes qui a reçu une ovation debout

lorsqu’elle a été présentée à la conférence nationale sur les droits de la personne de novembre dernier.

La présentation touchante de Richard Sherring, membre du Groupe de travail national des personnes ayant un handicap, a déclenché un tonnerre d’applaudissements. M. Sherring avait fourni son expérience au projet en matière de montage et de production.

« Cette vidéo nous permet de communiquer avec tous les membres du SCFP, a-t-il déclaré. Elle permet aux gens de nous entendre, de comprendre d’où nous venons. Elle montre ce qui peut être accompli

lorsqu’un groupe de personnes déterminées travaillent ensemble à atteindre les objectifs de notre syndicat. »

La vidéo présente des entrevues avec les membres du Groupe de travail, qui décrivent avec émotion les barrières et la discrimination qu’ils subissent. Elle montre aussi comment le syndicat peut aider à faire avancer cette cause.

Le titre, *Challenging Attitudes* (Défier les attitudes), souligne la nécessité de « surmonter un certain état d’esprit qui perpétue le mythe de l’aptitude physique comme étant la norme », selon la description de M. Sherring.

Pour Conni Kilfoil, conseillère à l’égalité, le point fort de la vidéo est le niveau d’engagement qui en ressort.

« La vidéo montre que les droits des personnes ayant un handicap et les enjeux qui les concernent sont maintenant prioritaires au SCFP », affirme M^{me} Kilfoil.

Pour commander la vidéo, écrivez à egalite@scfp.ca ou communiquez avec le Service national de l’égalité, à Ottawa. ■

Diplômés à vendre :

La privatisation dans nos universités

De la nourriture qu’on y sert aux structures qu’on y construit, en passant par les professeurs qu’on y embauche, la privatisation sévit dans nos universités. Catherine Loui examine les conséquences de cette vague et parle à des militants qui tentent de l’endiguer.



Vince Pietropolo

Depuis qu’elles existent, les universités du Canada préparent la main-d’œuvre professionnelle et contribuent au développement de la recherche, de la connaissance et de la société en général, en plus d’être des phares pour la créativité, la liberté d’expression et la pensée critique. Mais ces nobles idéaux sont menacés par les importantes compressions imposées par les gouvernements et par le recours accru à la privatisation pour combler le vide.

« Historiquement, le rôle des universités a été de promouvoir le bien public », explique Joel Westheimer, professeur à l’Université d’Ottawa et conférencier invité à la première rencontre nationale des travailleurs d’université du SCFP, tenue à Montréal. La privatisation qui se fraie un chemin dans tous les campus canadiens a été l’un des sujets les plus chaudement débattus à la conférence, qui a eu lieu du 12 au 14 octobre 2006.

« Ce rôle est menacé par la privatisation sous ses diverses formes, poursuit M. Westheimer. La menace touche tant l’ensemble de nos collectivités que la communauté universitaire elle-même. »

Joel Westheimer a consacré une bonne partie de son travail au concept de l’université en tant que partie du domaine public. Comme beaucoup des délégués à la conférence, il est préoccupé par la « corporatisation » généralisée de nos vénérés établissements d’enseignement supérieur.

« Les universités s’inspirent de plus en plus des entreprises et cherchent à maximiser le profit, la croissance et la commercialité, prévient-il. Les étudiants deviennent des clients, les salles de classes deviennent des lieux de formation plutôt que d’apprentissage, les laboratoires de recherche deviennent des usines de main-d’œuvre

bon marché pour les industries commerciales, et le rôle que doivent jouer les universités dans l'amélioration de la société se perd. »

Barb Moore est d'accord. Présidente de la section locale 3904 du SCFP, elle est aussi membre de l'association des enseignants à temps partiel de l'Université Dalhousie à Halifax.

« La privatisation des services universitaires a eu un effet domino immense et insidieux sur les campus de tout le Canada », affirme-t-elle.

Alma mater inc.

Margot Young, chercheuse au SCFP national spécialisée dans le secteur universitaire, est tout aussi troublée par la tendance des universités à adopter les valeurs et les pratiques du secteur privé. Comme l'ont appris les membres du SCFP des secteurs des hôpitaux, des municipalités et des conseils scolaires, le modèle des entreprises est basé sur la production de produits ou de services au plus bas prix possible, pour maximiser le profit. Dans les universités, ce modèle est souvent appliqué au détriment des étudiants et des employés.

« Les ressources universitaires sont de plus en plus dominées par des intérêts privés, souligne M^{me} Young. L'université qui se comporte comme

une entreprise se concentre sur les besoins du monde commercial. La recherche est axée sur les besoins des entreprises, tandis que la recherche non lucrative qui profite à la société n'a plus de valeur. Selon ce modèle, l'université doit accorder la priorité au profit plutôt qu'au service public et communautaire. »

Il ne fait aucun doute que la privatisation modifie le visage des campus partout au pays. Des édifices qui portaient le nom de personnages historiques ou de philanthropes sont maintenant affublés de logos commerciaux.

Mais les effets ne se limitent pas à l'architecture. Promenez-vous dans n'importe quel campus canadien et vous ne pourrez que constater la hausse marquée de la commercialisation, depuis les machines distributrices jusqu'aux franchises de restauration rapide. Et bien que certains puissent soutenir que les étudiants et le personnel y trouvent leur compte en profitant d'un plus grand choix et de plus de commodités, en creusant un peu on découvre justement le contraire.

Par exemple, les membres du SCFP de l'Université de la Colombie-Britannique ont constaté une réduction de 44 pour cent du nombre de fontaines à boire dans les campus au cours des trois

« La privatisation qui se fraie un chemin dans tous les campus canadiens a été l'un des sujets les plus chaudement débattus au moment de la première rencontre nationale des travailleurs d'université du SCFP, qui a eu lieu en octobre. »



Vince Pietropaolo

années qui ont suivi la signature d'une entente avec la société Coca Cola, fabricante de l'eau embouteillée Dasani. Avec ses quelque 12 000 employés et 50 000 étudiants, UBC est le troisième plus gros employeur de la province.

« Les entreprises considèrent UBC comme une vache à lait, déplore Natalie Lisik, présidente de la section locale 2950 du SCFP, qui représente les travailleurs administratifs et de la bibliothèque de l'université. Il y a eu beaucoup de construction sur le campus. L'administration veut transformer UBC en "ville universitaire" ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. L'université est exploitée comme une entreprise commerciale. »

« Quelles seront les conséquences de cette commercialisation pour la gouvernance universitaire et pour la liberté de pensée? se demande Barb Moore. La présence accrue des entreprises sur les campus n'améliore pas la transparence, car les décisions et les résultats de recherche sont retirés du domaine public pour être confiés à un commanditaire commercial. »

Privatisation et main-d'œuvre occasionnelle

La privatisation touche profondément la main-d'œuvre de soutien dans les universités, incluant l'entretien, les métiers, l'administration, les bibliothèques et les garderies. Mais si vous croyez que le personnel enseignant et de recherche est épargné, détrompez-vous.

