



VERS UN
NOUVEAU SYNDICAT
Rapport final du Comité de propositions
SCEP-TCA



Août 2012

Message des présidents

Nous sommes enthousiastes, motivés et honorés de présenter ce rapport final sur le Projet du nouveau syndicat à nos membres respectifs et à l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens qui partagent notre vision d'un mouvement syndical canadien renouvelé et renforcé.

Nous voulons remercier les membres du Comité de propositions et le personnel qui les a aidés pour leur travail incroyable qui a mené à cette remarquable réalisation. Nous souhaitons aussi exprimer notre sincère appréciation aux dirigeantes et dirigeants des sections locales qui ont participé à la série de rencontre régionales et qui ont partagé avec nous leurs idées et ainsi aidé à façonner cette initiative.

Notre proposition de créer un nouveau syndicat canadien va marquer l'histoire syndicale du pays. Le rapport parle de lui-même, et présente une vision nouvelle pour les travailleuses et les travailleurs canadiens. Nos membres pourront maintenant décider de l'avenir.



Ken Lewenza
Président national, TCA



Dave Coles
Président national, SCEP

Un message des co-présidents du Comité de propositions

Au nom du Comité de propositions TCA – SCEP, nous soumettons ce rapport pour fins de discussion et d'approbation. Nous pensons avoir établi les fondations sur lesquelles nous pourrions bâtir un nouveau syndicat canadien, fort, uni et militant. Nous espérons que vous êtes d'accord.

Dès le départ, le Comité de propositions a mis sur pied un processus unique qui s'est révélé efficace. Le travail du Comité a reposé sur des discussions ouvertes, une confiance profonde, un engagement envers des principes et une attention particulière portée aux enjeux. De plus, nous étions déterminés à faire en sorte que tout le processus soit imputable et aussi transparent que possible.

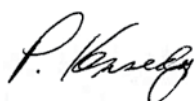
Nous voulons remercier les membres du Comité pour le temps et l'énergie consacrés à ce travail assidu. Plus encore, votre volonté de mettre de côté vos intérêts personnels, votre attention et votre dévouement envers le processus et la vision d'un mouvement syndical renforcé ont rendu ce rapport possible. Il en est de même pour les six membres du personnel des TCA et du SCEP qui ont fait partie du processus. Votre appui et vos efforts ont été grandement appréciés.

Nous avons été honorés de travailler avec vous toutes et tous.

Nous voulons aussi remercier toutes les personnes qui ont participé au Projet du nouveau syndicat. Les personnes qui ont partagé leurs opinions dans les nombreuses réunions tenues partout au pays; les personnes qui ont exprimé des préoccupations que nous devons aborder et les personnes qui ont offert leur appui en cours de route. Nous sommes confiants que vous constaterez que vos commentaires ont été pris en compte dans ce rapport.

Plusieurs personnes ont travaillé à rendre ce rapport possible. Nous exprimons nos plus sincères remerciements au personnel de soutien des deux syndicats, au personnel des communications de nos syndicats et aux gens qui ont contribué à la préparation et à la mise en page du document final.

Le Comité de propositions est convaincu qu'en combinant nos deux syndicats, nous pouvons construire un syndicat plus fort et plus dynamique. Le nouveau syndicat sera mieux positionné pour protéger et défendre l'intérêt de nos membres et sera une force puissante pour le renouvellement syndical à travers le pays.



Peter Kennedy
Secrétaire-trésorier, TCA



Gaétan Ménard
Secrétaire-trésorier, SCEP

Comité de propositions :

CAW-TCA

Peter Kennedy

Secrétaire-trésorier

Sylvain Martin

Adjoint au directeur québécois

Deb Tveit

Adjointe au président

Bob Chernecki

Adjoint au président retraité

Tim Carrie

Président du Conseil TCA

Lewis Gottheil

Directeur, Département des services légaux

Susan Spratt

Directrice, Ouest

Chris Buckley

Président du Comité central de négociation GM

SCEP

Gaétan Ménard

Secrétaire-trésorier

Michel Ouimet

Vice-président, exécutif, Québec

Chuck Shewfelt

Vice-président, Atlantique

Kim Ginter

Vice-président, Ontario

Jim Britton

Vice-président, Ouest

Peter Murdoch

Vice-président, Média

Angela Adams

Membre de la base du Conseil exécutif

Dean Carvery

Représentant des travailleurs et travailleuses autochtones et
travailleurs et travailleuses racisées

