

Plan d'orientation stratégique du SCFP 2003-2005

COMPTE RENDU

Table des matières

Introduction	1
Le renforcement de notre pouvoir de négociation	3
<i>Éléments d'orientation stratégique</i>	
• Mobiliser nos membres pour gagner à la table de négociation.	3
• Renforcer notre capacité de mobiliser le soutien à la grève pour tout groupe de travailleurs, tant au SCFP qu'à l'extérieur du syndicat.	3
• Élaborer des plans dans l'ensemble du syndicat pour renforcer les négociations coordonnées.	6
• Coordonner et consolider les structures de négociation pour que les besoins et les priorités des sections locales se reflètent dans nos stratégies et nos exigences de négociations.	8
• Fournir les outils et l'aide nécessaires pour que les sections locales obtiennent le soutien des membres de la base syndicale à un pacte de solidarité du SCFP.	10
• Intensifier les efforts pour coordonner des activités avec d'autres syndicats représentant des travailleurs dans ses secteurs.	10
• Mettre en place un nouveau système en ligne pour permettre à toutes les sections locales d'avoir accès aux conventions collectives d'autres sections locales, de même qu'aux données sur les règlements de conventions collectives.	12
• Entreprendre un programme, avec les divisions provinciales du SCFP, visant à accroître le nombre de sections locales affiliées aux conseils du travail du CTC et aux fédérations du travail provinciales.	13
• Mener des campagnes d'orientation stratégique pour accroître notre pouvoir de négociation et renforcer nos positions de négociation en recrutant les travailleurs non syndiqués dans les secteurs et les compétences du SCFP.	14
• Élaborer des approches innovatrices dans le recrutement des travailleurs de petits organismes de service publics qui ne sont pas suffisamment financés par le gouvernement, comme les garderies et les agences de services sociaux.	15
• Le SCFP déterminera certains objectifs et priorités de négociation pour l'ensemble du syndicat en menant un sondage national auprès de ses membres.	17

- Soutenir et compléter nos stratégies de négociation par l'action politique menée aux niveaux local, provincial et fédéral. 18
- Les conseils régionaux du SCFP devraient jouer un rôle actif dans l'organisation du soutien à la grève en appuyant les négociations coordonnées et en participant aux campagnes communautaires et politiques. 20

Augmenter notre efficacité au jour le jour 21

Éléments d'orientation stratégiques

- Entreprendre un examen complet des difficultés auxquelles font face les sections locales et les conseils de négociation dans la représentation efficace des membres au jour le jour. 21
- Engager, former et déployer des membres du personnel pour offrir une aide spécialisée aux sections locales et aux conseils de négociation qui ont particulièrement besoin de reconstruction et de consolidation internes. 22
- Fournir un soutien financier à frais partagés aux sections locales, aux conseils de négociation et aux divisions du SCFP pour les aider à mener leurs campagnes de recrutement, d'action politique et d'engagement communautaire, entre autres. Le syndicat national doit aussi continuer de financer, dans toute la mesure du possible, ses campagnes de défense des services publics et de la justice sociale, incluant la campagne nationale sur la santé et la campagne pour le respect des travailleurs des services sociaux. 23
- Développer des compétences de leadership efficace à tous les niveaux du syndicat. 29
- Faire avancer et promouvoir le programme du SCFP en matière d'égalité en accroissant la participation, à tous les niveaux de notre syndicat, des femmes et des membres des autres groupes en recherche d'égalité. 30
- Prendre des mesures pour inciter et aider les sections locales à tenir des listes de membres à jour, tenant compte des lois provinciales sur les renseignements confidentiels. 32

L'intensification de notre campagne pour stopper la sous-traitance et la privatisation

33

Éléments d'orientation stratégiques

- Encourager et aider les sections locales, divisions provinciales, secteurs et conseils régionaux à s'organiser contre tous les projets spécifiques de privatisation ou de sous-traitance entrepris dans les compétences représentées par le SCFP. 33
- Lutter pour les droits de successeur chaque fois que les emplois de nos membres sont sous-traités ou qu'un service est privatisé. 37
- Organiser le soutien dans l'ensemble du mouvement syndical à la mise en œuvre d'une stratégie visant à stopper la privatisation, et poursuivre nos efforts pour continuer de représenter les membres après la sous-traitance ou la privatisation des services. 38
- Entreprendre une initiative ciblée et stratégique visant à empêcher l'investissement de l'argent des caisses de retraite dans des projets de privatisation du secteur public. 40
- Défendre les emplois de nos membres contre la privatisation et la sous-traitance en négociant de meilleures dispositions de sécurité d'emploi. 43
- Entreprendre un programme d'éducation complet sur la privatisation et la sous-traitance, destiné à l'ensemble du syndicat. 44
- Mobiliser une opposition efficace aux accords de libre-échange qui donnent le droit aux entreprises de prendre le contrôle des services publics au Canada et risquent de rendre la privatisation irréversible. 45
- Travailler au sein de coalitions avec d'autres organisations pour informer nos membres et d'autres citoyens canadiens des dangers de ces accords de libre-échange et créer des réseaux efficaces de militants dans les collectivités. 45
- Renforcer nos liens avec les syndicats du monde entier pour aider à stopper la privatisation à l'échelle mondiale. Tous les organismes à charte du SCFP seront invités à offrir une contribution financière au Fonds de justice mondiale du SCFP (ancien Fonds d'entraide syndicale) afin que nous puissions continuer de commanditer des projets de solidarité internationale qui contribuent à édifier un mouvement populaire mondial contre la privatisation des services publics. 46
- Déterminer des domaines de travail ou des segments importants d'activités et de services du secteur public qui font l'objet de privatisation ou qui sont déjà en grande partie privés, et qui devraient revenir au secteur public. 48

Conclusion

49

Introduction

Au congrès national de 2003 à Québec, les délégués ont débattu pendant quatre jours d'une orientation stratégique pour le SCFP. Au dernier jour du congrès, ils ont adopté un plan comportant les trois objectifs clés suivants pour 2003–2005 :

- Renforcer notre pouvoir de négociation;
- Augmenter notre efficacité au jour le jour;
- Intensifier notre campagne pour stopper la sous-traitance et la privatisation.

Ce document d'orientation stratégique contenait une analyse et des commentaires, de même que des mesures à prendre pour atteindre nos objectifs. Ces principes clés d'orientation stratégique sont les priorités de notre syndicat et le demeureront bien après 2005. Nous ne cesserons jamais de renforcer notre pouvoir de négociation, d'accroître notre efficacité interne comme syndicat, ni de lutter contre la sous-traitance et la privatisation.

Pendant toute notre histoire, nous avons accordé une grande place à ce type de priorités et à d'autres et nous sommes fiers de nos réussites. Au printemps de 2005, nous avons publié *Le SCFP : un bilan positif – Rapport sur les activités, événements et tendances qui ont façonné le plus grand syndicat du Canada en 2004*. Le document a été distribué aux congrès du SCFP et à de nombreuses autres activités du syndicat afin de faire savoir aux membres ce que nous faisons et pour célébrer la vitalité de notre syndicat.

Le présent rapport, *Compte rendu*, vise à mettre en lumière quelques-unes des activités que nous avons mises en œuvre dans la foulée des recommandations du Plan d'orientation stratégique de 2003–2005.

Compte tenu de la taille et de la diversité du SCFP et du nombre impressionnant de moyens d'action entrepris par le SCFP, il est impossible, dans le cadre du présent rapport, de présenter une liste exhaustive de chaque mesure stratégique mise en œuvre aux niveaux local, régional et national de notre syndicat. De même, une très brève mention de ces initiatives ne rendrait pas justice aux innombrables heures que nos militants et notre personnel ont consacrées à l'atteinte de ces importants objectifs d'orientation stratégique.

Avant d’amorcer le débat sur notre politique d’orientation stratégique pour 2005–2007 et ses objectifs précis à notre congrès, il est important que nous examinions les efforts collectifs que nous avons faits depuis deux ans. Nous avons des comptes à rendre à nos membres sur la mise en œuvre des décisions prises au congrès et c’est le but du présent rapport. L’énoncé de politique sur l’orientation stratégique de 2003 comportait 54 points et nous tenterons de résumer les recommandations axées sur des moyens d’action.

Enfin, nous tenons à remercier tous les militants et les membres du personnel du SCFP qui ont travaillé sans relâche à la réalisation du plan d’orientation stratégique afin d’édifier un SCFP plus grand et plus fort.

Le renforcement de notre pouvoir de négociation

Élément d'orientation stratégique :

Mobiliser nos membres pour gagner à la table de négociation.

Élément d'orientation stratégique :

Renforcer notre capacité de mobiliser le soutien à la grève pour tout groupe de travailleurs, tant au SCFP qu'à l'extérieur du syndicat.

- À Terre-Neuve et Labrador, les membres du SCFP ont conclu un pacte de solidarité avec l'Association des employés des secteurs public et privé de Terre-Neuve (*Newfoundland Association of Public and Private Employees – NAPE*) et ont fait la grève pendant quatre semaines en avril 2004 pour défendre la libre négociation collective.
- Le Conseil des syndicats d'hôpitaux du Nouveau-Brunswick (section locale 1252) a réussi à négocier de bonnes ententes à l'automne 2004 grâce aux « pactes de solidarité », aux comités régionaux et à une mobilisation à l'échelle du mouvement syndical pour défendre la libre négociation collective. La campagne de riposte du SCFP du N.- B. « *Standing Up for Health Care* » a rallié des milliers de membres des syndicats et des collectivités et a contribué à la victoire.
- Au début de 2004, le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO) a joué un rôle clé dans la formation d'une alliance avec l'Union internationale des employés de services (UIES) et des organismes communautaires progressistes, comme la Coalition ontarienne de la santé et le Conseil des Canadiens, et a réussi à éradiquer la menace de la Loi 8 (appelée *Loi sur l'engagement d'assurer l'avenir de l'assurance-santé*) qui visait à ouvrir les conventions collectives aux concessions en matière de salaires, d'avantages sociaux et de sécurité d'emploi. Dans le cadre de la campagne, les députés provinciaux ont reçu des milliers de courriels, d'appels téléphoniques et de messages télécopiés.
- Le CSHO a formé un pacte de solidarité avec l'UIES pour décrocher un règlement historique avec l'Association des hôpitaux de l'Ontario. Le règlement touche directement 22 000 employés des hôpitaux et ouvre la voie à 10 000 autres employés engagés dans des négociations collectives avec l'AHO.

- Au Québec, dès novembre 2003, en collaboration avec la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), un plan de mobilisation et un pacte de solidarité ont été adoptés afin de mettre en place une vaste campagne contre les politiques du gouvernement Charest. Plus de soixante-dix activités auxquelles participaient la majorité de nos membres ont été réalisées, dont plusieurs à la grandeur du Québec (distribution de dépliants, visite de députés, parades, visites surprise, occupation stratégique, etc.)
- Après des années de préparation, le secteur de l'Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario a mis la question des négociations centrales sur la table. Des 35 unités de négociation dont la convention collective prenait fin le 31 mars 2005 ou avant, 30 ont accepté la stratégie de négociation de 2005. Les sections locales se sont entendues sur quatre propositions coordonnées pour 2005.
 - Un protocole d'accord qui engage l'employeur à entreprendre des négociations centralisées sous une forme ou une autre pour la prochaine série de négociations, en plus de faire pression sur le gouvernement pour obtenir des ressources destinées à une table centrale afin de négocier les enjeux principaux des salaires, des avantages sociaux, des régimes de retraite et des titres de postes communs;
 - La date d'expiration globale du 31 mars 2007;
 - Une proposition salariale commune basée sur l'étude de KMPG qui recommande entre autres de régler les inégalités de longue date dues au sous-financement dans le secteur; et,
 - L'adhésion au régime de retraite multisectoriel pour les sections locales qui sont sans régime de retraite.

Cette coordination a déjà porté ses fruits car plusieurs règlements contiennent les quatre propositions. En outre, chaque semaine, les conseillers syndicaux et les membres communiquent par téléphone pour garder leur élan. Les sections locales qui ne sont pas à la table concluent des pactes de solidarité pour soutenir les sections locales qui le sont.

- Le Syndicat des employées et employés d'hôpitaux (SEH), la division de la santé du SCFP en Colombie-Britannique, a entrepris une importante campagne de riposte contre un gouvernement provincial qui continue de s'en prendre à nos membres à chaque occasion. Les membres du SCFP et d'autres syndicats de toute la Colombie-Britannique ont été aux côtés des membres du SEH pendant toute cette lutte.