« La privatisation a des effets directs sur les professeurs à temps partiel, les chercheurs et les chargés de cours », avertit Barb Moore.

Selon un article publié dernièrement dans le *Ottawa Citizen*, les enseignants occasionnels, dont certains doivent enseigner à plusieurs endroits pour arriver à joindre les deux bouts, sont devenus une source de main-d'œuvre « beau, bon, pas cher ». Ces employés stressés, surmenés et sous-payés sont devenus des personnages familiers. À certains établissements, dont l'Université d'Ottawa, ils enseignent la moitié des cours de premier cycle.

Malheureusement, le nombre d'enseignants à temps partiel est difficile à évaluer avec exactitude parce que le taux de roulement est élevé. Statistique Canada a interrompu son enquête sur le personnel à temps partiel des universités et des collèges par manque de financement et l'agence a annoncé que la collecte de données sur les employés à temps partiel ne reprendra pas avant l'année prochaine, au plus tôt.

« La main-d'œuvre d'appoint, qui est un élément du modèle d'entreprise, prolifère dans le milieu universitaire, explique Margot Young. Le travail à temps partiel se traduit par un salaire faible, moins d'avantages sociaux, moins de prévisibilité et de sécurité du revenu et des conditions de travail lamentables. »

On peut donner l'exemple de chargés de cours qui n'ont souvent ni bureau, ni téléphone, et qui ont tout simplement trop d'étudiants à voir. Barb Moore, dont la section locale représente aussi les professeurs et les aides-enseignants à temps partiel à l'Université Mount Saint Vincent et à l'Université Saint Mary's, ne connaît que trop bien la précarité de sa situation.

« Selon ce modèle, l'université doit accorder la priorité au profit plutôt qu'au service public et communautaire. »



Vince Pietropaolo

« Les employés à temps partiel donnent plus de 40 pour cent des cours à Mount Saint Vincent, déclare-t-elle. Nous n'avons pas de régime de retraite et très peu d'avantages sociaux, ce qui rend la planification de l'avenir très difficile. Certains d'entre nous n'avons aucune idée du moment où nous prendrons notre retraite. Nous avons travaillé toute notre vie et, pourtant, notre avenir demeure incertain. »

La crise dans le financement fédéral

« Les compressions imposées en 1994-1995 par le gouvernement fédéral aux paiements de transfert et la création du Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS) ont enlevé 7 milliards de dollars à l'éducation et à la formation », précise-t-elle. Le TCSPS ne stipule pas le niveau de financement nécessaire à l'éducation postsecondaire.

« Malgré les beaux discours politiques sur l'engagement envers notre "économie du savoir", la contribution d'Ottawa aux dépenses en éducation postsecondaire des provinces a diminué de façon importante depuis 10 ans », souligne M^{me} Shaker.

Ces compressions ont eu d'immenses répercussions sur l'infrastructure universitaire. Selon Erika Shaker, l'entretien différé accumulé des universités et des collèges canadiens est évalué à plus de 3,6 milliards de dollars, dont un milliard devrait servir à des réparations jugées urgentes. Il n'est donc pas étonnant que les universités soient prêtes à signer des ententes avec des entreprises privées pour combler la différence.

« La réserve de financement public a diminué et est de plus en plus dispensée sans reddition de comptes et sans exigences, remarque M^{me} Shaker. D'importantes subventions fédérales et, dans certains cas, provinciales, sont accordées à de la recherche précise, et doivent souvent être jumelées à des montants privés. Dans ces cas, la privatisation est un préalable au financement public. Et nous souffrons d'un manque chronique de financement destiné à l'infrastructure et aux services d'éducation de base. »

Négociations coordonnées : notre arme [pas si] secrète

La privatisation dans les universités se bute heureusement à d'importants efforts de résistance. Dans l'arsenal du SCFP, l'une des armes les plus efficaces contre la privatisation est la négociation coordonnée. À la conférence d'octobre, les membres de toutes les régions du pays ont entendu de nombreux témoignages de réussite à ce chapitre.

Des 10 sections locales d'université du SCFP en Colombie-Britannique, neuf ont une date d'expiration commune, le 31 mars 2010. En 1999 et en 2002, les sections locales de la C.-B. avaient déployé des efforts considérables pour que tout le monde partage les mêmes échéances.

« L'avantage d'une date commune, c'est qu'ensemble, nous sommes beaucoup plus forts », explique Doug Sprenger, président de la section locale 951 du SCFP à l'Université de Victoria et président du comité des universités du SCFP-C.-B.

« Nous avons pu négocier de meilleures conventions collectives, rappelle M. Sprenger. En 2006, la plupart des employeurs voulaient



Vince Pietropolo

« Un recrutement énergique dans les universités peut favoriser la syndicalisation dans d'autres secteurs. »

des concessions. Mais grâce aux négociations coordonnées, nous avons pu repousser ces concessions et faire des gains substantiels. Le seul désavantage de cette tactique, c'est qu'elle incite les employeurs à en faire autant. »

Une stratégie de négociations coordonnées est aussi en place au Québec. « Lorsque vient le temps de négocier nos conventions collectives, toutes les sections locales du SCFP qui font partie du réseau de l'Université du Québec ont la même date d'expiration », souligne Denise Béland, présidente de la section locale 1800 du SCFP, qui représente le personnel administratif et technique de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

« Nous pouvons partager l'information et élaborer une stratégie commune, explique-t-elle. La force des négociations coordonnées est notre solidarité. »

Cette année, en Ontario, certaines universités participent à des négociations coordonnées. Les assistants à l'enseignement et à la recherche de plusieurs sections locales universitaires du SCFP ont fait leurs premiers pas vers la négociation coordonnée en demandant la conciliation à la même date et en visant une date d'expiration commune.

« Nous savons que les administrateurs des universités se réunissent et coordonnent leurs plans contre nous, dit Patricia Chong, membre de la section locale 3906 du SCFP à l'Université McMaster. Il était temps de nous réveiller et de faire comme eux. »

Janice Folk-Dawson est membre de la section locale 1334 du SCFP et travailleuse des métiers et de l'entretien à l'Université de Guelph. Elle est aussi présidente du Comité de coordination des travailleurs d'universités de l'Ontario (CCTUO). Ses nombreuses années d'expérience comme militante et à la table de négociation lui

ont appris que pour garantir le succès des négociations coordonnées, certains éléments sont essentiels.

