



**Grandir
en force :**
un plan de
croissance pour
notre syndicat

CONGRÈS NATIONAL DU SCFP
Toronto 
SCFP 2017

Grandir en force : un plan de croissance pour notre syndicat

Les travailleurs ont besoin des syndicats et du pouvoir collectif qu'ils apportent. En agissant individuellement, les travailleurs arrivent rarement à améliorer leurs salaires, avantages sociaux, conditions de travail ou leur sécurité d'emploi. Ce n'est qu'avec l'action collective, avec la représentation et les droits obtenus grâce à l'adhésion à un syndicat, que les travailleurs auront du pouvoir et de l'influence dans leur milieu de travail.

Le recrutement est au cœur des objectifs de notre syndicat. Nous avons la responsabilité et l'obligation de faire profiter les travailleurs non syndiqués et leurs familles des avantages et de la protection d'un syndicat.

Bien entendu, le recrutement accroît aussi notre force comme syndicat. La croissance de l'effectif est essentielle pour augmenter notre pouvoir et notre influence – tant dans nos milieux de travail que dans la société.

En augmentant notre effectif et notre densité dans les différents secteurs, nous devenons plus forts. Nous élevons le plancher des salaires et des conditions de travail, ce qui accroît notre prospérité économique collective. Les travailleurs peuvent parler d'une seule voix pour défendre les services publics et les droits au travail. Nous pouvons exercer une influence politique pour promouvoir une société équitable et juste.

En grandissant, notre syndicat peut aussi améliorer les ressources et les programmes qui soutiennent nos membres. Aux prises avec une réduction de leur membership, d'autres syndicats ont dû réduire les services offerts aux membres.

Mais le recrutement est de plus en plus difficile. La plupart des grandes organisations du secteur public sont déjà syndiquées. Les employeurs réagissent de plus en plus aux campagnes de recrutement par des procédures judiciaires. D'autres syndicats au Canada consacrent des budgets de plus en plus importants au recrutement et n'hésitent pas à se diversifier dans des secteurs où ils n'ont aucune expérience. Et avec le monde du travail en constante évolution, il devient plus difficile de rejoindre les travailleurs et de communiquer avec eux.

Pour relever ces défis, nous devons promouvoir activement le SCFP. Et pour gagner, nous devons être stratégiques, convaincants et réactifs.

Au cours de nos 54 années d'existence, nous avons syndiqué beaucoup plus de membres que n'importe quel autre syndicat au Canada. Mais dernièrement, la croissance de notre effectif a ralenti et il est temps de réévaluer nos méthodes et de nous concentrer de nouveau sur le recrutement, surtout dans un contexte d'austérité et de croissance alarmante du travail précaire.

L'histoire de notre syndicalisation

Lorsque le SCFP a été fondé en 1963, résultat d'une fusion entre deux grands syndicats nationaux du secteur public, nous n'étions que 57 000 membres. Dans son discours au congrès de fondation, le président national Stan Little disait qu'il était possible d'atteindre un effectif de 100 000 membres avant 1965. Il trouvait même que cette cible était « conservatrice ». Lorsque le confrère Little a pris sa retraite, en 1975, le SCFP comptait 210 000 membres.

Nous avons continué à grandir grâce à nos stratégies de recrutement de travailleurs non syndiqués, mais aussi parce que nous avons accueilli dans nos rangs des membres d'associations et de syndicats indépendants.

Depuis dix ans, la croissance a ralenti mais nous avons tout de même réussi à recruter 43 000 membres depuis 2007. Le SCFP compte maintenant 650 000 membres d'un bout à l'autre du pays. Nous sommes le plus grand syndicat au Canada, et de loin.

Le recrutement a fait l'objet de bien des discussions à nos congrès nationaux au fil des ans. Nos premiers congrès ont adopté des résolutions visant à recruter par secteur, comme « les travailleuses et travailleurs de bureau et professionnels » (1965), les travailleuses et travailleurs des « hôpitaux » (1973) et des « soins à domicile » (1981) et les « éducatrices et éducateurs de la petite enfance » (1991).