- Chaque année, dans chaque province, le SCFP organise des conférences sur les négociations collectives pour préparer nos membres et les sections locales de chaque secteur aux négociations de l'année suivante. Ces conférences sont des activités coordonnées auxquelles participent les divisions du SCFP et leurs comités, ainsi que le personnel du SCFP de divers services – conseillers syndicaux, personnel technique des services de recherche, de l'égalité, des affaires juridiques, des communications et de la santé-sécurité, en plus des conseillers en éducation. Bien qu'il soit difficile de dire avec certitude le nombre d'exécutifs de sections locales, de comités de négociation et de militants qui assistent à ces conférences, on peut dire sans se tromper qu'ils sont des milliers.

En juin 2004, notre Conseil exécutif national a adopté un plan d'action intitulé « Plan pour lutter contre les concessions et défendre la libre négociation collective » invitant nos divisions provinciales, conseils régionaux et sections locales à conclure des pactes de solidarité et de soutien régionaux pour tout groupe de membres du SCFP en grève. Dans la foulée de ce plan, les efforts de coordination qui suivent ont été entrepris :

- Le SCFP-Ontario a organisé une série de réunions régionales de leadership au cours desquelles ont été adoptés des pactes de solidarité destinés à soutenir les sections locales qui entrent en négociations. Ces pactes sont censés assurer un soutien aux sections locales du SCFP de régions particulières.
- Les sections locales 3550, 784 et 474 du SCFP des écoles publiques d'Edmonton ont montré le pouvoir de la coordination. En effet, en se soutenant mutuellement dans leurs efforts de négociation, les membres ont réussi à obtenir de bonnes ententes.
- Les sections locales 7 et 21 du SCFP ont négocié côte à côte à une seule table avec le Syndicat uni du transport (SUT) à la ville de Regina dans le cadre d'un pacte de solidarité en vertu duquel toutes les unités de négociation devaient obtenir un règlement équitable.
- La Direction du développement syndical a élaboré et mis à l'essai de nouveaux cours sur la négociation des avantages sociaux et sur la négociation collective en général. Ces cours sont maintenant prêts à être offerts.

Élément d'orientation stratégique :

Élaborer des plans dans l'ensemble du syndicat pour renforcer les négociations coordonnées.

- Les membres du SCFP de l'Île-du-Prince-Édouard prennent des mesures très importantes pour élaborer un solide plan d'orientation stratégique pour l'île. Quatre comités d'action régionaux agissent comme premier point de contact pour les enjeux ou les campagnes dans leurs régions. Les comités mobilisent les membres afin qu'ils soutiennent toutes les grèves et participent aux piquets de grève en appui aux grévistes d'autres syndicats. Le courage dont ont fait preuve les « Fearless Five », cinq femmes en grève de la section locale 3373 du SCFP du foyer collectif Montague, et la solidarité qui en a résulté sont une source d'inspiration pour les comités d'action régionaux. Le SCFP de l'Î.-P.-É. a organisé sa toute première conférence sur les négociations collectives en février 2005.
- En Nouvelle-Écosse, les travailleurs des conseils/commissions scolaires membres de la section locale 5050 du SCFP ont conclu une entente avec le gouvernement après une grève de 20 jours. Fait sans précédent, l'entente prévoit des négociations à l'échelle de la province dans le secteur des conseils/commissions scolaires. Un comité paritaire, avec représentation égale du syndicat et du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, commencera à déterminer des moyens pour mettre en œuvre ces négociations centrales d'ici le 1^{er} avril 2007. Le comité paritaire sera aussi chargé d'assurer la parité salariale en élaborant des descriptions de poste, des catégories et des taux de salaire normalisés pour les travailleurs des conseils/commissions scolaires membres du SCFP de toute la province.
- Le Comité de coordination des services sociaux de l'Ontario s'est réuni au printemps 2005. Il a mis au point un plan d'action pour faire avancer la lutte contre la privatisation, conclure un pacte de solidarité pour mobiliser ses membres et entreprendre un projet de recrutement pour accroître de façon significative la densité syndicale dans le secteur des services sociaux, en ayant recours à des initiatives de négociations coordonnées et centralisées comme outil de syndicalisation de nouvelles sections locales.
- Le SCFP-Saskatchewan organisera une conférence de la solidarité les 18 et 19 novembre 2005.
- Six sections locales d'Extendicare en Alberta se coordonnent en vue de la prochaine série de négociations.

- Le SCFP de la C.-B. a créé des comités sectoriels pour tous les secteurs. Ces comités ont été invités à élaborer des plans stratégiques pour accroître la coordination et la centralisation des négociations.
- Le Conseil exécutif national du SCFP a accordé une plus grande priorité aux négociations collectives en inscrivant ce point à tous les ordres du jour des réunions du Conseil. Les membres du Conseil exécutif national présentent des comptes rendus sur l'état des négociations collectives dans leurs régions respectives.
- Des mises à jour régulières sur les négociations collectives sont assurées par notre Direction de l'organisation et des services régionaux.
- Le Service de recherche du SCFP fournit un résumé des tendances économiques et de négociations collectives au Canada intitulé *Le climat économique pendant les négociations*. Cette publication résume des indicateurs économiques clés en matière de règlements salariaux. Notre Service de recherche produit également une publication trimestrielle intitulée *Pourparlers*, destinée à fournir aux membres et au personnel l'accès aux importantes clauses de conventions collectives et aux dernières tendances en matière de règlements salariaux.
- Les conseillers à la recherche dans les régions produisent des rapports sur les tendances dans les règlements, les clauses de conventions collectives et les indicateurs économiques clés pour les conférences régionales sectorielles sur les négociations collectives et à des fins générales. En voici quelques exemples : rapport sur les négociations collectives du secteur des soins de longue durée du SCFP-Ontario; rapport sur les moyennes salariales dans le secteur des soins de longue durée du SCFP-Ontario; sommaire des règlements dans le secteur municipal du SCFP-Ontario; rapport sur les négociations réussies dans le secteur des conseils/commissions scolaires (Saskatchewan).
- Au Québec, dans plusieurs secteurs, notamment celui de l'éducation, le SCFP est un joueur déterminant et extrêmement mobilisé. Sous le thème « Les indispensables », il y a eu plusieurs journées d'action et d'autres sont prévues pour faire bouger le gouvernement.

Élément d'orientation stratégique :

Coordonner et consolider les structures de négociation pour que les besoins et les priorités des sections locales se reflètent dans nos stratégies et nos exigences de négociations.

- Une toute première conférence sur les négociations a eu lieu à l'Î.-P.-É. en février 2005. Les membres du SCFP ont examiné de plus près les moyens à prendre pour négocier collectivement dans une province où la plupart des membres n'ont pas le droit de grève et où tous les règlements ont contribué à établir la tendance pour d'autres travailleurs. Les membres ont discuté de l'importance de renforcer les coalitions et de coordonner les négociations pour réaliser des percées, que ce soit dans les arbitrages exécutoires ou à la table.
- Un conseil provincial de négociation des employés des conseils/commissions scolaires de la Nouvelle-Écosse a été formé et négociera pour les travailleurs de soutien.
- Un pacte de solidarité provincial formé au Nouveau-Brunswick a aidé à mobiliser l'ensemble de l'effectif du SCFP N.-B. Des rassemblements ont appuyé une grève générale visant à protéger la libre négociation collective. Le soutien de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick et de 18 autres syndicats des secteurs publics et privés a obligé le gouvernement à reculer et à négocier une nouvelle convention collective pour 6 500 travailleurs d'hôpitaux, après une grève de trois semaines.
- Le SCFP 4400 (conseil/commission scolaire régional de Toronto) a lancé une campagne de grève du zèle efficace et innovatrice pour soutenir ses négociations en septembre 2004. La campagne a permis de décrocher une augmentation salariale de 14 pour cent pendant la durée de l'entente en mai 2005. Grâce à ce moyen d'action, les membres du SCFP n'étaient plus obligés de rentrer tôt au travail ou de partir tard sans paie, ni de travailler pendant les pauses ou les heures de repas sans paie, et ils se conformaient étroitement aux règles et aux règlements.
- Le CSHO a signé un pacte de solidarité avec l'UIES.
- Le secteur des conseils/commissions scolaires du Manitoba a élaboré un plan de négociations.

Initiatives régionales dans le secteur des garderies

- Deux régions, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse, ont commencé à aborder la question des structures de recrutement et de négociations dans le secteur des garderies. Ces initiatives régionales portent sur trois grands domaines : prestation, structure interne et structures de négociations.

- Le travail préliminaire de la campagne de recrutement dans le secteur des garderies est maintenant bien amorcé en Nouvelle-Écosse. Les équipes de négociation des deux plus grandes garderies de Halifax, St. Joseph's et North End Child Care Centre, ont fait porter leurs efforts sur l'établissement de contacts avec d'autres fournisseurs de services de garde d'enfants. Des plans spécifiques seront mis en œuvre pour créer des liens avec d'autres sections locales du SCFP et garderies sans but lucratif non syndiquées.

Nos membres, avec d'autres dans ce secteur, sont frustrées par la direction que prend le gouvernement Hamm pour le nouveau financement accordé par le fédéral (aucun engagement sur les salaires, la poursuite du financement d'un système « mixte » basé sur les subventions, etc.). Cette tendance devrait être le catalyseur dont nous avons besoin pour lancer cette année notre campagne de syndicalisation des éducatrices de garderie non syndiquées.

- Notre rapport de recherche sur les tendances dans le marché du travail du secteur des garderies a été évalué par des pairs et publié au début de septembre, de concert avec des partenaires de coalition.
- Nous continuons de tenir des réunions spéciales avec des directeurs de garderies sans but lucratif et d'autres syndicats dans le secteur. Nous avons présenté de la documentation et de l'information aux directeurs des principales garderies et nous préparons présentement de l'information pour distribuer à toutes les éducatrices de plus de 100 garderies sans but lucratif. Cette documentation explique les nombreux problèmes et pièges de la nouvelle entente de financement.
- En Ontario, la tournée des garderies, menée par la présidente du sous-comité sur les garderies, s'est rendue dans de nombreuses régions de la province pour informer les conseillers syndicaux, les exécutifs des sections locales et les membres du plan de syndicalisation et de soutien du SCFP dans le secteur des garderies. La tournée nous a permis de recueillir de l'information qui nous aidera à déterminer les meilleurs endroits pour recruter et mettre en œuvre des projets pilotes de négociations coordonnées.

Le Comité des garderies mettra la dernière touche au plan de travail de recrutement, qui déterminera les lieux où seront offerts les projets pilotes, trouvera des membres-recruteurs et établira des échéances pour leur formation ainsi que pour la mise sur pied de la campagne de syndicalisation.

- Nous créons une convention collective standard basée sur les meilleures conventions collectives dans le secteur des garderies. Cet outil contribuera à accélérer le processus des négociations coordonnées pour les unités des garderies dans les régions ciblées.

Élément d'orientation stratégique :

Fournir les outils et l'aide nécessaires pour que les sections locales obtiennent le soutien des membres de la base syndicale à un pacte de solidarité du SCFP.

Élément d'orientation stratégique :

Intensifier les efforts pour coordonner des activités avec d'autres syndicats représentant des travailleurs dans ses secteurs.

- Coalition SCFP de Terre-Neuve et Labrador – NAPE : Aux prises avec un gouvernement rétrograde bien décidé à éliminer au moins une douzaine d'importantes dispositions dans les conventions collectives de nos membres, 20 000 membres du SCFP de Terre-Neuve et Labrador et de l'Association des employés des secteurs public et privé (NAPE) se sont unis pour mener une grève de 28 jours à l'échelle de la province et montrer le vrai visage de Danny Williams à la population de la province. Le SCFP et le NAPE ont décidé de mettre fin à la grève pour éviter une loi de retour au travail.
- Tournée du président du SCFP de Terre-Neuve et Labrador
- Réunions d'action de la région de l'Î.-P.-É.
- Coalition des négociations du secteur public de l'Î.-P.-É.
- La campagne « Nous sommes unis ! » du Nouveau-Brunswick
- La Coalition du Front commun du Québec
- Des motions standard de pactes de solidarité ont été présentées et adoptées à toutes les réunions de direction régionales du SCFP-Ontario.
- Les négociations se poursuivent pour le Conseil des syndicats de la santé du Manitoba, qui comprend 10 000 travailleurs de soutien dans le secteur de la santé. En juin 2005, le Conseil a organisé une série de onze assemblées de consultation des membres. La majorité des membres ont indiqué qu'ils voulaient que le comité de négociations demande une augmentation de salaire raisonnable, le plein paiement des régimes d'invalidité et de réadaptation (régime d'invalidité de longue durée) et la normalisation complète des salaires. Les membres savent que la grève peut être nécessaire pour atteindre ces objectifs et ont confié au Conseil le mandat de poursuivre les discussions avec d'autres syndicats et d'élaborer un plan coordonné pour prévoir un tel moyen d'action.