« Une stratégie de communication commune, un processus décisionnel démocratique et l'établissement de relations de confiance entre les sections locales sont primordiaux, soutient-elle. Nous voulons promouvoir l'idée que les négociations coordonnées accroissent l'autonomie des sections locales en veillant à ce que chacune ait accès à l'information, aux outils et aux ressources des autres afin d'obtenir la meilleure convention collective qui soit pour ses membres. Nous voulons aussi montrer à tous les membres du SCFP qu'ils ne sont pas seuls. »

Parce qu'on ne peut pas négocier sans être syndiqué, le CCTUO veut aussi cibler les travailleuses non syndiquées des services d'alimentation aux universités de Waterloo, Guelph, Western et Carleton. Comme partout ailleurs, l'industrie des services d'alimentation du campus emploie surtout des femmes de couleur, des étudiantes et des immigrantes, et est bien connue pour ses mauvaises conditions de travail.

« Le potentiel de syndicalisation des travailleuses des services d'alimentation est immense », croit M^{me} Chong.

Aramark, Sodexo et Compass, les trois plus grands fournisseurs de services d'alimentation dans les campus, sont aussi présents dans les hôpitaux, les foyers de soins infirmiers, les écoles élémentaires et secondaires et les édifices gouvernementaux – des secteurs où la présence du SCFP est très forte. Un recrutement énergique dans les universités peut favoriser la syndicalisation dans d'autres secteurs.

« Le SCFP représente près de la moitié des travailleuses de Sodexo au Canada, fait remarquer M^{me} Chong. Imaginez le pouvoir de négociation de ces travailleuses si le SCFP élaborait un

modèle général de convention collective, avec des clauses de base et une date d'expiration commune. »

Solidarité des étudiants

Les étudiants eux-mêmes sont parmi les plus ardents alliés du SCFP dans la lutte contre la privatisation. Dans presque toutes les provinces, ils s'opposent aux droits de scolarité qui grimpent en flèche et qu'ils considèrent comme des frais d'utilisation injustes imposés pour combler les lacunes de financement.

Le 7 février 2007, la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, en collaboration avec de nombreuses sections locales du SCFP et de membres d'autres syndicats, a organisé une « Journée d'action nationale des étudiants » pour exiger la baisse des droits de scolarité et la hausse du financement fédéral destiné à l'éducation postsecondaire. La FCEE représente plus de 450 000 étudiants canadiens.

« C'est un mythe de prétendre que la qualité de l'éducation dépend des frais de scolarité, selon Denise Hammond, membre de la section locale 1281 du SCFP, qui travaille à l'union étudiante de l'Université Ryerson, à Toronto. La bataille que nous menons dans le secteur de l'éducation post-

secondaire est la même que celles qui se livrent dans les secteurs de la santé, des services sociaux et des services municipaux. »

Denise Hammond a entendu l'exposé présenté par le leader étudiant français Bruno Julliard à la conférence des universités à Montréal. M. Julliard, président du plus important syndicat d'étudiants de France, a mené une campagne l'année dernière contre une controversée loi sur le contrat de première embauche, qui aurait transformé les jeunes Français en « génération Kleenex » de travailleurs jetables. M. Julliard est allé chercher de l'appui dans les campus tout en forgeant une alliance entre les étudiants et les syndicats. Ébranlé par la solidarité et les manifestations organisées à l'échelle nationale, le premier ministre Dominique de Villepin a abrogé la loi en avril 2006.

« Ce qui s'est passé en France est une immense victoire, affirme M^{me} Hammond. Les étudiants et les travailleurs sont restés unis sur tous les fronts, de l'organisation sur le terrain au message transmis, en passant par les exigences présentées. Que vous travailliez à l'université, ou que votre enfant étudie dans le réseau postsecondaire, l'éducation supérieure concerne tout le monde. Les travailleurs et les étudiants doivent faire preuve de solidarité pour repousser la privatisation dans nos universités. »

Le professeur Joel Westheimer est du même avis. « Les travailleurs à tous les niveaux et de tous les secteurs doivent lutter pour retrouver la mission première des universités, qui est de promouvoir le bien public, a-t-il déclaré à Montréal. Si la mission des universités devient anémique au point où celles et ceux qui y travaillent ne peuvent plus parler que de partenariats d'affaires, de disponibilité de la main-d'œuvre, de commercialisation pour le profit, de croissance du marché et de clientèle, nous risquons de transformer nos institutions d'enseignement supérieur en instruments de fabrication de main-d'œuvre pour les entreprises, ce qui serait une catastrophe. » ■



UNE TRAVAILLEUSE D'HÔPITAL DEVIENT MILITANTE SYNDICALE

Par Anne Paquette

« J'ai eu la piqure de l'alphabétisation lorsque j'ai vu les gens acquérir la capacité de comprendre ce que fait le syndicat. »

– Eilene Gan

emploi en soutien à la technologie de l'information (TI). Lorsqu'elle a été licenciée, l'accord d'adaptation de la main-d'œuvre du secteur de la santé de la C.-B. est entré en vigueur. M^{me} Gan a reçu une nouvelle formation, a obtenu son diplôme du Vancouver Community College et est devenue coordonnatrice d'unité hospitalière, emploi qu'elle occupe aujourd'hui. Entre-temps, elle a aussi obtenu un baccalauréat en psychologie de l'Université Simon Fraser.

Elle regrette un peu de ne pas avoir poursuivi ses études. « Je n'utilise mon diplôme que dans ma vie personnelle », dit-elle ironiquement. Mais Eilene Gan ne se voyait pas en train de gravir les échelons du monde universitaire et elle était plongée dans son travail à l'hôpital. Et lorsqu'elle parle de ce travail, toute trace de regret s'envole.

« J'aime travailler avec les patients et leur servir de lien avec les médecins. J'établis les rendez-vous des patients pour 36 médecins; chaque médecin et chaque spécialité a des besoins différents. Je dois connaître les personnalités de chacun et établir les rendez-vous du mieux possible, de façon à assurer le bon fonctionnement de la clinique tout en ne faisant attendre personne trop longtemps. »

En plus de son travail, la passion d'Eilene Gan est devenue l'alphabétisation. Elle veut donner aux membres une information en langage clair qu'ils peuvent utiliser.

Tout a commencé avec le programme BEST (Éducation de base pour la formation professionnelle) du SEH, qui a permis à M^{me} Gan de parfaire ses compétences en dactylographie et en terminologie médicale, tout en récupérant d'une blessure à l'épaule. Elle est devenue tutrice en BEST et a fini par être coordonnatrice du programme. Elle représente maintenant le SCFP au Groupe de travail sur l'alphabétisation du SCFP.

« J'ai eu la piqure lorsque j'ai vu les gens acquérir la capacité de comprendre ce que fait le syndicat. Maintenant, ils savent comment s'opposer à des choses comme les charges de travail trop lourdes, les mauvais horaires ou les problèmes de paie. Ils comprennent des parties de la convention collective qui leur étaient inconnues auparavant. »

Des sondages menés auprès de membres du SEH – des femmes, pour la plupart, et beaucoup de néo-Canadiennes – montrent qu'il est crucial de communiquer avec elles dans un langage qu'elles peuvent comprendre. Eilene Gan est heureuse que l'importance du langage clair ait été renforcée par une motion présentée au dernier congrès du SEH.