Des résolutions et énoncés de politique ont aussi insisté sur la nécessité de syndiquer les « travailleuses et travailleurs à faible revenu » (1977) et ceux des « lieux de travail où la majorité de la main-d'œuvre est féminine » (1989), ainsi que sur le besoin « d'élargir et d'intensifier le recrutement des travailleuses et travailleurs à temps partiel »

(1985). En 1979, le congrès s'est engagé à « consacrer des efforts et des ressources matérielles et humaines à regrouper un plus grand nombre d'employés des services publics au sein du SCFP ». En 2003, le document d'orientation stratégique nous engageait à recruter les « employés des services donnés en sous-traitance ».

Mais la dernière fois que notre congrès a débattu de syndicalisation de manière exhaustive, c'était en 1993, avec un énoncé de politique intitulé « Le recrutement : un engagement renouvelé ».

Jeter les bases

Depuis le dernier congrès national, le SCFP a consacré de nouvelles ressources à son programme de syndicalisation.

Nous avons effectué un exercice de repérage exhaustif pour identifier les priorités et mieux planifier nos stratégies régionales de recrutement. Ce processus de repérage comprend des données démographiques et géographiques pour les groupes ciblés, de l'information spécifique au secteur comme le nombre d'employeurs, les établissements syndiqués et non syndiqués, des renseignements sur la législation applicable, sur les mandats gouvernementaux, les politiques sectorielles et les projets de restructuration des employeurs. L'exercice a également permis d'étudier et d'assurer le respect de nos accréditations existantes.

En 2017, nous avons offert une formation à plus de 400 membres-organiseurs. Ces derniers ont été recrutés en tenant compte de la diversité de notre syndicat et des secteurs qui feront l'objet de nos campagnes de recrutement. Nous avons aussi formé des membres qui devaient participer à des votes d'allégeance syndicale.

Nous avons entrepris une stratégie d'équipe pour le recrutement, sous la forme d'un

projet pilote. Des membres du personnel du service juridique, de la recherche et des communications ont été invités à collaborer avec nos organisateurs à chaque étape du processus de repérage et de recrutement, jusqu'à l'accréditation. Ainsi, nous tenions compte de tous les aspects d'une campagne de recrutement, ce qui nous a permis d'élaborer la meilleure stratégie possible dès le départ. Cette méthode s'est avérée plus efficace et plus réceptive.

Nous avons entrepris un projet de syndicalisation dans le secteur des soins à domicile en Ontario, où les emplois précaires, les heures de travail irrégulières et l'absence d'un lieu de travail unique entraînent des défis particuliers si on utilise des méthodes traditionnelles de recrutement. Cette campagne a servi de projet pilote sur le recours au recrutement communautaire.

En plus d'identifier les milieux de travail non syndiqués pour ce projet, nous étudions l'implication de nos membres actuels dans la communauté. Nous pouvons alors trouver parmi nos membres actuels ceux qui appartiennent à des communautés religieuses, culturelles et ethniques spécifiques et les intégrer à notre équipe de recrutement en tant que ressources et, au besoin, en tant que membres-organisateurs. Le matériel de campagne, la publicité et les rencontres personnelles se font dans la langue de choix du travailleur ou de la travailleuse.

Comme nous travaillons depuis longtemps sur des enjeux d'importance pour les travailleuses et travailleurs des soins à domicile, nous avons une longueur d'avance que nous mettons à profit dans notre campagne de recrutement. Nous créons aussi des alliances avec des usagers et des groupes de défense des droits. Le SCFP va bâtir une large coalition pour revendiquer un meilleur financement et des changements législatifs nécessaires dans le secteur.

Nous explorons aussi un projet pilote sur le soutien après la phase de recrutement, lequel permettra aux groupes nouvellement accrédités de faire la transition plus facilement vers un fonctionnement autonome, qu'ils forment une nouvelle section locale ou qu'ils se joignent à une section locale existante en tant que nouvelle unité. Cela comprendra le soutien administratif, l'animation de rencontres et la planification stratégique avec les membres du nouvel exécutif qui s'apprête à préparer un budget, adopter des statuts et règlements et négocier une première convention collective.