- Coalition du CSHO et de l'UIES pour résister à la privatisation des soins de santé et à la sous-traitance des services de soutien.
- Les sections locales 7 et 21 du SCFP de Regina négocient en solidarité avec le SUT, et l'une avec l'autre.
- Sections locales des conseils/commissions scolaires d'Edmonton
- Trente délégués de quatre syndicats (SCFP, UIES, SNEGSP et NSUPE) se sont réunis à Calgary en mai 2005 afin de planifier des stratégies pour traiter avec leur employeur, la Société canadienne du sang. Leur plan inclut une stratégie conçue pour renforcer leur pouvoir de négociation et accroître les communications entre leurs sections locales. Par exemple, ils ont un plan visant à soutenir immédiatement toute section locale qui pourrait être obligée de faire la grève ou qui serait mise en lock-out.
- Grâce à sa campagne sur les collectivités fortes, le SCFP de la C.-B. réussit toujours aussi bien à mobiliser ses membres. Après avoir mis au point un outil de « Plans d'action locaux », plus de 100 sections locales de la Colombie-Britannique ont élaboré des plans d'actions locaux individuels.
- Le SEH, le SCFP de la C.-B. et la Fédération du travail de la C.-B. se sont ralliés aux travailleurs de la santé devant la menace d'une loi qui minerait leurs conventions collectives, faciliterait la sous-traitance et les priverait des droits du successeur en cas de sous-traitance de leur travail.
- Le SCFP de la C.-B., avec d'autres syndicats de secteurs comme les universités, le transport, les services sociaux et la santé communautaire, a contribué à la création de comités syndicaux mixtes pour aborder des enjeux communs. Dans le secteur K-12, une solide coalition pour l'éducation publique inclut le BCTF (fédération des enseignants), le BCGEU (gouvernement), la CUFA (universités), la FPSE (éducation secondaire) et la CFS (étudiants).
- En Saskatchewan, 12 000 membres du secteur de la santé du SCFP négocient à une table centrale avec le SGEU (gouvernement) et l'UIES.
- Penticton, en Colombie-Britannique, est l'un des nombreux exemples de sections locales qui organisent des coalitions syndicales de municipalités pour coordonner les négociations
- Au Québec, depuis 2001, un exercice important a été mis en place dans le but d'aider les dirigeants des sections locales et l'ensemble des conseillères et conseillers à jouer leur rôle dans leurs compétences respectives. Aujourd'hui, on a entrepris, en étroite collaboration avec le personnel et les dirigeants, le bilan de chacune des sections locales. Ce bilan traite de tous les aspects : vie syndicale, formation, relations de travail, négociation, santé et sécurité, etc.

Élément d'orientation stratégique :

Mettre en place un nouveau système en ligne pour permettre à toutes les sections locales d'avoir accès aux conventions collectives d'autres sections locales, de même qu'aux données sur les règlements de conventions collectives.

Le SCFP a toujours été fier de sa capacité à appuyer les négociations collectives par des données solides. Dans le passé, notre « Système informatisé pour l'analyse des conventions collectives » (SIACC) était une base de données avant-gardiste qui nous conférait un avantage certain en matière de négociations.

- La toute nouvelle génération de bases de données du SCFP en matière de conventions collectives est sur le point d'être dévoilée. Elle s'appelle « Système d'information sur les conventions collectives » (SICC) et permettra de produire des rapports plus rapidement et plus facilement que jamais auparavant. Le personnel sur le terrain pourra produire des rapports spéciaux à distance sur l'Internet. Grâce à l'une des nouvelles possibilités de texte du SICC, le personnel du SCFP pourra télécharger vers l'amont des conventions collectives du SCFP dans une base de données et télécharger vers l'aval des conventions collectives d'autres sections locales du SCFP. La recherche textuelle permettra de trouver facilement et rapidement des clauses spécifiques de conventions collectives. Les premières caractéristiques du SICC seront mises à l'essai par le personnel au congrès et les autres caractéristiques suivront peu après.
- Pour accompagner le SICC, le formulaire de règlements des conventions collectives fournira des résumés à jour des règlements obtenus par le SCFP, notamment sur les salaires, les avantages sociaux et d'autres bonifications. Des protocoles d'accord complets seront inclus s'il y a lieu.
- Ces deux bases de données fourniront aux membres et au personnel du SCFP une information critique sur les tendances et les clauses en négociation.
- Le Service de recherche du SCFP produit de l'information sur les négociations collectives qui est affichée régulièrement sur le site Web du SCFP et qui est déposée aux réunions du Conseil exécutif national. *Pourparlers* est un bulletin sur les négociations publié trimestriellement et conçu à titre de référence pour les comités de négociation des sections locales du SCFP, les dirigeants élus et les conseillers syndicaux. *Le climat économique pendant les négociations* est produit pour chaque réunion du Conseil et présente un large survol des tendances générales des règlements salariaux et d'autres données économiques liées aux négociations collectives dans le secteur public au Canada.

Élément d'orientation stratégique :

Entreprendre un programme, avec les divisions provinciales du SCFP, visant à accroître le nombre de sections locales affiliées aux conseils du travail du CTC et aux fédérations du travail provinciales.

- Le SCFP est fier que des membres et des conseillers syndicaux du SCFP soient membres de chaque fédération provinciale du travail au pays, y compris dans les Territoires du Nord-Ouest et à Iqaluit. Ces personnes sont mentionnées dans notre publication *Le SCFP : un bilan positif*. Nous sommes également représentés au Comité exécutif et au Conseil exécutif du CTC.

- Le Conseil exécutif national du SCFP encourage activement les divisions, les conseils de négociation et les membres du SCFP à participer aux différentes luttes menées par le mouvement syndical et aux luttes plus larges entreprises avec nos alliés progressistes dans la collectivité. Le Conseil exécutif national adopte régulièrement des résolutions d'appui à ces luttes à chaque réunion. Au cours des deux dernières années, les résolutions qui suivent ont été adoptées :
 - Soutien et solidarité avec les MUA à la Stelco, à Hamilton, pour leur défense militante des droits des travailleurs et de leurs régimes de retraite pendant que la société se restructure sous la protection de la loi sur les faillites.
 - Pacte de solidarité avec l'AFPC pour soutenir ses négociations collectives avec le gouvernement fédéral, y compris des efforts de lobbying, la participation aux piquets de grève et un soutien financier au besoin. La résolution demande au SCFP d'établir de meilleures relations avec tous les syndicats du secteur public.
 - Réaffirmation de notre opposition au programme de défense antimissile balistique et à la militarisation de l'espace et appui au NPD et au BQ dans leurs efforts pour qu'ait lieu un débat entier et ouvert sur la DAB au Parlement.
 - Soutien à la campagne nationale CTC-TUAC-FTQ pour dénoncer les tactiques antisyndicales de Wal-Mart.
 - Soutien urgent à l'adoption du projet de loi C-38 sur le mariage de conjoints de même sexe avant la suspension des travaux parlementaires pour l'été.
 - Prise de position contre les crimes haineux basés sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou la langue, et sensibilisation des membres du SCFP à ces questions.
 - Édification d'alliances avec le Conseil des Canadiens et d'autres organisations progressistes pour riposter au programme d'américanisation du gouvernement américain et des grandes entreprises qui veulent intégrer nos économies, nos systèmes de sécurité sociale, nos marchés de l'énergie et nos forces armées.

- Soutien aux membres du STT (Syndicat des travailleurs des télécommunications) mis en lock-out par Telus.
- Opposition au lock-out par la SRC des membres de la Guilde canadienne des médias et soutien à la radiodiffusion publique au Canada.

Élément d'orientation stratégique :

Mener des campagnes d'orientation stratégique pour accroître notre pouvoir de négociation et renforcer nos positions de négociation en recrutant les travailleurs non syndiqués dans les secteurs et les compétences du SFCP.

Depuis novembre 2003, nous avons recruté au-dessus de 3 500 nouveaux membres au SFCP grâce à plus de 115 accréditations. Plus de 41 pour cent des nouveaux membres ont été recrutés dans le secteur de la santé, 33 pour cent dans les secteurs des services communautaires et des services sociaux, plus de 15 pour cent dans le secteur de l'éducation et 7 pour cent dans le secteur des municipalités.

- Des votes d'allégeance tenus après les fusions dans les conseils/commissions scolaires au Manitoba ont permis au SFCP de gagner plus de 600 nouveaux membres.

Certaines régions ont mis au point des stratégies détaillées.

- L'Ontario, par l'entremise de son comité de la planification et des priorités, a élaboré des plans minutieux qui visent notamment l'éducation postsecondaire et les soins de longue durée. L'Ontario aborde aussi les répercussions possibles des Réseaux locaux d'intégration des soins de santé (RLISS) et de leurs conséquences sur les droits de représentation et de négociation pour nos membres. Les RLISS incluent les soins de longue durée, les soins de courte durée, les centres de santé communautaire, la santé mentale et les organismes de réadaptation, les CASC et les organismes de soutien communautaire.
- La Saskatchewan a élaboré une stratégie visant à accroître la densité syndicale dans le secteur des conseils/commissions scolaires, car de nouvelles frontières entreront en vigueur en janvier 2006.
- L'Alberta et le Manitoba ont réalisé des progrès importants dans la poursuite de fusions avec des associations existantes, de même qu'en signant des ententes de service avec des groupes dans le but de les inviter à adhérer au SFCP.
- Au Québec, dans la foulée des défusions dans le secteur municipal, le SFCP a coordonné ses stratégies pour conserver ses solidarités et même les renforcer.

Élément d'orientation stratégique

Élaborer des approches innovatrices dans le recrutement des travailleurs de petits organismes de service publics qui ne sont pas suffisamment financés par le gouvernement, comme les garderies et les agences de services sociaux.

- Le Conseil exécutif national a approuvé des plans de recrutement des éducatrices de garderies en Nouvelle-Écosse et en Ontario. En Nouvelle-Écosse, nous préparons un plan pour recruter et représenter les éducatrices de garderies dans le but de mettre sur pied une structure coordonnée de négociations pour ces travailleuses.
- Les travailleuses du secteur des soins à domicile de la Nouvelle-Écosse se réunissent déjà pour établir des exigences de négociation commune comme première étape vers l'établissement de négociations coordonnées plus formelles.

Nous reconnaissons que la main-d'œuvre, principalement des femmes, employée par les petits employeurs a besoin d'une représentation syndicale et que la syndicalisation entraînera une amélioration qualitative de leurs salaires, de leurs avantages sociaux et de leurs conditions de travail. Voici quelques exemples spécifiques de petits groupes que nous avons syndiqués :

- Colombie-Britannique
 - Association étudiante de Kwantlen College (16 membres)
- Alberta
 - Refuge pour femmes Brigantia Place Camrose (13 membres)
 - Discovery House (9 membres)
 - Société des services à la famille Mountain Plains d'Edmonton (10 membres)
- Saskatchewan
 - Conseil de gestion Métis, Yorkton (9 membres)
 - Centre éducatif Félix Le Chat (16 membres)
 - Division scolaire Saint-Alphonse (4 membres)
- Manitoba
 - Jane's Clinic (4 membres)
 - Ten Ten Sinclair (8 membres)
 - Centre de loisirs Gateway (7 membres)

- Ontario
 - Centre de ressources en emploi de Brampton (5 membres)
 - Société catholique d'aide à l'enfance de Hamilton (10 membres)
 - Garderies Tots de College Street (9 membres)
 - IAA de Muskoka Landing (8 membres)

- Québec
 - École Polytechnique de Montréal (10 membres)
 - Ville de Baie-Comeau (9 membres)
 - Ville de Desbiens (7 membres)
 - Centre local de développement des Etchemins (9 membres)

- Région des Maritimes
 - Ressources humaines du comté de Charlotte /soins à domicile Kindred (11 membres)
 - Service ambulancier de la Péninsule (15 membres)

- Région de l'Atlantique
 - Hillview Acres (14 membres)
 - Société d'aide à l'enfance de Halifax (9 membres)
 - Garderie Jewels and Gems, Glace Bay (15 membres)

Nous continuons de recruter des groupes, mais la meilleure façon de représenter ces travailleuses est de renforcer leur pouvoir de négociation par la coordination. À cet effet, nous poursuivons l'élaboration de plans pour coordonner les négociations dans leurs secteurs respectifs.