« Je pense que l'ensemble du mouvement syndical peut beaucoup apprendre du travail qui se fait en matière d'alphabétisation dans les syndicats, affirme-t-elle. L'alphabétisation, c'est apprendre les uns des autres. L'alphabétisation incarne les principes de l'égalité et mise sur les forces des travailleurs. Exactement ce que devrait refléter le mouvement syndical. » ■

Eilene Gan était une aide-infirmière douce et tranquille.

« J'étais de ces personnes qui vont travailler, se mêlent de leurs affaires et rentrent à la maison », dit M^{me} Gan, 37 ans, qui a quitté la Malaisie pour immigrer à Vancouver lorsqu'elle était âgée de 20 ans.

« C'est la culture de mon pays d'origine qui voulait cela : ne faites pas de bruit et ne parlez jamais de politique. On pouvait se faire jeter en prison pour avoir exprimé une opinion. »

Mais, au début des années 90, son employeur, le British Columbia Children's and Women's Hospital, a décidé de licencier toutes les aides-infirmières et les préposés à l'entretien ménager et de fusionner les postes.

« Je travaillais à l'hôpital depuis trois ou quatre ans et j'étais occasionnelle, alors cela n'aurait pas dû me toucher, raconte Eilene Gan. Mais j'ai été troublée. »

Les membres de la section locale 6010 du SCFP (Syndicat des employés d'hôpitaux) ont été convoqués et mis à pied, sans même avoir le temps de songer à poser leur candidature aux nouveaux postes. Certaines aides-infirmières avaient les compétences nécessaires, mais ce n'était pas le cas de la plupart des préposés à l'entretien ménager.

Eilene Gan et sa déléguée syndicale ont assisté à une réunion de la direction, où elles ont soulevé la nécessité de former des préposés à l'entretien ménager pour les nouveaux emplois. Elle a suggéré que l'hôpital mette en place des procédures et des politiques avant de passer à l'action.

« Le superviseur du département m'a dit " Qui les rédigea? Vous ?" Alors j'ai répondu " Bien sûr! " C'était la colère qui me poussait. Je ne l'avais pas ressentie avant – la colère face à l'injustice, au stress que vivaient les employés à temps plein. . . nous travaillions tous les jours avec ces personnes. »

M^{me} Gan s'est lancée et a rédigé les procédures et politiques pour l'hôpital. Elle a aussi constaté pour la première fois qu'il était possible de changer des choses grâce au syndicat.

M^{me} Gan est ensuite devenue déléguée syndicale. Après s'être blessée au dos en glissant sur le plancher d'une salle d'opération, elle a commencé à s'intéresser aux questions de santé et de sécurité. Un conseiller syndical l'a convaincue de postuler un autre emploi et de mettre en valeur son expérience syndicale. Elle a décroché un

Régimes de retraite : une victoire historique en Nouvelle-Écosse

par John McCracken, Kevin Skerrett et Sandra Sorensen



Les sceptiques ont été confondus une fois pour toutes en Nouvelle-Écosse : les coalitions *sont* efficaces et peuvent donner des résultats spectaculaires.

Les cinq principaux syndicats du secteur de la santé de cette province – le SCFP, le Syndicat des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, le Syndicat des infirmières de la Nouvelle-Écosse, l'Union internationale des employés des services et les Travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile – se sont serrés les coudes tout au long d'une aventure qui a duré près de 18 mois en défendant une proposition conjointe sur leur régime de retraite. Grâce à leurs efforts, ils ont pu conclure une entente d'une valeur de 100 millions de dollars en matière de pensions.

« Nous avons montré à nos membres, à la population et, par la même occasion, au gouvernement, que l'union fait vraiment la force », se réjouit le coordonnateur des soins primaires pour le SCFP, Wayne Thomas, qui a, selon certains, été le ciment de la coalition.

L'entente a été conclue pendant les négociations du secteur des soins primaires, avec deux des syndicats seulement (le SCFP et les TCA), mais elle touche quelque 20 000 travailleurs de la santé des cinq syndicats participant au régime de retraite de l'Association des organismes de santé de la Nouvelle-Écosse (NSAHO).

Contexte

Après avoir découvert que les employeurs s'étaient accordé d'importantes exonérations de cotisation et que le taux de cotisation des membres avait augmenté sans consultation avec les représentants des syndicats, ces derniers ont proposé l'établissement du taux de cotisation des membres dans les conventions collectives et la fin des suspensions de cotisation dont bénéficiaient les employeurs.

La NSAHO soutenait que les syndicats n'avaient pas le droit de négocier leur régime de retraite. Mais, en septembre, le Conseil du travail lui a donné tort.

Les parties sont retournées à la table de négociation sous la supervision d'un conciliateur. Mais les employeurs refusaient toujours de négocier le régime de retraite. Les pourparlers ont achoppé à la mi-octobre et le compte à rebours vers une grève provinciale

dans les hôpitaux a commencé. Quelque 6000 travailleurs d'hôpitaux du SCFP et des TCA ont confié à leurs syndicats un solide mandat de grève.

La grève imminente est devenue un enjeu d'importance dans les médias et une préoccupation majeure du gouvernement provincial. À peine 45 heures avant la fin du délai de grève, les parties en sont arrivées à une entente. Les syndicats ont atteint presque tous les objectifs qu'ils s'étaient fixés et tous ont ratifié l'entente.



Stratégies syndicales

Après les premiers échanges des négociations collectives, les syndicats ont commencé à communiquer avec leurs membres – 20 000 travailleurs actifs des hôpitaux et établissements de soins de longue durée qui participent au régime – en envoyant des bulletins d'information et en affichant des nouvelles sur leurs sites Web. La coalition a aussi adopté Kevin Skerrett, chercheur au SCFP national, comme expert-conseil sur les régimes de retraite.

« L'un des éléments les plus importants de cette campagne a été la politisation de la question du surplus du régime de retraite, rappelle M. Skerrett, que l'on considère aussi comme un des artisans de cette victoire. Nous avons non seulement assuré l'information et la mobilisation de nos membres, mais nous avons aussi obligé les employeurs à revenir à la table et nous avons étalé le dossier dans tous les médias, au grand dam du premier ministre et de son cabinet provincial. »

Les syndicats ont ensuite lancé une grande campagne auprès des membres, du public et des médias.

« Nous avons posté des dépliants couleur et des bulletins, Kevin a effectué une tournée de conférences dans la province, nous avons organisé des piquets d'information, nous avons fait de la publicité à la télé et dans les journaux, nous avons donné de nombreuses conférences de presse, raconte Karen MacKenzie, coprésidente du comité provincial des négociations. Ce qui peut sembler une victoire soudaine était en fait le résultat du maintien de notre stratégie et des risques pris par notre comité. En fin de compte, ce sont les membres qui nous ont dit que le problème des régimes de retraite devait se régler », conclut-elle.