Personnes-ressources

Jim Stanford

Économiste

David Robertson

Directeur retraité, Organisation du travail et formation

Jo-Ann Hannah

Directrice du Service des pensions et avantages sociaux

Fred Wilson

Adjoint au président

Duncan Brown

Directeur national, graphique

Patty Barrera

Directrice, projets spéciaux

VERS UN NOUVEAU SYNDICAT

Rapport final du Comité de propositions SCEP-TCA

Nous croyons que la création d'un nouveau syndicat canadien nous permettra de mieux représenter nos membres, d'organiser et de bâtir le pouvoir syndical, de revitaliser et de renouveler le mouvement syndical au Canada.

1 Vers un nouveau syndicat

En janvier 2012, les conseils exécutifs nationaux du SCEP et des TCA ont adopté un protocole conjoint « pour établir et convenir des principes de base d'un nouveau syndicat canadien, avec une identité et une structure nouvelles ».

Chaque syndicat a désigné des représentantes et des représentants pour siéger à un « Comité des propositions » avec le mandat de discuter des enjeux liés à la création d'un nouveau syndicat canadien et de faire des propositions en vue de créer un tel syndicat.

Le Comité des propositions a reçu le mandat de « consulter les membres et les instances dirigeantes conformément aux exigences démocratiques et à l'autorité constitutionnelle de chaque syndicat », et de préparer un projet de rapport pour le 15 juillet 2012 qui serait présenté au congrès des TCA en août 2012 et au congrès du SCEP en octobre 2012.

Voici donc le rapport du Comité des propositions TCA-SCEP. Nous croyons que la création d'un nouveau syndicat canadien nous permettra de mieux représenter nos membres, d'organiser et de bâtir le pouvoir syndical, de revitaliser et de renouveler le mouvement syndical au Canada.

Ce nouveau syndicat sera une organisation canadienne unie et efficace, agissant comme une seule entité, dotée de conseils régionaux et industriels forts et près des membres. Ce sera un syndicat profondément démocratique, dont les sections locales se réuniront dans leur région et au cours de conseils annuels de toutes les sections locales du pays. Les dirigeantes et les dirigeants seront élus en provenance des sections locales, et de solides engagements seront pris à l'endroit de l'équité entre les sexes et de la diversité.

Encore plus important, le Comité des propositions entrevoit un nouveau syndicat muni d'une capacité de recrutement, de programmes d'éducation et d'une influence politique sans précédent au sein du mouvement syndical canadien.

2 Notre moment de vérité – pourquoi un nouveau syndicat?

Le contexte économique et politique

Nous savons tous que les syndicats, autant au Canada qu'à l'étranger, traversent une période particulièrement difficile et périlleuse de leur histoire.

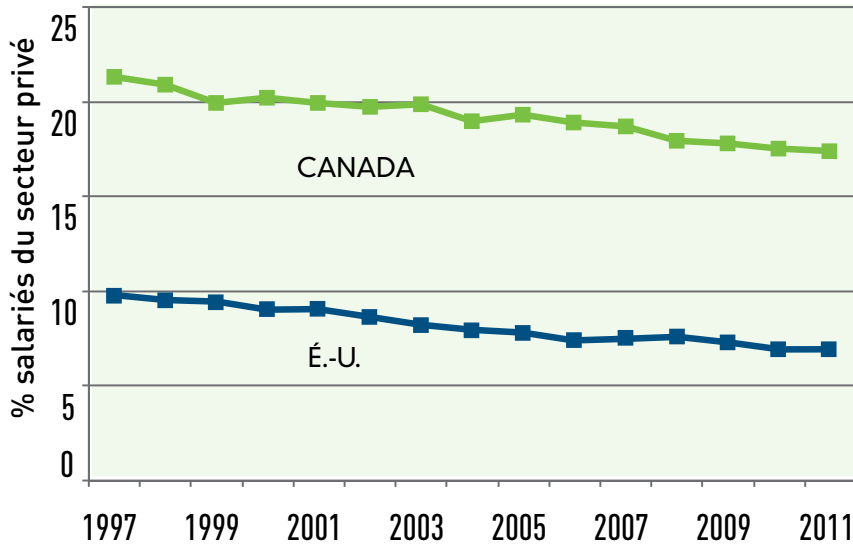
Depuis près de 30 ans, la scène politique des pays industrialisés est dominée par un engouement pour le capitalisme pur et dur, soit le néolibéralisme. Ce contexte remonte aux années 1980 lors des élections de Margaret Thatcher et de Ronald Reagan et de l'abandon du plein emploi comme but principal de toute politique économique. Cette tendance s'est confirmée avec les accords de libre-échange, la réduction des impôts et la rationalisation des programmes publics. Au cœur même de ces politiques néolibérales se trouve la volonté de réduire et de contenir le pouvoir des syndicats et de la négociation collective.