Élément d'orientation stratégique :

Le SCFP déterminera certains objectifs et priorités de négociation pour l'ensemble du syndicat en menant un sondage national auprès de ses membres.

- En 2005, le SCFP a entrepris un ambitieux sondage au hasard auprès de ses membres pour connaître les enjeux qui les préoccupent et pour aider à mettre au point de meilleures façons de communiquer avec eux et de les servir. Le sondage a joint 2 425 membres, de chaque province et secteur, et a pris fin en juillet 2005. Dix groupes de discussion de membres du SCFP ont été organisés à Vancouver, Calgary, Winnipeg, Toronto et Montréal pour fournir la base du questionnaire du sondage.
- Les répondants au sondage ont déterminé que la sécurité d'emploi, les salaires et avantage sociaux, les régimes de retraite et la santé sécurité étaient les quatre enjeux prioritaires sur lesquels devaient se concentrer le SCFP.
- D'autres enjeux importants ont été nommés, dont la protection de services publics de qualité ; le traitement des griefs ; la négociation de congés familiaux et parentaux ; des positions fermes sur des dossiers nationaux comme les garderies et l'assurance-maladie ; le lobbying auprès des gouvernements pour l'amélioration des lois touchant nos membres.
- En plus du sondage national, le SCFP-Saskatchewan et le SCFP de la C.-B. ont mené leurs propres sondages auprès de leurs membres au cours des deux dernières années.

Élément d'orientation stratégique :

Soutenir et compléter nos stratégies de négociation par l'action politique menée aux niveaux local, provincial et fédéral.

- Pour contrer de façon proactive le projet de « renouvellement des programmes » du gouvernement Binns, la division du SCFP de l'Î.-P.-É. a rencontré les sections locales des secteurs de la santé et des conseils/commissions scolaires pour établir des stratégies et se préparer aux négociations. Les sections locales ont demandé une rencontre avec le premier ministre Binns afin de discuter du projet, ont protesté contre le manque de représentation syndicale dans le processus d'examen et ont présenté un bref survol des services.
- La grève du SCFP 5050 en Nouvelle-Écosse a donné lieu à une entente provinciale sur des négociations à l'échelle de la province pour le secteur des conseils/commissions scolaires.
- Le SCFP du Nouveau-Brunswick a organisé une campagne pour confronter le gouvernement Lord et défendre la libre négociation collective.
- Les membres du SCFP au Québec, entre autres dans le secteur universitaire, ont accordé leur soutien aux étudiants en grève en dénonçant la décision du gouvernement Charest de supprimer 103 millions de dollars du programme de bourses des étudiants. Le SCFP et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec ont accordé un soutien ferme aux étudiants dans leurs négociations avec le gouvernement, qui ont finalement réussi.
- Le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario a mené une bataille stratégique contre la Loi 8 qui pouvait servir à contourner ou à ouvrir les conventions collectives. La loi pouvait être utilisée pour obliger les conseils et les directeurs d'établissements de soins de santé à régionaliser et à privatiser un vaste éventail de services de soutien. Le CSHO a convoqué une réunion d'urgence des présidents des sections locales afin d'étudier la loi et ses implications. Le Conseil a aussi organisé une série de manifestations pour protester contre la loi.
- À Toronto, le SCFP, de concert avec d'autres organisations syndicales et progressistes, a travaillé à l'élection de David Miller, un candidat progressiste à la mairie de Toronto.

- Le SCFP-Ontario mène une campagne contre les PPP dans presque tous les secteurs du syndicat. Les hôpitaux, centres de loisirs, usines de traitement des eaux et autres infrastructures publiques sont tous dans la mire des PPP pour le gouvernement libéral de l'Ontario. Le SCFP, le SEEFPO, l'UIES et la Coalition de la santé de l'Ontario se sont unis pour poursuivre devant les tribunaux le gouvernement de l'Ontario afin d'empêcher la création de deux hôpitaux en PPP. Bien que la poursuite devant les tribunaux ait échoué, elle a très bien réussi à sensibiliser les Ontariens à la question.
- Le SCFP-Ontario a déclaré que juin 2005 était le « mois du lobbying » et a préparé une trousse de lobbying que les membres peuvent utiliser dans leur lutte contre la privatisation. La trousse comprend notamment un vidéo sur les PPP, une brochure et une présentation PowerPoint ainsi que plusieurs articles expliquant la nature des PPP et des moyens à prendre pour riposter.
- Le SCFP de la C.-B. et le SEH ont fait campagne contre les libéraux de Gordon Campbell en Colombie-Britannique et ont remporté un important succès en faisant passer de 2 à 33 le nombre de sièges détenus par le NPD. Il y a donc maintenant une véritable opposition à la législature de la Colombie-Britannique.
- Le SEH et le SCFP de la C.-B. ont organisé une mobilisation pour limiter la sous-traitance du travail dans les soins de santé.
- Le SCFP a ciblé des comtés et des membres du SCFP clés pendant les élections fédérales de 2004. Il a ainsi permis au NPD d'accroître le nombre de sièges détenus à la Chambre et de devenir un intervenant clé dans le gouvernement minoritaire libéral.
- Le lobbying du SCFP national a porté surtout sur la santé, les garderies, le Nouveau pacte pour les villes, l'infrastructure publique, les PPP, l'assurance-emploi, les budgets fédéraux et la loi fédérale anti-briseurs de grève.
- Le SCFP-Alberta et la FTA ont travaillé fort aux élections provinciales en Alberta et le NPD a atteint le statut de parti avec 4 sièges.
- Sept membres du SCFP ont été élus aux élections municipales et scolaires en Nouvelle-Écosse 2004.
- Sept membres du SCFP ont été élus aux élections municipales et scolaires tenues à l'échelle de la province en Alberta en 2004.
- Le SCFP a aidé le NPD de la Saskatchewan à remporter un quatrième mandat consécutif en 2003.

Élément d'orientation stratégique :

Les conseils régionaux du SCFP devraient jouer un rôle actif dans l'organisation du soutien à la grève en appuyant les négociations coordonnées et en participant aux campagnes communautaires et politiques.

- Le SCFP a accordé 30 000 \$ par année depuis 2003, pour un total de 90 000 \$, à l'aide aux conseils régionaux du SCFP en reconnaissance du rôle critique que jouent ces conseils dans la coordination du soutien à la grève au niveau communautaire, du soutien des négociations collectives par des plans d'action politique et de l'organisation contre la privatisation. Ce fonds donne accès à un financement pour des projets spéciaux qui peut aller de 200 \$ à 2 000 \$. Le SCFP rappelle régulièrement à tous les organismes à charte l'existence de ce fonds.

Voici quelques-uns des projets des conseils régionaux financés par le SCFP national :

- Financement pour permettre aux membres des sections locales d'assister aux cours du SCFP, conseil de Cap-Breton (N.-É.).
- Projet de campagne de recrutement en appui au conseil régional, conseil de Lakehead et du district (Ont.).
- Financement pour organiser une réunion de tous les présidents dans le but de créer des pactes de solidarité et de faire des plans pour mettre en œuvre la politique d'orientation stratégique du SCFP, conseil régional de Toronto (Ont.).
- Financement pour organiser plusieurs ateliers visant à accroître l'efficacité des militants, conseil de North Bay et du district (Ont.).
- Le conseil du SCFP de Toronto a rassemblé 32 sections locales au printemps de 2004 pour planifier une stratégie afin de permettre au conseil de soutenir les sections locales dans leur action politique et leur engagement communautaire.
- Le conseil du SCFP de Toronto a organisé une réunion à l'automne 2004 où il a été convenu de créer une caisse de grève régionale et de conclure un pacte de solidarité.
- Le conseil du SCFP d'Ottawa a organisé un voyage en autobus pour soutenir les confrères et consœurs d'Espanola en grève.
- Matériel promotionnel pour les tables d'information faisant la promotion du SCFP, conseil régional de Brandon (Man.).
- Financement pour organiser une séance de planification visant à déterminer les besoins et les objectifs pour le conseil régional d'Okanagan Mainline (C.-B.).
- Financement des frais de déplacement pour regrouper des sections locales du SCFP afin de planifier et organiser une campagne de riposte contre le gouvernement provincial, conseil de la région du nord (C.-B.).
- Financement des frais d'organisation d'une conférence des délégués syndicaux, conseil régional de Fraser Valley (C.-B.).
- Formation en leadership pour l'exécutif du conseil régional en soutien à un plan stratégique, conseil régional de Vancouver Island (C.-B.).

Augmenter notre efficacité au jour le jour

Élément d'orientation stratégique :

Entreprendre un examen complet des difficultés auxquelles font face les sections locales et les conseils de négociation dans la représentation efficace des membres au jour le jour.

- Le SCFP a appuyé d'importantes campagnes de recrutement partout au pays et accordé 1,75 million de dollars à ces projets.
- Depuis deux ans, le SCFP national a alloué et dépensé plus de 1,55 million de dollars pour aider les sections locales à relever les défis liés aux restructurations.
- Le syndicat national a soutenu les sections locales de l'Alberta dans leurs votes de représentation avec l'AUPE.
- Le syndicat national a accordé une aide directe aux sections locales pour leur permettre d'affronter des problèmes internes et de relever des défis liés aux restructurations.
- Le SCFP-Québec a entrepris un examen ambitieux et en profondeur des rôles et responsabilités de ses sections locales, de son personnel et de la division. Quatre années de consultations et d'analyses ont mené au dépôt du rapport du Comité spécial sur les services au congrès de la division du Québec de 2005, auquel assistaient plus de 450 délégués. Le rapport et ses conclusions seront très utiles pour déterminer précisément les forces et les besoins des sections locales et de la province.
- Rédaction d'un manuel sur la gouvernance du Conseil exécutif national et mise à jour du livre des politiques du SCFP.

Élément d'orientation stratégique :

Engager, former et déployer des membres du personnel pour offrir une aide spécialisée aux sections locales et aux conseils de négociation qui ont particulièrement besoin de reconstruction et de consolidation internes.

- Au cours des deux dernières années, le SCFP a ajouté 17 postes permanents à son effectif de tout le Canada, dont 7 conseillers syndicaux, 2 conseillers aux communications, 2 commis-comptables, 1 poste de soutien à la technologie, 1 conseiller en évaluation des emplois, 1 conseiller à la recherche, 1 conseiller aux affaires juridiques et législatives, 1 agent du développement syndical et un économiste principal.
- Nous avons aussi eu recours, à court terme, à de nombreux conseillers dans les régions pour aider nos sections locales à relever leurs nombreux défis, dont les restructurations et les négociations après des votes de représentation, le maraudage, les questions de santé et de sécurité et l'évaluation des emplois.
- Nous avons comblé plus de 30 postes temporaires pour aider au besoin les membres du SCFP à relever des défis dans les domaines suivants :
 - Développement syndical pour aider à élaborer des cours sur les régimes de retraite et les avantages sociaux (national)
 - Recherche pour aider à coordonner et à élaborer une politique dans le secteur de l'énergie (national)
 - Exigences en matière de services (divers)
 - Recrutement (divers)
 - Coordination de notre programme d'alphabétisation (national)
 - La campagne pour fortifier nos collectivités (C.-B.)
 - Coordonnateur de l'action politique (C.-B.)
 - Conseiller à l'égalité (C.-B.)
 - Liaison avec les gouvernements locaux (C.-B.)
 - Conseiller à l'évaluation des emplois (Ont.)

Élément d'orientation stratégique :

Fournir un soutien financier à frais partagés aux sections locales, aux conseils de négociation et aux divisions du SCFP pour les aider à mener leurs campagnes de recrutement, d'action politique et d'engagement communautaire, entre autres. Le syndicat national doit aussi continuer de financer, dans toute la mesure du possible, ses campagnes de défense des services publics et de la justice sociale, incluant la campagne nationale sur la santé et la campagne pour le respect des travailleurs des services sociaux.