À la fin de la tournée de conférences de M. Skerrett, plus de 1200 membres avaient reçu de l'information de leur syndicat. La conférence de presse qui a suivi a donné lieu à la première couverture médiatique d'importance du conflit.

Ensuite, il y a eu la réponse coordonnée à la plainte déposée devant le Conseil des relations de travail. Bien que la plainte ne visait que le SCFP, les quatre autres syndicats ont demandé et obtenu qualité d'« intervenant » afin de soutenir le SCFP et de défendre la cause tous ensemble.

Dans les dernières semaines de la campagne, la volonté des membres d'exercer leur droit légal à la grève a été sondée. Ceux-ci ont donné de solides mandats de grève et les mesures nécessaires pour déclencher une grève ont été prises, incluant la formation de comités de grève, l'affectation de chefs de piquets, l'établissement d'horaires et la négociation d'un protocole pour les services d'urgence.

C'est dans ce contexte que les syndicats ont joué leur dernière carte. La coalition a pu profiter d'une erreur particulièrement malhabile des employeurs et des gestionnaires de régimes.

« Nous avons découvert qu'ils soumettaient depuis 10 ans de faux rapports au Surintendant des régimes de retraite, raconte Kevin Skerrett. Les rapports qu'ils nous donnaient, tout comme ceux qu'ils avaient soumis, montraient qu'aucun surplus n'avait servi à payer les cotisations des employeurs. Ces faux rapports nous ont donné la preuve irréfutable dont nous avions besoin pour gagner l'appui des médias et du public. »

Le secret qui entourait l'utilisation du surplus du régime de retraite par les employeurs a fini par entraîner leur chute. Dans les 48 heures qui ont suivi la conférence de presse donnée par les syndicats, les employeurs demandaient le retour à la table, cette fois-ci avec l'intention déclarée de présenter une offre sérieuse et d'en arriver à une entente sur le régime de retraite.

Après 14 heures de négociations, un accord qui mettait fin à la période d'exonération des cotisations a été conclu, conformément aux propositions du syndicat. Le financement du régime de retraite était assuré et, pour la première fois de l'histoire de la Nouvelle-Écosse, un grand régime de retraite multi-employeurs et multi-syndicats avait fait l'objet de négociations collectives.

Cette entente est un point tournant dans l'histoire du régime de retraite des travailleurs du secteur de la santé de la province. Elle servira également de modèle pour les milliers d'autres membres du SCFP qui luttent contre les concessions exigées dans leur régime de retraite.

Cinq leçons

On peut tirer cinq grandes leçons de cette aventure. Premièrement, il ne faut jamais sous-estimer le pouvoir de l'information. À mesure qu'avançaient les négociations, le processus se transformait petit à petit en campagne de communications. Les syndicats ont travaillé sans relâche à faire valoir leurs messages.

Deuxièmement, les membres voulaient se mobiliser et avaient besoin d'occasions pour ce faire. Pendant la campagne, les membres ne se sont pas contentés d'écouter passivement quelques « experts » avant de rentrer chez eux. Que ce soit aux assemblées publiques, aux assemblées des sections locales ou aux piquets d'information au travail, de nombreux membres ont participé à cette lutte.

Troisièmement, les syndicats ont offert un vaste éventail de ressources et de moyens de soutien. Le SCFP national a fourni un appui direct en communications, en recherche et en soutien juridique. Les autres syndicats ont offert des ressources similaires sous forme de coordination et de partage des frais, notamment pour les aspects actuariels et juridiques.

Quatrièmement, le succès de cette campagne est dû en grande partie au refus d'accepter le *statu quo*. Quand on leur a dit que le régime de retraite n'avait jamais fait l'objet de négociations collectives, les syndicats ont dit « nous voulons qu'il soit négocié ». Quand on leur a dit que l'employeur s'était toujours accordé des périodes d'exonération de cotisations, les syndicats ont dit « c'est injuste et vous nous avez trompés ». Quand on leur a dit que les coalitions syndicales n'avaient jamais fonctionné, les syndicats ont dit « essayons encore une fois, car notre victoire en dépend ».

Enfin, la couverture médiatique de cette campagne a été étonnamment positive. Si l'on tient compte du fait qu'il s'agissait, en bout de ligne, d'un groupe de travailleurs d'hôpitaux qui menaçaient de faire la grève, il est remarquable que les journalistes n'aient pas été hostiles. En fait, après la dernière conférence de presse du syndicat, le 27 octobre, le ton de la couverture, habituellement un peu antisyndical, est devenu nettement plus sympathique.

Cette couverture positive a atteint son point culminant lorsque, après l'annonce de la conclusion d'une entente, le très conservateur *Halifax Daily News* a publié un éditorial laissant entendre – bien qu'avec une certaine réticence – que les syndicats avaient démontré qu'ils devaient avoir le droit de grève.

Pour la coalition, cette campagne a montré que lorsque les syndicats et leurs membres travaillent de façon stratégique, – et qu'ils utilisent leur force collective, ils peuvent remporter de grandes victoires. ■

Gains obtenus dans l'entente sur le régime de retraite avec la NSAHO :

1. Fin de l'exonération de cotisations pour les employeurs

L'exonération de cotisations partielle des employeurs est terminée. En 10 ans, les employeurs d'hôpitaux ont utilisé quelque 58,5 millions de dollars des surplus de la caisse pour verser une partie de leurs cotisations au régime. Cette pratique prendra fin immédiatement, les employeurs s'étant engagés à commencer à cotiser 1,4 pour cent de la masse salariale au régime, ce qui équivaut à 10,6 millions de dollars pour la première année et à 11 millions de dollars pour la deuxième.

2. Protection du surplus

Avec la fin de l'exonération de cotisations des employeurs, le financement accru restera dans le régime. En outre, l'entente empêche toute utilisation du surplus à des fins de cotisations pour les employeurs, du moins jusqu'à ce que le processus d'examen de la gouvernance soit terminé.

3. Comité mixte du régime de retraite

Avec la création d'un comité mixte du régime de retraite, les syndicats obtiennent une représentation égale à un comité mixte syndical-patronal chargé d'examiner la structure de gouvernance du régime et d'élaborer une proposition de changement structurel.

4. Négociations collectives

Le régime de retraite de la NSAHO peut faire l'objet de négociations collectives. Après des décennies de refus de la part de l'employeur de négocier les pensions et après l'importante victoire remportée devant la Commission des relations de travail de la Nouvelle-Écosse, cette ronde de négociations met définitivement fin au débat.

Les conséquences de cette entente seront durables et significatives. Le régime de retraite de la NSAHO, qui était parmi les pires au pays, occupe maintenant le deuxième rang au Canada pour la part du financement total assumée par l'employeur.

Le gouvernement de la C.-B. favorise la privatisation



La campagne du SCFP pour garder public le traitement des égouts a commencé l'automne dernier.



rares sont les projets de privatisation qui ne lui plaisent pas.