Reconnaître l'existence d'obstacles

Avant d'atteindre notre plein potentiel de recrutement, nous devons faire face à de nombreux obstacles.

Les travailleurs remettent en question la pertinence des syndicats dans un contexte où beaucoup de normes du travail sont déjà légiférées. Ils croient souvent à la propagande des employeurs qui soutiennent que les syndicats se contentent de ramasser les cotisations.

L'intimidation des employeurs est très répandue dans les milieux de travail non syndiqués et ils repoussent les efforts de syndicalisation par des tactiques de plus en plus agressives. Les travailleurs hésitent donc souvent à se doter d'une représentation syndicale.

Dans plusieurs provinces, la loi rend difficiles les campagnes d'accréditation. Par exemple, en Colombie-Britannique, l'accréditation de nouveaux membres doit se faire au sein de sections locales existantes. Et il peut être difficile de trouver des sections locales prêtes à accepter une nouvelle unité de négociation.

Beaucoup de nos propres membres, dans les

milieux de travail où seuls quelques travailleurs sont syndiqués, craignent d'élargir leur unité de négociation pour y inclure leurs collègues de travail – en particulier ceux qui travaillent à temps partiel ou qui sont occasionnels.

Nos méthodes de recrutement

On peut diviser les efforts de recrutement que nous avons faits au fil des ans en cinq catégories:

- **Travailleurs dans des milieux de travail non syndiqués**

Ces campagnes sont souvent amorcées par les travailleurs eux-mêmes, même si, dernièrement, elles sont le résultat de communications proactives du SCFP après une recherche et un repérage intensifs.

- **Élargissement de notre présence dans les milieux de travail déjà syndiqués au SCFP**

Beaucoup de nos accréditations ne couvrent pas tous les salariés de l'employeur pour lequel le SCFP est accrédité. Il y a parfois des établissements, des classifications particulières ou des classes entières d'employés qui ne sont pas syndiqués chez les employeurs où nous sommes présents. Nous avons très bien réussi à élargir notre représentation dans les milieux de travail où nous avons déjà une présence.

- **Suivi de notre travail**

Trop souvent, nous perdons des membres parce que leur fonction est privatisée ou sous-traitée. Même si nous résistons à la privatisation, nous arrivons souvent trop tard ou n'avons que peu de possibilité d'influencer la décision. Le Syndicat des employés d'hôpitaux a particulièrement bien réussi à syndiquer de nouveau des membres dont le travail avait été sous-traité ou dont les contrats étaient passés à un autre employeur.

- **Votes d'allégeance**

Ces votes sont habituellement imposés par les gouvernements et ils opposent les syndicats les uns aux autres pour la représentation de tous les membres d'un milieu de travail ou d'un groupe d'employeurs. Ces campagnes exigent beaucoup de ressources et nous obligent à engager et à protéger nos membres actuels, en essayant de convaincre les membres d'autres syndicats à se joindre au SCFP.

- **Fusions et affiliations**

Bien que moins fréquent depuis quelques années, l'accueil et l'affiliation de syndicats ou d'associations d'employés au SCFP nous a donné quelques-unes de nos plus importantes poussées de croissance.

Notre engagement pour grandir en force

Le SCFP va établir une culture de recrutement dans l'ensemble du syndicat

Nos leaders, nos militants et nos employés sont naturellement les mieux placés pour promouvoir le SCFP. Nous recruterons efficacement lorsque tous les membres du personnel, membres et organismes à charte du SCFP accorderont la priorité au recrutement de nouveaux membres et en feront un élément essentiel du travail de notre syndicat.

Nous continuerons à compter sur les connaissances et le savoir-faire spécialisés de notre personnel de l'organisation, mais nous savons que ce sont les travailleurs qui recrutent les travailleurs. Nous verrons à rejoindre nos membres et favoriserons leur participation plus directe à nos campagnes. Et tous les membres du personnel auront un rôle à jouer dans la syndicalisation.

Nous parlerons de recrutement dans nos conférences, réunions et programmes de

formation. Nous étudierons chaque occasion de syndicalisation qui se présentera. Nous serons toutes et tous des organisateurs.