Voici quelques-unes de nos campagnes et initiatives nationales :

- Une importante campagne de lobbying pour inciter le gouvernement fédéral à mettre en œuvre un programme national de garderies correctement financé.
- La poursuite d'une campagne de lobbying ciblant les gouvernements provinciaux qui ont signé des ententes sur les services de garde à l'enfance avec le gouvernement fédéral afin qu'ils s'engagent à offrir des garderies dans le respect des principes « QUAD » (qualité, universalité, accessibilité et programmes axés sur le développement).
- La poursuite de notre très réussie « Campagne pour fortifier nos collectivités », dans le cadre de laquelle nous faisons du lobbying auprès des femmes et hommes politiques de tous les niveaux pour les convaincre d'investir dans les services publics de nos collectivités. Le SCFP est le syndicat des collectivités et le travail que font nos membres en offrant des services publics est un élément essentiel de la force de nos collectivités.
- Nous avons fait du lobbying auprès du gouvernement fédéral très précisément pour mettre en œuvre un Nouveau pacte pour les villes – avec assez d'argent pour remplacer ou renouveler une infrastructure publique en décrépitude, sans privatiser la propriété ni la prestation des services.
- Nous avons inlassablement poursuivi notre analyse et notre lobbying en faveur d'un système de santé dont le financement et la prestation soient publics, conformément aux principes de la *Loi canadienne sur la santé*. Nous nous sommes joints à d'autres syndicats et partenaires de coalitions pour condamner toute tentative de privatisation par la création de cliniques privées et par l'instauration d'assurances privées.

- Nous avons organisé et animé plusieurs rencontres sectorielles stratégiques afin de renforcer les sections locales de secteurs donnés, tant dans leur efficacité au jour le jour que dans leurs négociations collectives, et pour riposter aux projets de privatisation et de sous-traitance.
- Les sections locales des services médicaux d'urgence se sont réunies à Edmonton en mai 2005 pour discuter et prévoir des moyens d'action et des stratégies pour renforcer les négociations et se coordonner sur des enjeux d'intérêt commun.
- Municipalités – Les plus grandes sections locales du SCFP dans le secteur des municipalités se sont réunies à Toronto en juin 2005, afin de renforcer leur lutte contre la privatisation. Elles ont mis au point des stratégies pour accroître l'appui à l'investissement public dans les services publics. Les travailleurs présents à la réunion ont échangé des points de vue et des leçons apprises et ont travaillé avec des experts en finances publiques, en environnement, en inclusion sociale et en gouvernements locaux. L'une des premières priorités a été l'élargissement et le soutien à un Nouveau pacte pour les villes et collectivités qui soit vraiment efficace.
- Les services du sang – Quatre syndicats (SCFP, UIES, SNEGSP et NSUPE) se sont réunis à Calgary en mai 2005 pour planifier des stratégies visant à affronter leur employeur, la Société canadienne du sang.
- Santé – Les représentants des conseils de négociation provinciaux de la santé du SCFP et du Comité national du SCFP sur les questions de santé se sont réunis en juin 2005 à Ottawa pour partager de l'information sur les attaques menées contre les travailleurs de la santé et pour élaborer des stratégies et un plan d'action visant à stopper la privatisation et la sous-traitance, de même qu'à renforcer les négociations pour nos sections locales.
- Aides-enseignants – Les sections locales du SCFP se sont jointes à d'autres syndicats d'aides-enseignants de tout le Canada dans le cadre d'une réunion tenue à Vancouver en août 2005. Les participants ont échangé information et stratégies dans le but d'améliorer leurs conditions de travail et d'obtenir de meilleures conventions collectives. La rencontre inaugurale de la Coalition canadienne des syndicats d'employés diplômés (CCGEU) doit inclure des discussions sur les négociations coordonnées et le recrutement.
- Sept sections locales du secteur de l'énergie se sont réunies à Ottawa pendant deux jours en mai 2005. Les délégués ont étudié les derniers développements internationaux dans les marchés de l'énergie, de même que les tendances en matière de privatisation, la nécessité d'investir dans de nouvelles sources d'énergie et les compteurs intelligents.

- À chaque congrès national du SCFP, des rencontres sont prévues le dimanche précédant le congrès, pour permettre aux délégués de nos principaux secteurs de se réunir afin de se connaître, de créer des liens, de partager de l'information et d'élaborer des stratégies pour les deux années à venir. Les délégués des secteurs suivants se rencontreront cette année :

- Services ambulanciers et services médicaux d'urgence
- Bibliothèques
- Garderies
- Conseils/commissions scolaires
- Eaux et eaux usées
- Municipalités
- Hydroélectricité
- Services sociaux
- Éducation postsecondaire
- Santé

Campagnes à frais partagés

Au cours des deux dernières années, le SCFP a consacré plus de 2,22 millions de dollars aux campagnes à frais partagés pour la promotion des services publics, la lutte contre la privatisation, la mobilisation et l'action politique et le renforcement des négociations collectives.

- Exemples de campagnes à frais partagés menées pour accroître l'efficacité :

- Campagne – Racisme, à qui le problème ? (N.-É.)
- Campagne contre la défusion des villes (Qué.)
- Campagne pour promouvoir la participation et la cohésion (Ont.)
- Campagne de soutien aux membres (Ont.)
- Sondage mené auprès des membres (Sask.)
- Campagne sur l'équité salariale (Sask.)
- Campagne interne pour le membership (Alta.)
- Conférence « Weighing the Evidence » (Peser le pour et le contre) (Alta.)
- Vidéo sur les membres autochtones du SCFP (C.-B.)
- Campagne de soutien aux membres (C.-B.)
- Formation de communicateurs au travail (C.-B.)
- Journée d'action communautaire (C.-B.)
- Campagne sur l'équité salariale (C.-B.)

■ Exemples de campagnes à frais partagés destinées à promouvoir les services publics :

- Campagne contre la fermeture d'un hôpital (Î.-P.-É.)
- Campagne contre la fermeture de salles de nouvelles (Qué.)
- Campagne – « Schools we make them possible » (Ont.)
- Campagne de sensibilisation pour les techniciens ambulanciers (Ont.)
- Campagne contre la fermeture d'écoles (Ont.)
- Accroître la visibilité du SCFP (Man.)
- Campagne pour éviter la fermeture de bibliothèques (Sask.)
- Accroître la visibilité des travailleurs de l'éducation membres du SCFP (Sask.)
- Campagne sur la valeur des services municipaux (Sask.)
- Campagne de visibilité (Alta.)
- Appui public à la prestation publique des services publics (Alta.)
- Campagne des écoles propres pour améliorer le rendement des élèves (Alta.)
- Campagne d'opposition à la restructuration des services ambulanciers (Alta.)
- Campagne sur l'impact des réductions de services (C.-B.)
- Campagne de sensibilisation sur la valeur du travail du SCFP (C.-B.)
- Campagne de visibilité (C.-B.)
- Campagne contre les changements au calendrier scolaire (C.-B.)

■ Exemples de campagnes à frais partagés menées pour lutter contre la privatisation :

- Campagne contre la sous-traitance (Î.-P.-É.)
- Campagne contre la privatisation (Qué.)
- Campagne pour fortifier nos collectivités (Ont.)
- Plusieurs campagnes anti-privatisation et de soutien aux négociations (Ont.)
- Campagne contre la privatisation des services d'emploi du programme Ontario au travail (Ont.)
- Campagne contre la sous-traitance des services d'hygiène et de déchets verts (Ont.)
- Campagne contre la fermeture de bibliothèques (Ont.)
- Campagne contre la privatisation des services d'électricité (Ont.)
- Campagne contre le projet de loi 8 (Ont.)
- Campagne contre la privatisation de la collecte des ordures (Man.)
- Campagne de sensibilisation aux dangers de la privatisation (Man.)
- Campagne contre le transfert des services de traitement des eaux usées (Alta.)
- Commanditaire d'une pièce de théâtre sur l'eau (Alta.)
- Plusieurs campagnes contre la sous-traitance et la privatisation (C.-B.)
- Campagne contre la privatisation des services de concierges (C.-B.)
- Campagne pour stopper le lien rapide RAV en PPP (C.-B.)

■ Exemples de campagnes à frais partagés pour favoriser la mobilisation et l'action politique :

- Élections municipales et scolaires (N.-É.)
- Campagne électorale municipale (N.-B.)
- Campagne d'action politique (N.-B.)
- Campagne sur la charge de travail et les régimes de retraite (Ont.)
- Campagne de mobilisation – « We deliver Toronto » (Ont.)
- Élections partielles municipales (Man.)
- Loi sur les accidents du travail (Man.)
- Campagne sur les régimes de retraite (Man.)
- Campagne sur la loi sur les heures de plus grande disponibilité (Sask.)
- Campagne pour un appui politique au financement budgétaire (Sask.)
- Campagne « Our Saskatchewan – It Works » (Sask.)
- Campagne sur la fiscalité (Sask.)
- Campagne électorale municipale (Alta.)
- Campagne d'action politique (Alta.)
- Campagne « Making our future fair » (C.-B.)

■ Exemples de campagnes à frais partagés destinées aux négociations :

- Plusieurs campagnes de soutien aux négociations (T.-N. L.)
- Campagne sur le droit à la libre négociation collective (N.-B.)
- Campagne sur les effets des sentences arbitrales (Qué.)
- Campagnes de soutien aux négociations (Qué.)
- Campagnes de soutien aux négociations (Ont.)
- Campagnes pour défendre les conventions collectives et les droits du successeur (Ont.)
- Soutien aux négociations pour le conseil de la santé (Man.)
- Campagne pour éviter la grève – santé (Man.)
- Campagnes de soutien aux négociations (Sask.)
- Campagne de soutien aux négociations – municipalités (Alta.)
- « B.C. School Watch: examining the fine print in K-12 » (C.-B.)
- Campagne contre les concessions (C.-B.)

Recrutement

- L'effectif du SCFP continue de grandir. Nous sommes de loin le plus grand syndicat du Canada et, alors que le membership de beaucoup d'importantes organisations syndicales diminue, le nôtre augmente – le SCFP est toujours le meilleur choix pour les travailleurs non syndiqués.
- Nous continuons de former et d'utiliser des membres-recruteurs dans tous les aspects de notre travail de recrutement. En Ontario, nous avons formé des membres-recruteurs provenant de groupes de travailleurs de couleur pour mieux refléter les différents visages du SCFP.
- En Ontario et en Nouvelle-Écosse, nous nous sommes engagés à aborder les nombreux défis que doivent relever les éducatrices de garderies. Nous examinons nos structures internes et nos modèles de négociations, notamment dans la façon d'offrir les services et le soutien aux sections locales du secteur des garderies.
- Nous continuons d'évaluer le rôle que le recrutement devrait jouer dans notre syndicat et les ressources dont nous avons besoin pour remplir ce rôle. Nous devons maintenant reconnaître le déclin dans le taux de croissance de l'effectif. De nombreux syndicats attendent de voir une perte significative de membres avant d'aborder sérieusement la question, mais nous voulons créer une stratégie et une approche nationales pendant qu'il en est encore temps.
- Dans le recrutement, il faut tenir compte de plusieurs aspects. En effet, les fusions entreprises par les gouvernements, le maraudage, la désaccréditation et la reconstruction interne des sections locales existantes ont des répercussions sur le recrutement dans chaque région. En conséquence, nous sommes à mettre au point des stratégies de négociation de premières conventions collectives et nous aidons nos nouvelles sections locales à entreprendre ce processus.
- Nous avons créé une « Trousse pour les nouveaux membres » pour le recrutement des membres et leur accueil au sein des sections locales existantes du SCFP.
- Nous avons constaté un changement remarquable dans le recrutement depuis deux ans. Avant, nous pouvions compter sur des demandes régulières d'employés non syndiqués et sur des procédures relativement incontestées de la part des conseils des relations de travail. Au cours des deux dernières années, toutefois, nous avons vu une diminution des demandes et les employeurs contestent souvent même la plus simple accréditation. Ainsi, nous syndiquons moins d'unités, et moins de membres joignent les rangs du SCFP. Mais nos militants et notre personnel veulent relever le défi. Nous travaillons à changer notre approche et à créer des cibles et des buts stratégiques. Certaines régions se retroussent les manches et amorcent un processus de planification en établissant des priorités et en ayant recours aux militants dans les diverses compétences, aux conseillers syndicaux et au personnel dévoué de la Direction de l'organisation.

- Au Québec, dans le secteur de la santé, suite à l'adoption de la Loi 30, les membres ont fait face à de nombreux votes d'allégeance syndicale. Grâce à la participation soutenue des conseillères, des conseillers et des dirigeants, on pense que les gains dépasseront les attentes.

Élément d'orientation stratégique :

Développer des compétences de leadership efficace à tous les niveaux du syndicat.

Depuis le dernier congrès national, le personnel de l'éducation du SCFP a axé ses efforts sur le développement de compétences de leadership à tous les niveaux du syndicat.