Cherchant à favoriser la privatisation d'un projet de traitement des égouts que le District régional de la capitale de Vancouver Island attend depuis longtemps, Gordon Campbell a aussi annoncé que le financement provincial ne sera accordé qu'une fois que Partnerships B.C. aura « examiné en détail » la possibilité de réaliser le projet en PPP.

L'annonce n'a pas plu aux militants de la région qui réclament depuis des années un traitement adéquat des égouts à Victoria. Les

sections locales du SCFP et leurs alliés ont l'intention de lutter contre tout projet de PPP.

« Les résidents et les contribuables devraient avoir le droit de décider, affirme Justin Schmid, président de la section locale 374 du SCFP de la grande région de Victoria et coprésident de la campagne *Eaux agues de l'Île*. Pourquoi nous faire accepter de force une entente privée de 30 ans, tout simplement pour que la province assume un tiers des coûts d'immobilisation? »

■ Roseanne Moran

Il faut améliorer l'aide juridique en Saskatchewan



Au nom de la justice, les gouvernements fédéral et provinciaux doivent accroître le financement accordé à l'aide juridique, soutiennent des travailleurs de ce secteur, membres de la section locale 1949 du SCFP, en Saskatchewan.

« Seuls les plus démunis ont droit à l'aide juridique », affirme Deb Hopkins, avocate à l'aide juridique et présidente de la section locale 1949.

Le programme est limité aux causes criminelles (qui peuvent entraîner une peine d'emprisonnement) et au droit familial. « Autrement dit, d'immenses besoins juridiques ne sont pas comblés, comme les expulsions non justifiées, les refus de prestations d'aide sociale et d'invalidité, la propriété matrimoniale, les questions d'immigration – et la liste continue », déplore M^{me} Hopkins.

Même avec ce mandat limité, le financement de l'aide juridique est insuffisant. « Les tribunaux se spécialisent constamment, par exemple en santé mentale et en violence familiale, sans notre apport et notre participation, souligne M^{me} Hopkins. Les budgets augmentent pour les procureurs et la

police, mais il n'y a rien pour l'aide juridique. »

La section locale 1949, qui représente environ 120 travailleurs de l'aide juridique de la Saskatchewan dans 14 bureaux, a organisé une campagne télévisuelle en décembre, grâce au programme de campagnes à frais partagés du SCFP national, afin d'inciter les gouvernements fédéral et provinciaux à améliorer le financement.

L'Association du barreau canadien (ABC) fait aussi pression sur le gouvernement fédéral pour que soit accru le financement destiné à l'aide juridique et que soit élargi le programme.

« Après des décennies de laisser-faire, le système d'aide juridique du Canada est en crise, selon l'Association, qui représente 35 000 avocats. Les provinces diminuent les services d'aide juridique, restreignent les types de causes couvertes et haussent les critères d'admissibilité, rendant ainsi plus difficile le recours aux services d'aide juridique », soutient Susan McGrath, ancienne présidente de l'ABC.

(suite à la page 17)

L'année dernière, l'Association a entrepris une contestation judiciaire sur le droit constitutionnel des gens pauvres à l'aide juridique civile et à l'accès à la justice. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté la cause en septembre 2006, mais l'ABC a interjeté appel.

Les ministres de la Justice des provinces et territoires ont aussi convenu que le financement de l'aide juridique est l'une des lacunes principales du système judiciaire du Canada. À leur rencontre d'octobre 2006, ils ont appuyé à l'unanimité une résolution portant sur l'augmentation du financement fédéral à long terme accordé à l'aide juridique pour les causes tant criminelles que civiles.



M^{me} Hopkins espère que la pression croissante exercée sur les gouvernements donnera des résultats positifs.

« Nous avons beaucoup entendu parler de l'importance de l'aide juridique pour notre système de droit, mais ces paroles doivent se traduire par un engagement budgétaire concret. C'est ce que veulent les travailleurs de l'aide juridique. »

■ Beth Smillie

Les travailleurs de l'intégration communautaire comptent aussi!



Les travailleurs du secteur des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle de l'Ontario se joignent à leurs employeurs et aux familles de ceux qu'ils aident pour demander un financement accru au gouvernement provincial.

La campagne conjointe s'inscrit dans les propositions de négociations coordonnées mises de l'avant l'année dernière par les sections locales du secteur.

« Les membres du SCFP, nos employeurs et les familles des clients participent depuis des années à nos campagnes individuelles, précise Jim Beattie, président du comité de négociation des associations pour l'intégration communautaire (AIC). Le financement a augmenté, mais il ne suffit toujours pas à attirer les travailleurs dans ce secteur et à les y maintenir. Nous avons donc commencé à proposer à nos employeurs de se joindre à nous dans ce dossier. »

Dans le sud-ouest de l'Ontario, cet effort a donné lieu à la campagne « On compte aussi! », lancée en décembre 2006 avec les associations de Windsor, d'Essex et de Sarnia. Des forums ont été organisés dans chacune des villes pour expliquer les avantages de services réguliers et de qualité pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Entre-temps, les sections locales du SCFP des régions d'Ottawa et de Cornwall ont rencontré leurs employeurs pour planifier des moyens d'action similaires. Leur campagne comprend l'envoi d'une carte postale au premier ministre Dalton McGuinty et à ses ministres pour leur demander de tenir compte d'eux dans la préparation du prochain budget provincial.

À une réunion de relations de travail tenue dernièrement par l'association Intégration communautaire Ontario, des représentants des syndicats, des parents et des employeurs ont présenté leur campagne et expliqué la nouvelle façon de travailler ensemble.

« Nos différends ne disparaîtront pas, a dit au groupe Kathy Johnson, coordonnatrice des services sociaux de l'Ontario. Mais nous devons travailler ensemble pour renforcer ce secteur, attirer des gens compétents pour occuper ces emplois et fournir les conditions qui leur permettront de continuer à faire le travail qu'ils aiment. »

■ Pat Daley





Élections en Ontario : « nos » candidats remportent de solides gains

Une décennie s'est écoulée depuis que les conservateurs de Mike Harris ont engagé l'Ontario sur la voie de la privatisation, des compressions et des restructurations. Les militants syndicaux savent bien qu'une mauvaise décision politique peut rendre une convention collective inutile. Avec le délestage des services, les conséquences des élections municipales sont plus lourdes. En effet, un simple coup de stylo peut faire disparaître des emplois et affaiblir la justice sociale, tant au travail que dans les collectivités.

Il n'est donc pas étonnant que les membres du SCFP-Ontario aient joué un rôle important dans les élections municipales et scolaires de la province en novembre 2006. Selon les calculs du SCFP, plus de 49 pour cent des candidats appuyés par le mouvement syndical, soit 217 femmes et hommes sur 438 candidats, ont été élus maires, conseillers municipaux ou conseillers d'écoles.