Le Canada a pu, mieux que d'autres pays, tenir tête à cette tendance regrettable, mais n'y a pas échappé pour autant. En fait, les syndicats canadiens ont été sur la défensive au cours des 30 dernières années. Toutefois, la crise financière actuelle et les problèmes économiques qui en découlent, alliés à l'élection en 2011 de la majorité conservatrice de M. Harper ont engendré une lutte sans merci avec le mouvement syndical et ce qu'il représente.

Il ne faut pas oublier que la crise financière est attribuable à la cupidité, à la corruption et à la spéculation débridées de puissants intervenants financiers dans le secteur privé. En fait, le néolibéralisme – sa déréglementation, sa financiarisation et sa mondialisation – est sans aucun doute responsable de la situation actuelle. Et pourtant, ironie du sort, le néolibéralisme, ainsi que les segments riches et puissants de la société qu'il dessert, a profité de cet état de crise pour augmenter son pouvoir. Nous vivons maintenant une offensive encore plus inhumaine à l'endroit des travailleuses et des travailleurs, de leurs syndicats et de tout règlement et de toute politique (y compris la négociation collective) qui leur assure une protection en temps de tempête économique comme celle qui règne à l'heure actuelle.

Au cours de la dernière année seulement, le gouvernement et les employeurs ont mené une série d'attaques sans merci contre les travailleuses et travailleurs et contre les syndicats canadiens, menaçant l'existence même de la libre négociation collective (voir "En état de siège" à la page 8).

Figure no 1 | Taux de syndicalisation au Canada et aux É.-U.



Détérioration de la base

Au Canada, le nombre de travailleuses et travailleurs appartenant à un syndicat est en baisse depuis la fin des années 70. En effet, exprimé en pourcentage de la population active, le taux de syndicalisation est passé de 40 à 30 pour cent. Cette attaque soutenue contre la syndicalisation est au cœur des politiques néolibérales développées au cours de toute cette période.

Cependant, cette baisse de 10 points du taux de syndicalisation sous-estime l'ampleur du problème actuel. Si dans le secteur public (au sens large, y compris les soins de santé et l'éducation) le nombre de syndiqués est resté stable à environ 75 pour cent, le torchon brûle néanmoins entre eux et leurs employeurs et les gouvernements qui ne cessent de multiplier les attaques économiques et politiques contre les syndicats. Et ce, même s'ils n'ont pas (enfin pour l'instant) les mêmes raisons ou les mêmes moyens de complètement détruire les syndicats comme c'est largement le cas dans le secteur privé.

Dans le secteur privé, les syndicats doivent toutefois lutter très fort pour survivre. En effet, le taux de syndicalisation est en chute libre et ne correspond plus qu'à 17 pour cent des travailleuses et des travailleurs (voir la figure no 1). Le taux de présence syndicale du secteur privé est moins de la moitié de ce qu'il était à son summum vers la fin des années 70. Au Canada, la désyndicalisation du secteur privé est à l'image de celle aux États-Unis, où moins de sept pour cent des travailleuses et travailleurs du secteur privé sont dorénavant protégés par un syndicat.

Cet inquiétant déclin de la syndicalisation est dû à plusieurs facteurs, notamment :