Le SCFP va recruter à partir d'une position de force

Nous recruterons de manière stratégique, en équipes, en nous concentrant sur les communautés et les secteurs où nous sommes très visibles, où nous avons un leadership solide et où nous avons de bonnes chances de succès.

Là où nous sommes le syndicat naturel et en tête dans un secteur ou une profession, ou le syndicat le plus fort dans une collectivité, nous utiliserons cette force pour organiser de nouvelles unités de négociation. Ce faisant, nous augmenterons notre présence, notre champ d'activité et notre pouvoir de négociation.

Nous garderons notre repérage à jour et nous modifierons nos priorités à mesure que la situation évoluera et que de nouvelles données seront accessibles.

Le SCFP va accélérer la formation des organisateurs

Nous miserons sur l'excellente formation que nous offrons à nos membres-organisateur et continuerons à recruter des membres qui représentent bien les travailleurs que nous cherchons à syndiquer. La formation sera axée sur les techniques de recrutement particulières à utiliser pour les campagnes à venir dans chaque région et sera adaptée aux défis des secteurs et communautés spécifiques.

Le SCFP va améliorer son matériel de recrutement

Notre matériel de recrutement montrera à la fois la force du SCFP et les avantages pour les travailleurs de l'adhésion à un syndicat. Il reflètera notre diversité comme syndicat et celle des travailleurs que nous voulons syndiquer. Il sera offert dans différentes langues et sur un éventail de plateformes de communication.

Le SCFP va se servir de données et d'outils numériques

Une meilleure utilisation de la technologie nous aidera à surmonter certains des obstacles au recrutement dans les milieux de travail d'aujourd'hui. Nous explorerons de nouveaux outils numériques de recrutement pour compléter nos efforts de syndicalisation en personne et nous veillerons à les intégrer à nos plans de campagnes.

Le SCFP va raffiner ses méthodes de recrutement

Nous explorerons de nouvelles méthodes de communication et de recrutement, comme le recrutement communautaire et le « travailleur complet ». Nous en apprendrons davantage sur nos membres et militants actuels, y compris ceux qui font partie de coalitions et de groupes communautaires, et nous les intégrerons à nos campagnes. Nous apprendrons de ces militants le meilleur moyen de motiver les travailleurs au sein de leurs communautés et nous améliorerons nos efforts de recrutement en cours de route.

Le SCFP va protéger ses membres actuels

Nous ne pourrions pas continuer de grandir si nous perdons nos unités de négociation existantes en tentant de syndiquer de nouveaux membres. Les menaces envers notre membership actuel sont de différents ordres: le maraudage venant de syndicats illégitimes, les demandes de révocation d'accréditation et les scrutins de représentation. Nous continuerons de prioriser la protection de nos accréditations en toutes circonstances.

Le SCFP va suivre le travail de ses membres

Nous continuerons à insister sur le retour à l'interne de notre travail et à résister à sa sous-traitance et sa privatisation. Mais là où

nos emplois seront privatisés et où les contrats seront revendus, nous suivrons rigoureusement notre travail et syndiquerons nos travailleurs de nouveau.

Le SCFP va faire du recrutement mur-à-mur

Nous examinerons et ferons respecter nos accréditations existantes. Et lorsqu'il y aura des travailleurs non syndiqués dans nos milieux de travail, nous chercherons à les syndiquer. Lorsque nous rencontrerons de la résistance chez nos membres actuels, nous leur fournirons de l'information et les sensibiliserons aux avantages à court et à long terme d'une syndicalisation « mur-à-mur ».

Le SCFP va envisager les contrats de service et les fusions

Là où de petits syndicats et associations d'employés représentent des travailleurs dans les secteurs du SCFP, nous approcherons ces organisations et explorerons les possibilités de fusions ou de contrats de service, avec un engagement d'affiliation au SCFP dans les deux années suivantes.

Le SCFP va revendiquer de meilleures lois

Les régions élaboreront et mettront en œuvre des stratégies juridiques et des campagnes pour changer les lois sur le travail qui entravent les campagnes d'accréditation.