- Entre 2003 et 2005, des milliers de membres des sections locales ont reçu une formation de délégué syndical efficace, en santé et sécurité, en droits de la personne, en négociation collective et en droit du travail. En outre, des centaines de dirigeants de sections locales ont pris part à des ateliers plus spécialisés de développement des compétences en militantisme et en leadership.
- L'éducation en matière de régimes de retraite est devenue une priorité et des ressources considérables ont été consacrées à un nouveau programme de formation de haut niveau destiné aux membres du SCFP représentant les syndicats aux conseils d'administration des régimes de retraite. Ce programme inclut un atelier résidentiel d'une semaine sur les régimes de retraite, de même qu'une formation continue. De plus, nous avons mis en place un réseau de militants et de fiduciaires syndicaux de régimes de retraite pour les tenir au courant des derniers développements dans ce domaine.
- La Direction du développement syndical élabore des cours spécialisés pour les membres des exécutifs des sections locales, dont un nouvel atelier pour les agents financiers et un autre pour les secrétaires archivistes. Nous préparons également un programme d'éducation de base destiné aux sections locales nouvellement accréditées.
- Un nouveau programme d'éducation et de formation pour les femmes a aussi été mis en place. Il comprend un cours spécial d'une semaine qui explore l'ampleur de la discrimination subie par les femmes dans la société. L'atelier développe les compétences analytiques et stratégiques nécessaires pour permettre aux militantes des sections locales de repérer les barrières qui s'imposent aux femmes et de les faire tomber. Le programme inclut une série de courts ateliers de trois heures pour aider les femmes à acquérir les compétences pratiques requises pour assumer des postes de leadership au SCFP. L'atelier d'une semaine est offert à l'essai cet automne aux femmes de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve et Labrador. Le programme sera offert aux autres provinces en 2006.

Élément d'orientation stratégique :

Faire avancer et promouvoir le programme du SCFP en matière d'égalité en accroissant la participation, à tous les niveaux de notre syndicat, des femmes et des membres des autres groupes en recherche d'égalité.

Nous reconnaissons que notre grand syndicat est diversifié et que les futurs membres du SCFP viendront des populations croissantes de travailleurs autochtones et de travailleurs de couleur. Voici quelques projets qui ont été entrepris pour mieux répondre aux besoins de notre effectif changeant :

- Le SCFP-Ontario a organisé une conférence de trois jours très réussie sur les droits de la personne.
- Un programme de formation de trois jours destiné aux recruteurs a été offert à Toronto sur les enjeux touchant les travailleurs de couleur. Onze membres de couleur ont reçu une formation et des séances semblables sont prévues pour d'autres régions du pays.
- Le SCFP de la C.-B. a tenu la première rencontre de son Conseil autochtone au printemps de 2004.
- Le nouveau cours sur l'anti-racisme a été donné à titre d'essai au cours d'une semaine en Colombie-Britannique et sera bientôt offert dans toutes les régions.

Le SCFP a essayé d'intensifier ses activités dans les dossiers des femmes depuis le congrès national de 2003. En voici quelques exemples :

- Forum des femmes de la division de l'Ontario en 2004 intitulé « Are We There Yet? » (Quand est-ce qu'on arrive ?) qui portait sur les barrières que doivent surmonter les femmes qui veulent participer à la vie syndicale au SCFP.
- Réunion des femmes du Conseil exécutif national en mars 2004, avec les membres du Comité exécutif national du SCFP, qui a donné lieu à l'adoption d'un document intitulé « *Augmenter la participation des femmes au SCFP* ». Le document portait surtout sur l'éducation et sur la façon d'éliminer les barrières.

- Un cours de leadership des femmes d'une semaine a été élaboré et offert dans plusieurs provinces. D'ici la fin de 2005, nous l'aurons présenté dans toutes les régions.
- Des conférences des femmes ont eu lieu à l'Î.-P.-É. (2004), en Saskatchewan (conjointement avec le Manitoba, en 2004) et en Ontario (2004).
- Le comité des femmes du SCFP de la Nouvelle-Écosse a organisé des déjeuners de travail pour les femmes aux deux derniers congrès.
- Notre « Campagne pour fortifier nos collectivités » met l'accent sur l'équité salariale, les garderies, le harcèlement et d'autres enjeux importants pour les femmes.
- Le SCFP continue de soutenir le travail international lié aux femmes et à la privatisation par l'entremise d'un projet avec un syndicat parent, le SAMWU, en Afrique du Sud.
- Le Comité national sur la sous-traitance et la privatisation a organisé une séance mixte avec le Comité national des femmes afin de discuter des répercussions de la privatisation et de la sous-traitance sur les groupes en recherche d'égalité.
- Des plans sont en cours pour offrir des ateliers de quatre jours destinés aux femmes sur différents sujets, dont l'économie, l'histoire et la politique, ainsi que des cours de développement des compétences comme prendre la parole en public, les relations avec les médias et la direction de sections locales.
- À la suggestion du Comité national des femmes, des caucus des femmes sont prévus tous les jours au congrès de 2005.
- Un panel formé de femmes des milieux syndical et communautaire aura lieu aussi pendant le congrès.

Élément d'orientation stratégique :

Prendre des mesures pour inciter et aider les sections locales à tenir des listes de membres à jour, en tenant compte des lois provinciales sur les renseignements confidentiels.

- Le sondage mené auprès des membres du SCFP n'a été possible que grâce à la collaboration des sections locales et du personnel qui ont fourni des listes de membres afin de nous permettre de tirer un échantillonnage au hasard de notre effectif. Nous avons pu recueillir approximativement 110 000 noms et numéros de téléphone de partout au pays. Il s'agit d'un immense pas en avant dans notre compréhension des besoins de nos membres et nos communications avec eux.
- Les coordonnées de nos membres (y compris les courriels) provenant de toutes les sources possibles – inscriptions aux cours de développement syndical, réunions de secteurs et autres rencontres organisées par le syndicat – sont maintenant recueillies et entrées dans des bases de données.

Si elle est adoptée par les délégués, cette approche *ad hoc* sera remplacée, au cours des mois à venir, par une approche plus systématique, comme le propose le document « *Gagner du terrain : Programme d'orientation stratégique du SCFP pour 2005-2007* » :

- Créer un programme pour inciter les sections locales à compiler une liste à jour des coordonnées de tous leurs membres;
- Faciliter l'achat, par les sections locales, de logiciels de bases de données communes;
- Prendre des mesures pour obliger les employeurs récalcitrants à remettre régulièrement aux sections locales leurs listes de membres à jour, comme l'exige la loi;
- Élaborer une politique de confidentialité qui restreindra l'accès à ces listes de membres et leur utilisation;
- Amorcer un programme visant à obtenir l'accord de chaque section locale pour que le SCFP national puisse consulter les listes de membres dans le respect de la politique sur la confidentialité.

L'intensification de notre campagne pour stopper la sous-traitance et la privatisation

Élément d'orientation stratégique :

Encourager et aider les sections locales, divisions provinciales, secteurs et conseils régionaux à s'organiser contre tous les projets spécifiques de privatisation ou de sous-traitance entrepris dans les compétences représentées par le SCFP.

- En 2004, le SCFP a consacré près de 1,5 million de dollars de la Caisse nationale de défense aux initiatives de campagnes à frais partagés proposées par les sections locales, les conseils et les divisions du SCFP. Nous avons prévu encore 1,2 million de dollars pour les campagnes à frais partagés en 2005. En combinant ces montants aux fonds accordés aux organisations qui en avaient fait la demande, le SCFP a consacré près de 6 millions de dollars aux campagnes de riposte à la sous-traitance et à la privatisation, ainsi qu'à l'amélioration de l'efficacité de nos sections locales, conseils et divisions.

- En plus des campagnes à frais partagés, le SCFP a consacré 1,13 million de dollars de la Caisse nationale de défense en 2004 à la réalisation des obligations prévues dans les « priorités stratégiques nationales », notamment :
 - 1,04 million de dollars pour la riposte à la privatisation
 - 125 000 \$ au soutien des initiatives de coordination et de centralisation
 - 85 000 \$ à l'amélioration de l'efficacité

Les campagnes contre la sous-traitance et la privatisation incluent notamment :

- Une campagne majeure contre la privatisation à l'Î.-P.-É.
- Une campagne de la Coalition ontarienne de l'électricité en Ontario
- Une campagne sur les dangers des PPP en Ontario
- Une campagne sur la valeur des services municipaux en Saskatchewan
- Une campagne pour garder Enmax public en Alberta

- Les avocats d'une coalition de syndicats et de défenseurs des soins de santé ont écrit au ministre de la Santé de l'Ontario pour l'informer qu'ils demanderaient une injonction provisoire à moins que le ministre ne s'engage immédiatement à annuler tout projet de PPP pour l'hôpital Royal d'Ottawa et pour le Centre de santé William Osler à Brampton. Le SCFP s'est joint au SEEFPO, à l'UIES et à la Coalition ontarienne de la santé pour demander aux tribunaux d'annuler toute entente signée pour des hôpitaux PPP, en soutenant que ces ententes contrevenaient à la *Loi sur les hôpitaux publics*.
- Le comité contre la sous-traitance du SCFP de la C.-B. a mis au point un *Guide des délégués syndicaux sur la sous-traitance*.
- Le SCFP national a créé un mode d'emploi de la base de données sur la privatisation sur le Web.
- Le CSHO a établi des relations avec la Coalition ontarienne de la santé et des médecins de la province visant à dénoncer les dangers des hôpitaux en PPP. La marque de commerce de la tournée est un cheval de Troie géant de 5 mètres qui montre que les Ontariens devraient se méfier énormément des dangers cachés des PPP.
- Face aux efforts accrus déployés par les employeurs pour sous-traiter le travail de soutien en santé, le CHSO a organisé une tournée montrant la réplique d'une chambre d'hôpital pour mettre en lumière l'importance du nettoyage dans la lutte contre les infections acquises à l'hôpital.
- Le SCFP-Ontario et son comité des services sociaux a mis au point un plan d'action pour lutter contre la privatisation dans les services sociaux. Le plan prévoit notamment ce qui suit :
 - Développer des documents et des outils d'éducation
 - Travailler avec des partenaires de coalition
 - Dénoncer les entreprises qui profitent de la privatisation des services sociaux
 - Faire du lobbying auprès de tous les partis à la législature
 - Dénoncer le manque de financement dans le secteur et mener une campagne pour en obtenir plus
 - Élaborer des structures pour faciliter le processus décisionnel, tant central que sectoriel
 - Formuler des clauses de négociation pour tenir compte des nombreux aspects de la privatisation
 - Conclure des pactes de solidarité dans le secteur des services sociaux
 - Recruter pour accroître la densité syndicale dans le secteur
 - Créer des affiliations avec les conseils régionaux du travail

- Au Québec, nous avons convoqué une rencontre extraordinaire des exécutifs regroupant plus de 650 personnes. Nous y avons adopté un plan de mobilisation ainsi qu'un énoncé de politique sur les partenariats public-privé pour poursuivre la lutte contre les politiques du gouvernement Charest. À la suite de cette rencontre, une importante tournée provinciale a été entreprise pour informer et mobiliser tous les membres, ainsi que pour échanger avec eux.

Au cours des deux dernières années, les chercheurs du SCFP ont publié plus de 100 documents et mémoires de recherche. Ces documents incluent des articles sur les sujets ci-dessous, qui ont tous trait directement ou indirectement à l'importance d'offrir des services publics de qualité et à notre campagne permanente de lutte contre la sous-traitance et la privatisation :

- Analyse des budgets fédéraux et provinciaux, y compris des contre-budgets et des mémoires présentés aux comités des finances fédéral et provinciaux
- Participation aux consultations sur les modifications aux codes et aux lois du travail
- Conséquences des traités commerciaux sur les services publics
- Financement de l'éducation, de la santé et des services sociaux
- Raisons pour lesquelles il est essentiel que le financement et la prestation des services de santé soient publics
- « Nouveau pacte pour les villes »
- Déréglementation, restructuration, régionalisation et fusions
- Régimes de retraite et retraite obligatoire, incluant une trousse destinée aux fiduciaires des régimes de retraite
- Investissement dans l'infrastructure publique
- Politique de l'électricité et de l'énergie, incluant la conservation de l'énergie et les compteurs intelligents
- Partenariats public-privé
- Sous-traitance, privatisation et commercialisation de tous les services publics
- Salaires et conditions de travail dans le secteur des garderies
- Comment naviguer dans le système d'assurance-chômage
- Climat économique pendant les négociations

- Analyse des clauses de conventions collectives
- Examen et analyse de diverses lois
- Inventaire des importants projets de privatisation en santé
- Fiches techniques sur la négociation de régimes d'assurance-santé complémentaire
- Structures de négociations coordonnées et centralisées
- Menaces qui pèsent sur les systèmes de l'eau potable et des eaux usées du Canada
- Négociation de la charge de travail
- Lutter contre les concessions
- Recherche sur les entreprises qui cherchent à privatiser les services publics
- Recherche sur les entreprises de garderies « à grande surface »
- Soutien aux négociations collectives en matière de salaires, avantages sociaux, sécurité d'emploi et conditions de travail

La liste qui précède n'est pas exhaustive, peu s'en faut. Elle ne montre que la pointe de l'iceberg en recherche. L'ampleur du travail de recherche couvre presque tous les domaines d'activité du syndicat et presque tous les aspects de la politique publique. Les chercheurs sont invités à fournir des analyses d'experts, des conseils et des faits pour aider les sections locales à protéger leurs droits et à apporter des améliorations.