Le SCFP, le Congrès du travail du Canada et les conseils du travail ont dressé une liste de candidats qui a servi de base au travail des syndicats dans les régions.

« Il n'a pas été facile de repérer les candidats favorables aux syndicats, a affirmé Maureen Giuliani, organisatrice de la campagne du SCFP-Ontario. Les conseils du Congrès du travail du Canada et les conseils régionaux du SCFP ont entrepris la lourde tâche d'interviewer les candidats. Mais ce qui est vraiment encourageant, c'est que, dans de nombreuses localités, ce sont les candidats eux-mêmes qui ont communiqué avec les conseils régionaux pour leur demander un appui. Cela montre l'importance croissante du soutien du mouvement syndical en Ontario. »

Le SCFP-Ontario a rapidement engagé la direction syndicale dans le processus électoral. Des assemblées locales ont été organisées au début de l'automne. Le responsable de la division a ensuite libéré une personne pendant une semaine dans chacune des 19 régions pour téléphoner aux représentants des sections locales du SCFP, les inviter à distribuer du matériel électoral et inciter leurs membres à participer aux campagnes.

Nos membres sont venus en grand

nombre travailler pour les candidats et les conseils régionaux ont réussi à maintenir un niveau d'énergie élevé pendant toute la campagne. Ils ont proposé des noms pour des libérations syndicales, se sont occupés des téléphones et ont organisé des assemblées avec les candidats.

Les parents de l'Ontario et le SCFP livrent bataille aux libéraux de Dalton McGuinty pour obliger ces derniers à éliminer la formule de financement scolaire instaurée par le gouvernement Harris. En effet, depuis l'entrée en vigueur de cette formule, les conseils scolaires sont à court d'argent. C'est pourquoi le nombre élevé

de conseillers scolaires appuyés par les syndicats qui ont été élus a réjoui le président du SCFP-Ontario Sid Ryan.

« Nous faisons ainsi clairement comprendre au gouvernement McGuinty qu'il doit régler le problème de la formule de financement bien avant les élections de 2007, avertit Sid Ryan. Les libéraux doivent aussi savoir que leurs politiques sont surveillées de près par le mouvement syndical et que l'appui que nous accordons aux candidats a beaucoup de valeur aux yeux des électeurs ontariens. »

■ Valerie Dugale

Québec : les travailleurs des soins de santé de la Beauce choisissent le SCFP



Le SCFP a clos de brillante façon la longue série de votes d'allégeance dans le secteur de la santé et des services sociaux au Québec.

En décembre 2003, le gouvernement de Jean Charest adoptait deux lois qui allaient bouleverser le secteur. La Loi 25 fusionnait divers établissements de santé sous un même chapeau administratif. La Loi 30 imposait un découpage des unités de négociations.

La Loi 30 prévoyait uniquement quatre unités de négociations par centre administratif, établies en fonction des catégories d'emploi. Au mépris des droits syndicaux les plus élémentaires et de la liberté d'association, le gouvernement Charest empêchait la création d'unités d'accréditation générale ou le maintien de petites organisations, provoquant une vaste campagne de votes d'allégeance qui allaient bousculer tous les syndicats présents dans le secteur de la santé.

Après deux ans de maraudage, de victoires à l'arrachée ou de défaites creve-cœur, le SCFP a mis un terme à cette saga avec un gain appréciable dans la région de la Beauce. En effet, en novembre dernier, le SCFP a remporté les deux votes où il était en lice au Centre

de santé et de services sociaux de Beauce. Il s'agit d'un gain net d'environ 300 membres, réalisé aux dépens de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Dans la catégorie dite paratechnique, des services auxiliaires et des métiers (environ 537 personnes), le SCFP l'a emporté avec 71 pour cent des voix exprimées.

Dans la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (environ 214 personnes), le SCFP en est sorti gagnant avec 66 pour cent des voix exprimées.

Dans les deux autres catégories de personnel, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux ont aussi réalisé leurs gains en défaisant la CSN.

Ces deux victoires en Beauce viennent consolider la position de force du SCFP dans le secteur de la santé de la région. On se rappellera qu'en mars 2005, le SCFP avait réalisé un gain majeur à Québec en remportant l'adhésion de 3000 membres au Centre hospitalier universitaire de Québec.



Les organisateurs fêtent le succès de leurs votes de recrutement dans la région de la Beauce.

« Alors que les projections initiales laissaient entrevoir des pertes probables de plusieurs milliers de membres pour le SCFP, tout le monde a mis la main à la

pâte et, à la grandeur du Québec, on termine avec un gain net d'environ 600 membres, a souligné Serge Morin, conseiller responsable du recrutement au bureau de Québec. Non seulement nous

avons maintenu notre position mais, au total, nous avons réalisé des gains. C'est remarquable ! »

■ Alexandre Boulerice et Robert Bellerose



N.-B. : les concierges d'écoles recouvrent leur droit de grève

Une décision judiciaire a récemment rendu leur droit de grève aux concierges des conseils scolaires du Nouveau-Brunswick.

« Depuis 25 ans, le syndicat et l'employeur s'entendent sur un personnel minimum très limité en cas de grève, a expliqué Delalene Harris Foran, présidente du Conseil des syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, section locale 1253 du SCFP. Le taux de désignation a toujours été très faible pour les concierges. »

Pendant la dernière ronde de négociations, le gouvernement a tenté de changer les règles. Il a soutenu devant la Commission du travail et de l'emploi que les concierges d'écoles étaient des travailleurs essentiels et qu'ils ne devaient pas avoir le droit de faire la grève en grand nombre. La Commission a jugé que si les concierges avaient le

droit de faire la grève, les écoles deviendraient malsaines et a donné raison à l'employeur.

« Avec cette décision de la Commission, il fallait, en cas de grève, maintenir le *statu quo*, a précisé M^{me} Foran. Rien n'inciterait donc l'employeur à négocier de bonne foi si ces travailleurs n'avaient pas le droit de faire la grève comme tout le monde. »

La section locale 1253 représente 2300 membres, dont les concierges, les chauffeurs d'autobus et le personnel de l'entretien du système scolaire public. Toutefois, la décision pouvait aussi nuire à d'autres qui occupent des emplois semblables dans le secteur public, notamment dans les collèges communautaires.

Le SCFP a interjeté appel et a eu gain de cause. La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a déterminé que la Commission avait fait erreur.

« Si les concierges d'écoles faisaient la grève, il est fort probable que les écoles fermentaient, peut-on lire dans la décision du juge. En outre, le bon sens nous amène à conclure que ces fermetures n'auraient pas de conséquences sur la santé des personnes directement concernées, c'est-à-dire les élèves, le personnel et les enseignants. La Commission en est arrivée à cette conclusion [en 1981]. À mon avis, sa logique est tout aussi saine aujourd'hui qu'elle l'était il y a 25 ans. »

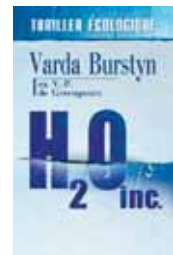
La décision a été annoncée le jour où les travailleurs des conseils scolaires signaient leur nouvelle convention collective.