Le SCFP va protéger et défendre ses organisateurs sur le terrain

Nos organisateurs sur le terrain risquent souvent de perdre leur emploi lorsqu'ils assument un rôle de leadership dans une campagne de syndicalisation. Nous offrirons les ressources nécessaires pour protéger et défendre leurs droits, jusqu'à la représentation devant la commission des relations de travail s'il le faut.

Le SCFP va être un chef de file sur les enjeux d'importance pour les travailleurs

Nous attirerons de nouveaux membres en étant en première ligne de campagnes qui portent sur les préoccupations des travailleurs et de leurs familles. À toutes les instances de notre syndicat, nous encouragerons et participerons à des campagnes axées sur de bons emplois sûrs, de bons salaires et conditions de travail, la santé et la sécurité des milieux de travail et l'équité et la justice sociale pour tous les Canadiens et Canadiennes.

Le SCFP va soutenir ses nouveaux membres

Nous devons faire en sorte que nos nouvelles unités et sections locales aient toutes les chances de réussir.

Nous veillerons à ce que l'énergie, l'engagement, l'enthousiasme et la participation nécessaires au recrutement restent intacts et même augmentent après l'accréditation. Nous offrirons aux nouveaux membres et sections locales la formation, les conseils et l'aide dont ils auront besoin pour bâtir un syndicat fort basé sur la communication avec les membres, l'engagement de bénévoles et la volonté d'agir collectivement.

La transition se fera doucement et harmonieusement, de l'accréditation à la première convention collective. Les nouvelles unités seront soutenues adéquatement et recevront les ressources nécessaires. Des solutions seront mises au point dans chaque région pour répondre aux problèmes associés à la négociation de premières conventions collectives en fonction du contexte législatif et de négociation particulier. Les sections locales seront invitées à entreprendre des négociations coordonnées le cas échéant.

Les divisions et conseils du SCFP veilleront à offrir le soutien nécessaire aux nouvelles sections locales.

Le SCFP va apprendre de ses succès et de ses erreurs, et des autres

En élargissant la gamme de stratégies, d'outils et de techniques que nous utilisons dans notre recrutement, nous ferons sans doute des erreurs. Et nous ferons aussi d'importantes percées.

Nous évaluerons et contrôlerons l'efficacité de nos campagnes et nous nous ajusterons et nous adapterons au fur et à mesure.

Nous essaierons et intégrerons de nouvelles méthodes. Nous recueillerons de l'information sur les innovations efficaces en matière de recrutement de partout aux pays et d'ailleurs dans le monde.

Les leçons apprises seront intégrées à des rapports réguliers sur les activités de recrutement et à nos formations de manière à ce que toutes les instances du SCFP profitent de ces connaissances.

Le SCFP a l'histoire, la tradition démocratique, le savoir-faire, le leadership et la visibilité nécessaires pour attirer de nouveaux membres.

L'ampleur de notre effectif – avec des centaines d'emplois dans tous les aspects des secteurs public et privé – nous donne accès aux connaissances et à l'expérience voulues pour comprendre les besoins de travailleurs non syndiqués dans plusieurs contextes différents et y répondre. Aucun autre syndicat ne possède autant de savoir-faire et d'expérience.

Nos membres sont aussi très diversifiés. Ils sont le reflet de la société canadienne. Des travailleurs et travailleuses de toutes les régions se sont retrouvés chez eux au SCFP dans toute leur diversité. C'est cette diversité qui nous donne de la force et de l'élan, ainsi que la détermination à lutter contre la discrimination et à promouvoir la tolérance partout dans notre syndicat et dans la société.

En tant que syndicat des services publics le plus grand et le plus sophistiqué au Canada, le SCFP a été au cœur de toutes les grandes luttes menées au pays.

Avec des gouvernements qui continuent à sabrer le financement et à privatiser les services publics et avec l'emploi précaire qui est en hausse, les travailleurs non syndiqués seront à la recherche d'une solution pour stopper la détérioration de leur environnement de travail. Et ils trouveront ce dont ils ont besoin au sein de notre syndicat.