Élément d'orientation stratégique :

Lutter pour les droits du successeur chaque fois que les emplois de nos membres sont sous-traités ou qu'un service est privatisé.

Suivre le travail est la meilleure façon de veiller à ce que les travailleurs restent au SCFP en cas de privatisation et de sous-traitance.

- En Colombie-Britannique, le SEH a réussi à syndiquer plus de 3 300 travailleurs dont les emplois avaient été sous-traités à Aramark, Sodexo et Compass.
- Le SCFP 182 a recruté les travailleurs de la régie sanitaire de Calgary, ressources humaines et paie – des emplois qui avaient été sous-traités à Telus.
- Le SCFP 38, à Calgary, a suivi le travail des services d'hydroélectricité après sa sous-traitance, d'abord à Enmax, puis à Accenture.
- Au Québec, en collaboration avec les secteurs du transport en commun, les sociétés d'État et les affaires sociales, plusieurs moyens d'action ont été entrepris avec succès : manifestations, distribution de dépliants, rencontre avec des députés, etc.

Élément d'orientation stratégique :

Organiser le soutien dans l'ensemble du mouvement syndical à la mise en œuvre d'une stratégie visant à stopper la privatisation, et poursuivre nos efforts pour continuer de représenter les membres après la sous-traitance ou la privatisation des services.

- Le SFCP et les autres syndicats du secteur public ont contribué à l'adoption d'un énoncé de politique sur les PPP au congrès du CTC de 2005. L'énoncé contient des déclarations d'appui aux services publics en tant que partie intégrante du bien public. Il explique que les PPP affaiblissent la démocratie et la bonne gouvernance en ne rendant aucun compte aux citoyens, qu'ils sont non viables d'un point de vue économique parce qu'ils coûtent plus cher que la méthode conventionnelle et qu'ils ne permettent pas de transférer les risques financiers au secteur privé, qu'ils réduisent la qualité des services et en limitent l'accessibilité, qu'ils sont mauvais pour les travailleurs parce qu'ils créent une main-d'œuvre à deux vitesses, qu'ils utilisent les caisses de retraite des travailleurs contre leurs intérêts et au profit des entreprises et qu'il est essentiel que les services publics restent dans le secteur public.
- Nous nous sommes coordonnés avec d'autres syndicats du secteur public pour présenter des résolutions essentielles à la santé du secteur public au congrès du CTC, notamment les suivantes :
 - Un système de garderies financé par le public et viable, à peu de frais pour les parents. Il faut que soit adoptée une loi sur les services de garde à l'enfance qui garantisse des normes, un mécanisme de reddition de comptes et l'utilisation de l'argent pour les services et non les profits.
 - Une nouvelle entente sur l'infrastructure locale avec les gouvernements qui investissent dans des domaines qui ont été négligés depuis un certain temps, comme le traitement municipal de l'eau, les routes, les ponts et autoroutes, le transport en commun et les centres de loisirs.
 - Le gouvernement fédéral doit accroître le financement destiné à l'éducation postsecondaire en restaurant et en haussant les transferts aux provinces. Le gouvernement doit abroger le Transfert social canadien et le remplacer par un financement distinct pour l'éducation postsecondaire et les services sociaux.

- Un système de santé solide, dont le financement et la prestation doivent être publics. Le CTC doit continuer de faire pression sur tous les paliers de gouvernement et sur tous les partis pour qu'ils assurent l'accessibilité de soins de santé dont le financement et la prestation sont publics et le respect des principes de la *Loi canadienne sur la santé*. Le CTC doit prendre la tête d'une campagne d'affiliés, de coalitions et d'organisations communautaires progressistes pour protéger et renforcer les soins de santé publics.
 - Le CTC continuera de s'opposer aux ententes de reconnaissance volontaire lorsqu'elles sont utilisées par les entreprises pour s'attaquer aux travailleurs et aux syndicats. Le CTC appuiera de toutes les façons possibles le droit des affiliés de suivre leur travail en cas de sous-traitance, d'impartition et de privatisation, y compris la syndicalisation à la première occasion des travailleurs sous-traités.
- Les délégués ont aussi débattu d'un protocole de règlement des différends et l'ont enchâssé dans les statuts du CTC en réponse à la situation déchirante provoquée par le conflit entre l'IWA et le SEH.
 - Nous continuons de collaborer avec les fédérations provinciales du travail sur le renforcement des services publics. Comme nous l'avons souligné ailleurs dans le présent document, les pactes de solidarité créés au Nouveau-Brunswick avec l'aide de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick ont permis de faire reculer le gouvernement et de mettre fin à une grève de trois semaines.
 - La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et le SCFP-Québec ont entrepris une campagne très constructive de riposte au gouvernement Charest qui veut sous-traiter le travail, décentraliser les négociations collectives et mettre en œuvre des PPP dans le secteur hospitalier. Nous avons réussi à retarder certains de ces projets et à protéger les droits des membres du SCFP.
 - La Fédération du travail de la Colombie-Britannique a beaucoup contribué à notre campagne de riposte pour défendre les droits des travailleurs du SEH lorsque le gouvernement Campbell a présenté une loi qui chambardait la négociation collective et les services publics.
 - Nous travaillons avec la Fédération du travail de l'Ontario à en apprendre plus sur les PPP dans tous nos secteurs. Le SCFP se coordonne avec la FTO pour organiser une tournée au R.-U. dans le but d'évaluer les conséquences des PPP et de connaître les leçons d'une décennie d'expérience en matière de privatisation. La délégation a rencontré des syndicalistes et des militants de Londres et d'Édimbourg et au congrès du TUC.

Élément d'orientation stratégique :

Entreprendre une initiative ciblée et stratégique visant à empêcher l'investissement de l'argent des caisses de retraite dans des projets de privatisation du secteur public.

Le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) est l'un des plus importants régimes de retraite au Canada. Il investit dans des projets de PPP partout au Canada et menace les emplois du secteur public. En Ontario, le gouvernement McGuinty compte sur l'OMERS pour cet investissement dans le cadre de sa stratégie de PPP dans le secteur hospitalier et d'autres infrastructures publiques.

- Le SCFP-Ontario mène une campagne pour empêcher que la caisse de l'OMERS (l'argent de la retraite de nos membres) soit utilisée contre nous. Le plan prévoit ce qui suit :
 - Le SCFP-Ontario, les sections locales et les conseils régionaux du SCFP et la Coalition pour l'équité dans les régimes de retraite poursuivent un lobbying intensif pour négocier une fiducie mixte du régime.
 - Coordination avec le NPD pour soulever cette question à la législature.
 - Coordination avec les représentants syndicaux au conseil d'administration de l'OMERS pour contester la stratégie du régime en matière de PPP.
 - Poursuites judiciaires contre l'OMERS.
 - Coordination avec la Coalition pour l'équité dans les régimes de retraite et avec la FTO pour élargir l'opposition syndicale à l'utilisation des caisses de retraite pour entreprendre des PPP partout au Canada et ailleurs dans le monde.
 - Une stratégie de sensibilisation de la population par des référendums, des expositions mobiles, des dépliants, des forums communautaires et la libération de membres.

- Le SCFP collabore avec le CTC pour répondre au document de consultation du ministère fédéral des Finances sur les régimes de retraite réglementés par le fédéral. Nous présenterons aussi notre propre mémoire.

- Nous appuyons le CTC lorsqu'il affirme qu'il est très urgent de restaurer la confiance dans les régimes de retraite, tant publics que privés. Le gouvernement du Canada devrait démontrer son engagement envers cet objectif en nommant un ministre d'État responsable des Pensions et de la sécurité de la retraite, en reconnaissant la nécessité d'une hausse des prestations de Sécurité de la vieillesse (SV), du Régime de pensions du Canada (RPC) et du Régime des rentes du Québec (RRQ), et en modifiant les lois canadiennes en matière de faillites pour protéger les pensions et les salaires.

Le travail accompli par notre Comité national consultatif sur les régimes de retraite est essentiel à notre lutte pour contrôler nos régimes de retraite et empêcher l'investissement de l'argent des caisses de retraite dans des projets qui menacent les emplois et les services du secteur public. Depuis deux ans, le travail du Comité a porté sur les objectifs suivants :

- Réaménager le cours destiné aux fiduciaires des régimes de retraite, mis à l'essai en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan en 2005. Le cours fournit d'importants outils pour faire en sorte que nos régimes de retraite au travail protègent les intérêts des travailleurs et non ceux des employeurs ou des gouvernements.
- Défendre nos régimes de retraite à prestations déterminées contre certains de nos employeurs qui veulent instaurer des régimes à cotisations déterminées dans nos lieux de travail. Le Comité élabore des documents faciles à lire pour aider les membres et le personnel à défendre les régimes à prestations déterminées.
- Défendre le filet de sécurité sociale que sont nos régimes de retraite publics. Le Régime de rentes du Québec (RRQ) sera modifié d'ici la fin de 2005. Beaucoup des modifications visent à nous faire travailler de plus longues heures pour les mêmes prestations et à réduire les prestations aux conjoints survivants et aux travailleurs en invalidité.
- Le Régime de pensions du Canada (RPC) fait aussi l'objet d'un examen en 2005. Compte tenu de ce qui se passe au Québec, nous pouvons nous attendre à ce que beaucoup des mêmes propositions, sinon toutes, soient déposées. Le Comité aidera le SCFP à faire du lobbying pour empêcher l'adoption de modifications rétrogrades au RPC et pour demander des bonifications.
- Promouvoir notre publication *Parlons retraite* qui fournit de l'information, des arguments et une aide pratique pour aborder des sujets dont doivent discuter les représentants syndicaux à la table des conseils d'administration des régimes de retraite : comment bannir les PPP des portefeuilles des caisses de retraite; reddition de comptes aux participants au régime et au syndicat; devoir fiduciaire d'un point de vue syndical; et questions à poser à votre gestionnaire de fonds. Deux nouveaux numéros de *Parlons retraite*, qui portent sur la défense de nos régimes de retraite à prestations déterminées et sur la retraite progressive, sont en cours de rédaction.
- Promouvoir notre trousse destinée à aider les fiduciaires de régimes de retraite à s'opposer aux gestionnaires de fonds lorsqu'ils proposent des PPP.
- Faire du lobbying auprès du CTC pour que soit organisée une autre conférence sur les régimes de retraite d'ici deux ans afin d'assurer le suivi de la conférence de 2004.
- Promouvoir tous nos cours sur les régimes de retraite, y compris les cours de base « Politiques des régimes de retraite » et « Édification du militantisme dans les régimes de retraite ».
- Participer à la première rencontre nationale des fiduciaires de régimes de retraites du SCFP qui aura lieu à Ottawa en novembre 2005.