« Cette décision rétablit l'équilibre entre le droit de grève des employés et la protection de la sécurité publique », a conclu M^{me} Foran.

■ Danielle Savoie

H₂O inc.

Par Varda Burstyn; Lanctôt
(www.lanctot-editeur.com)



Un consortium cupide et secret veut s'emparer de l'eau du Canada et c'est à une coalition de citoyens qu'il incombe de stopper ce cauchemar environnemental.

Un article du dernier bulletin du SCFP? Non. C'est le synopsis du divertissant polar-écologique *H₂O inc.*

Ce premier roman de Varda Burstyn raconte une histoire qui n'est que trop réelle. M^{me} Burstyn, qui a déjà été membre du conseil d'administration de Greenpeace, connaît à fond le dossier de l'environnement. Elle possède un savoir encyclopédique sur les nombreuses menaces qui pèsent sur l'eau du Canada et des autres pays du monde. Elle transforme cette information en roman à suspense au rythme enlevant.

L'intrigue principale tourne autour du projet d'un consortium véreux qui veut exporter de l'eau par pipeline du Québec vers les États-Unis. À mesure que l'histoire se développe, des environnementalistes et leurs alliés doivent croiser le fer avec des fonctionnaires corrompus, des dirigeants d'entreprise sans scrupules et des tueurs à gages. Il y a même une trame romantique, parfois un peu « fleur bleue » avec ses amoureux collés l'un à l'autre comme des jumeaux siamois.

Les lecteurs reconnaîtront beaucoup des intervenants qui luttent pour protéger l'eau publique, dont la coalition montréalaise Eau No qui comprend notamment un membre du Syndicat canadien de la fonction publique. La description de la collusion entre le gouvernement et l'industrie donne des frissons, avec ses histoires d'écoute électronique et autres trucs d'espionnage qui inciteront sans doute le lecteur à jeter son cellulaire aux poubelles.

Heureusement, les « bons » l'emportent – conclusion pleine d'espoir pour ceux qui luttent contre les « méchants » dans la vraie vie.

Le prochain roman de M^{me} Burstyn, où nous retrouverons certains des mêmes protagonistes, s'attaquera aux produits chimiques toxiques. Pollueurs, attention!

■ Karin Jordan

Le SCFP franchit une nouvelle étape de son histoire

Nous l'affirmons depuis des années : « Plus que jamais, nous devons nous serrer les coudes. » Aujourd'hui, c'est encore plus vrai.

À Winnipeg, les PPP constituent un grand enjeu. En Ontario, la restructuration menace la prestation publique des services hospitaliers. Dans l'Ouest et dans la région de l'Atlantique, des projets d'accords commerciaux mettent en péril notre démocratie et nos emplois. Et tous ces dangers sont dus à la privatisation.

Nous nous mesurons à de puissants intérêts commerciaux. Nous ne pouvons pas mener cette bataille une collectivité ou une section locale à la fois. Nous devons avoir une vision nationale de la menace omniprésente et persistante qui pèse sur les services publics.

Je suis fier de pouvoir affirmer que le SCFP est en terrain très solide, surtout grâce à la restructuration de ses finances. Cette année, par exemple, nous avons prévu 2,2 millions de dollars pour les prestations de retraite dans notre Caisse générale, au lieu de compter sur les surplus pour remplir ces obligations. Nous avons aussi ajouté 14,5 nouveaux postes à notre personnel.

Nous avons aussi transféré de la Caisse nationale de défense à la Caisse générale la majeure partie de l'argent que nous consacrons aux élections. Pour mener des



luttés électorales, qu'elles soient fédérales, provinciales, municipales ou scolaires, nous devons nous doter d'une stratégie à long terme. De plus, en finançant cette activité comme dépense annuelle de notre budget de fonctionnement, nous libérons des fonds dans notre Caisse nationale de défense.

Dernièrement, nous avons entrepris d'autres changements importants. Par exemple, nous avons acheté des propriétés au lieu de les louer; nous avons assuré le financement de nos dettes non provisionnées; nous avons consolidé le régime de retraite du SCFP; nous avons économisé grâce à de nouvelles politiques en matière d'achat; et nous avons amélioré nos services technologiques. Ces mesures assurent le financement de nos obligations et des services

que nous offrons à nos sections locales. Le SCFP entre vraiment dans une nouvelle phase. Mais il nous reste du pain sur la planche.

Nous avons sans contredit pris la bonne décision en consolidant notre Caisse de grève : aucun membre du SCFP ne devra se passer d'indemnités de grève. Mais cette année, nous avons dû consacrer un peu plus de 6 millions de dollars de notre Caisse nationale de défense à plusieurs activités entreprises partout au pays. Nous devons maintenant examiner de près cette Caisse et les campagnes locales, provinciales et nationales que nous menons, et utiliser plus efficacement la force collective de nos 560 000 membres.

Nous sommes un syndicat national fort. Aujourd'hui, nous affrontons un enjeu national. J'espère avoir l'occasion d'en discuter avec vous aux congrès des divisions. Avec une solide proposition visant à financer plus efficacement notre action politique, nous entrons vraiment dans une nouvelle ère avec la prochaine phase de notre fier héritage de militantisme.

En toute solidarité,

Claude Généreux

Claude Généreux
Secrétaire-trésorier national

BIENTÔT! SCFP NATIONAL PRIX DES COMMUNICATIONS DE 2007



Pour plus de détails, consultez vos envois postaux ou allez sur le site Web à : <http://scfp.ca/prixdescommunications/>

Bulletins

- publiés pour les lecteurs du SCFP
- jugés selon leur contenu écrit et graphique
- catégories réservées aux sections locales du SCFP (en fonction du nombre de membres), aux divisions provinciales et aux secteurs

Sites Web

- jugés selon le contenu, la facilité d'utilisation par les membres et la conception
- catégories : petite section locale, grande section locale et division

Photographies - NOUVELLE CATÉGORIE

- imprimées ou numériques
- photos de membres du SCFP au travail ou dans la collectivité
- catégorie SPÉCIALE ajoutée en 2007 - meilleure photographie d'un ou de plusieurs jeunes membres du SCFP. Envoyez vos photos par la poste ou en ligne.

S'inscrire avant le 30 juin 2007

Pour être admissibles, toutes les candidatures doivent être accompagnées d'un formulaire d'inscription dûment rempli.

Renseignements : comm@scfp.ca





les femmes, une force du syndicat

SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique scfp.ca

Nouveau! Affiche des femmes

Pour commander, envoyez un courriel à egalite@scfp.ca
ou communiquez avec le Service de l'égalité du bureau national au 613-237-1590.