- Faire du lobbying auprès de l'Office d'investissement du RPC pour que cessent les placements qui sont contraires aux valeurs syndicales. Nous découragerons les placements dans des entreprises qui font la guerre et qui fabriquent des produits de guerre, et qui violent les droits civils, humains, sociaux, environnementaux et syndicaux. Nous continuerons de soutenir que la caisse du RPC ne doit pas aider à privatiser les emplois et les services du secteur public mais plutôt à acheter des obligations du gouvernement.
- Le Conseil exécutif national a adopté une politique d'appui à la retraite obligatoire afin que les travailleurs aient le droit de cesser de travailler à 65 ans. Le Comité s'est engagé à promouvoir la politique dans l'ensemble du syndicat. Le Comité verra à ce que les membres et le personnel comprennent bien les questions entourant ce débat, y compris le danger pour nos régimes de retraite au travail, les pratiques de formation et d'emploi des employeurs, les politiques relatives à l'immigration et leurs répercussions pour les femmes, les immigrants et les travailleurs précaires. La pauvreté ne peut pas être vaincue en obligeant les travailleurs plus âgés à rester dans la population active. Nous devons plutôt améliorer notre filet de sécurité sociale.
- Le Comité s'est engagé à créer un réseau qui échangera de l'information, en particulier sur les possibilités de placements progressistes des salaires différés de nos membres.
- Le Comité continuera de faire en sorte que nos caisses de retraite évitent d'investir dans des PPP. Par la recherche, la mobilisation et les contestations judiciaires, le SCFP s'efforce d'endiguer la vague. La privatisation inclut aussi des « stratégies de placement de rechange », dont les placements privés et les obligations d'infrastructure, qui sont le plus souvent des PPP. Le Comité continuera d'insister pour que le partenariat que nos régimes de retraite au travail devraient avoir avec les gouvernements se limite à l'achat d'obligations du gouvernement.
- Le Comité continuera de promouvoir les régimes de retraite multisectoriels (RRMS), notre régime de retraite national à prestations déterminées conçu pour les unités de négociation, peu importe leur taille, qui n'auraient autrement pas accès à un régime de ce type. Il comprend maintenant près de 50 employeurs participants et plus de 2 500 membres actifs. La caisse, au 31 mars 2005, se situait à un peu plus de 4 millions de dollars.
- Pour empêcher les régimes de retraite des travailleurs du secteur public de fonctionner à leur détriment, une première étape importante sera l'obtention de la fiducie mixte. En Alberta, les syndicats qui participent au Régime de retraite des autorités locales (LAPP) tentent d'obtenir la fiducie mixte en faisant du lobbying par l'entremise de la coalition syndicale de la FTA sur les régimes de retraite.
- Les membres du SCFP des services médicaux d'urgence de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de l'Ontario, de concert avec l'Association des paramédics du Canada, ont réussi à convaincre le gouvernement fédéral d'inclure les paramédics dans la liste des professions liées à la sécurité publique, ce qui leur donne le droit de négocier des prestations de retraite non réduites cinq ans avant les autres travailleurs qui ont des régimes de retraite agréés.

Élément d'orientation stratégique

Défendre les emplois de nos membres contre la privatisation et la sous-traitance en négociant de meilleures dispositions de sécurité d'emploi.

Face à la menace constante de la sous-traitance et de la privatisation, la sécurité d'emploi est l'un des enjeux les plus importants à beaucoup de tables de négociation. Les sections locales qui suivent ont amélioré la sécurité d'emploi de leurs membres au cours des deux dernières années. La liste n'est pas exhaustive.

- SCFP 3890, conseil/commission scolaire régional de Chignecto Central, Nouvelle-Écosse
- Travailleurs d'hôpitaux du SCFP, Nouvelle-Écosse
- SCFP 4459, Société de Tearmann pour les femmes et les enfants victimes de violence, 1^{ère} convention collective, New Glasgow, Nouvelle-Écosse
- SCFP 416 et SCFP 79 (ville de Toronto), amélioration de la sécurité d'emploi, incluant une clause de rapatriement des services à l'interne
- Le Conseil des syndicats des hôpitaux de l'Ontario a conclu une entente qui comprend de meilleures dispositions relatives à la sécurité d'emploi, en plus d'une amélioration des droits de supplantation.
- SCFP 109, ville de Kingston, Ontario
- SCFP 543, Unité de soins de santé du comté de Windsor Essex, Ontario
- SCFP 4705, ville de Sudbury, Ontario
- SCFP 5100, conseil/commission scolaire régional Grand Erie, Ontario
- SCFP 894, centre de santé collectif de Sault Ste-Marie, Ontario
- SCFP 4207, Université Brock, Ontario
- SCFP 4705, Manitoulin – conseil d'administration des services sociaux du district de Sudbury, Ontario
- SCFP 2157, Keyano College, Fort McMurray, Alberta
- SCFP 2087, Village de Warfield, C.-B.

Élément d'orientation stratégique :

Entreprendre un programme d'éducation complet sur la privatisation et la sous-traitance destiné à l'ensemble du syndicat

- Le cours « Nouvelles façons de gagner » a été offert à 26 endroits dans les 10 provinces du Canada depuis la conférence nationale sur la privatisation de mars 2003. Le cours est très flexible et peut être offert en modules d'un à cinq jours. La version d'une semaine est la plus populaire.
- Le cours « Nouvelles façons de gagner » fait présentement l'objet d'une révision par le Comité national sur la sous-traitance et la privatisation, de concert avec la Direction du développement syndical.
- Un *Guide sur les PPP* sera bientôt terminé. Le guide est conçu pour accompagner les nouveaux ateliers d'éducation du SFCP sur les PPP et sera aussi distribué à des fins plus générales au SFCP et dans l'ensemble du mouvement syndical et du mouvement communautaire.
- 300 militants du SFCP ont participé à la Conférence nationale de 2004 sur la santé et la sécurité. Les implications négatives de la privatisation sur la santé et la sécurité au travail ont occupé une place importante dans l'ordre du jour de cette conférence.
- Le SFCP-Québec a distribué plus de 60 000 dépliants sur les PPP partout au Québec et organisé en novembre 2004 une conférence sur les PPP à laquelle ont assisté 700 délégués.

Élément d'orientation stratégique :

Mobiliser une opposition efficace aux accords de libre-échange qui donnent le droit aux entreprises de prendre le contrôle des services publics au Canada et risquent de rendre la privatisation irréversible.

Élément d'orientation stratégique :

Travailler au sein de coalitions avec d'autres organisations pour informer nos membres et d'autres citoyens canadiens des dangers de ces accords de libre-échange et créer des réseaux efficaces de militants dans les collectivités.

Le SCFP continue d'agir dans les dossiers internationaux.

- Nous travaillons avec des organismes syndicaux, dont l'Internationale des services publics (ISP), le CTC, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Fédération internationale des ouvriers du transport (FIOT) et l'Organisation régionale interaméricaine des travailleurs (ORIT). Presque toutes les divisions provinciales ont un comité de solidarité internationale actif.
- Nos membres travaillent pour des organismes qui offrent des services au niveau international, comme OXFAM, CUSO, KAIROS et CoDevelopment Canada.
- Nous entretenons des liens bilatéraux avec le Syndicat des travailleurs municipaux d'Afrique du Sud (SAMWU), le Syndicat national des travailleurs de la santé, de l'éducation et des secteurs connexes (NEHAWU) en Afrique du Sud, UNISON, qui représente les travailleurs de la fonction publique du Royaume-Uni, l'Union des travailleurs de l'État (ATE) en Argentine, le Syndicat des travailleurs municipaux d'EMCALI (SINTRAEMCALI) en Colombie, et nous entretenons des relations de longue date avec la Centrale des syndicats de Cuba.
- Nous jouons un rôle actif dans la lutte contre les accords de commerce en collaborant avec des alliés dans la collectivité comme le Conseil des Canadiens, Common Frontiers, l'Institut Polaris et Red Vida.

Élément d'orientation stratégique :

Renforcer nos liens avec les syndicats du monde entier pour aider à stopper la privatisation à l'échelle mondiale. Tous les organismes à charte du SCFP seront invités à offrir une contribution financière au Fonds de justice mondiale du SCFP (ancien Fonds d'entraide syndicale) afin que nous puissions continuer de commanditer des projets de solidarité internationale qui contribuent à édifier un mouvement populaire mondial contre la privatisation des services publics.

Le SCFP national appuie le Fonds de justice mondiale en versant un paiement annuel d'environ 54 000 \$. Chaque année, nous faisons appel aux membres, aux sections locales et au personnel pour qu'ils contribuent au fonds. Le Fonds de justice mondiale offre une gamme d'articles et de vêtements dont nous faisons la promotion sur notre site Web, par les envois généraux et dans d'autres documents.

Notre Comité pour la justice mondiale supervise de nombreux projets financés par notre Fonds de justice mondiale, dont les suivants :

- 1^{er} Échange des travailleurs de la santé, Niagara Falls, août 2003
- Réunion de planification du 2^e Échange des travailleurs de la santé, Quito, Équateur, juillet 2004
- 2^e Échange des travailleurs de la santé, Buenos Aires, Argentine, novembre 2004
- Réunion de planification du 3^e Échange des travailleurs de la santé, La Havane, Cuba, avril 2005
- 3^e Échange des travailleurs de la santé, La Havane, Cuba, mars 2006
- Répercussions de la privatisation sur les femmes avec le SAMWU, 2002–2004
- Atelier sur les femmes et la privatisation en Afrique du Sud avec le SAMWU, octobre 2003
- Atelier sur les femmes et la privatisation à Ottawa avec le SAMWU, mars 2004
- Réunions conjointes du Comité pour la justice mondiale, du Comité national des femmes et du Comité national sur la sous-traitance et la privatisation, sur les femmes et la privatisation, mai 2004
- Projet sur les droits de la personne au Guatemala, 2004
- Projet Guatemala Radio Libertad, 2005–2007

- Renforcer la solidarité avec les syndicats du secteur public cubain
- Cuba – Projet « Not Just Tourists » (Pas que des touristes), 2004
- Aide aux victimes de l'ouragan à Cuba 2004
- Colombie, tournée des travailleurs du secteur public contre la privatisation, 2004
- Colombie, défense des droits de la personne avec des syndicalistes colombiens, 2004
- École syndicale au Salvador, 2004–2006
- Amérique centrale, Habilitation des travailleuses des maquilas, en cours
- Honduras, Habilitation des travailleuses des maquilas, en cours
- Réseau de solidarité avec les maquilas, 2003–2005
- Chili–Saskatoon, Projet avec des travailleurs des cliniques de santé communautaire
- Atelier du Sommet populaire contre la ZLÉA, Argentine, novembre 2005
- Phase 2 du Projet sur les femmes et la privatisation avec le SAMWU, 2005–2007

Élément d'orientation stratégique :

Déterminer des domaines de travail ou des segments importants d'activités et de services du secteur public qui font l'objet de privatisation ou qui sont déjà en grande partie privés, et qui devraient revenir au secteur public.

- Une loi extrêmement rétrograde adoptée en Colombie-Britannique a favorisé la soustraction des emplois des membres du SEH et la perte de membres pour le SEH. Mais le SEH riposte par une campagne de recrutement très énergique. Le syndicat suit le travail chez les employeurs privés comme Compass, Aramark, et Sodexo et recrute de nouveau les travailleurs au SEH. Jusqu'à maintenant, le SCFP-SEH a réussi à recruter plus de 3 300 employés de ces entreprises.
- À Nanaimo, nous avons pu convaincre le conseil municipal de ne pas commercialiser l'eau en votant contre la vente à EPCOR des services de traitement des eaux usées.
- Les travailleurs du transport en commun membres du SCFP ont remporté une victoire lorsque le Réseau de transport en commun de Longueuil, au Québec, a dit non aux PPP.
- Deux importants hôpitaux de Montréal ne seront pas des PPP. La présidente du Conseil du Trésor du Québec, Monique Jérôme-Forget, l'a annoncé à la mi-mai en faisant le point sur les progrès réalisés dans la province en matière de PPP.
- Le président de la commission de transport de Montréal a dit publiquement que les partenariats public-privé ne sont pas envisagés pour le transport en commun à Montréal. L'annonce a été faite après une campagne de longue durée menée par des membres du SCFP.
- L'usine de traitement des eaux usées de Hamilton-Wentworth est redevenue publique après une décennie de désastres avec le PPP.
- Le travail d'entretien des conseils/commissions scolaires de Terre-Neuve et Labrador, SCFP 1560, a été rapatrié à l'interne.

Conclusion

Les délégués au congrès du SCFP de 2003 ont tracé une orientation politique claire pour le syndicat. Nous avons relevé la plupart des défis et nous poursuivons notre travail pour en surmonter d'autres. Ces défis ne sont pas uniques; ils se présentent plutôt à long terme et l'obligation du SCFP envers ses membres est de continuer de les relever. Faire du SCFP un syndicat plus fort et plus efficace est une obligation que nous partageons tous et toutes et dont nous devons nous acquitter ensemble. Les membres, les sections locales, les conseils, les divisions et le personnel sont tous essentiels à notre réussite, tout comme les politiques établies par le congrès sont essentielles à l'orientation de nos activités pour les deux années à venir. Nous miserons sur les réalisations stratégiques passées pour mettre en œuvre les nouvelles politiques et stratégies établies par les délégués ici, au congrès de 2005 à Winnipeg.

23sep05 rév
rks/sep 491