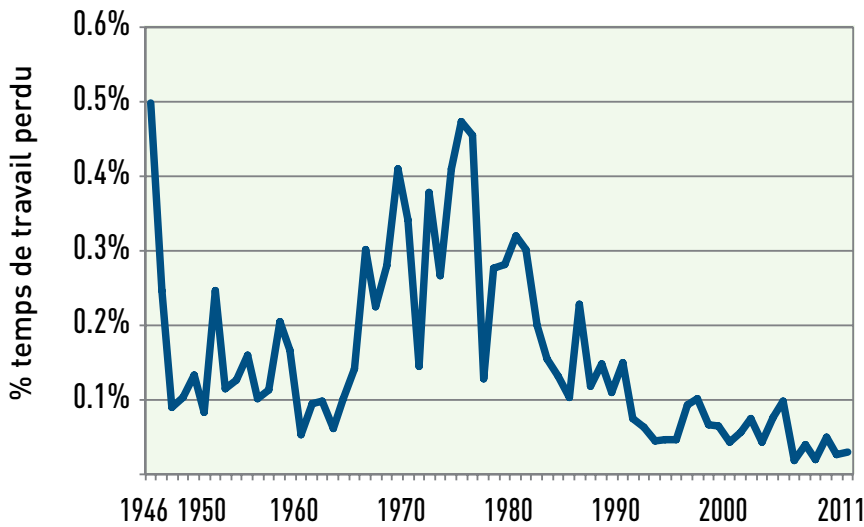
- à la fermeture de lieux de travail syndiqués par suite d'une faillite ou du déménagement des installations;
- au fait qu'on ne syndique pas les entreprises en expansion dans la plupart des secteurs, y compris le secteur manufacturier, de la vente au détail, des finances, des transports et de l'exploitation minière;
- aux lois qui minent les efforts de syndicalisation des syndicats, telle l'abolition de l'accréditation fondée sur la signature de cartes dans la plupart des instances juridictionnelles;
- au recours, par les employeurs, et ce, sur le conseil d'experts-conseils antisyndicaux américains, à des tactiques plus dures et plus sophistiquées pour éviter la syndicalisation de leurs employés;
- au fait que le gouvernement ne favorise pas l'application efficace des lois du travail, au détriment de la syndicalisation dans le secteur privé;
- à un changement d'attitude chez les non-syndiqués dont bon nombre perçoivent les syndicats comme un groupe d'intérêt spécial plutôt qu'une façon pour eux d'améliorer leur sort.

Ce dernier facteur, la perception négative des non-syndiqués à l'égard des syndicats et de la négociation collective, est sans doute le plus inquiétant pour l'avenir des syndicats. Les jeunes sont particulièrement déconnectés des syndicats. Il est vrai que la plupart des jeunes n'ont jamais été syndiqués. Aussi, n'ont-ils aucune idée de l'histoire et des aspirations du mouvement syndical, notamment, de la façon dont le syndicalisme pourrait améliorer leurs conditions de travail qui se détériorent maintenant.

Ce n'est pas seulement l'appartenance syndicale qui est compromise après trente ans de politiques néolibérales impitoyables. La force de frappe du mouvement syndical n'est plus ce qu'elle était, faute de membres certes, mais surtout en raison du contexte économique et légal néfaste. À preuve, le meilleur des indicateurs de cette détérioration est une baisse marquée dans le nombre de grèves (voir la figure no 2).

Il va de soi que les syndicats n'ont pas comme objectif de faire la grève. Cela étant dit, notre capacité de refuser de travailler constitue l'un des outils les plus importants à notre disposition, alors que nous luttons pour le progrès économique. La fréquence des grèves a diminué de plus de 90 pour cent au Canada depuis la fin des années 70. Évidemment, les travailleuses et travailleurs non syndiqués ne peuvent pas débrayer. Mais les syndiqués, eux, hésitent à exercer leur pouvoir parce qu'ils craignent les menaces proférées par leurs employeurs de plus en plus agressifs, telles que la perte de leur emploi ou d'autres sanctions. L'ingérence du gouvernement gêne également les mouvements de grève.

Figure n° 2 | Fréquence des arrêts de travail



Ironiquement, ces dernières années, des employeurs tels Caterpillar et Rio Tinto, et même certains employeurs du secteur public, semblent plus disposés à provoquer des arrêts de travail. Les lock-out sont maintenant une façon courante pour les employeurs d'avoir un avantage manifeste et d'obtenir des concessions importantes de leurs employés.

Du coup, il est de plus en plus difficile pour les syndicats d'obtenir une part convenable du gâteau économique pour leurs membres. Ces dernières années, les augmentations salariales des travailleuses et travailleurs syndiqués ont été, en moyenne, légèrement moins élevées que celles consenties aux non-syndiqués, et ce, dans la plupart des industries. Il n'en demeure pas moins qu'il est avantageux d'appartenir à un syndicat : le salaire moyen du syndiqué est 25 pour cent plus élevé que pour ceux qui n'ont pas de convention collective. Mais, les employeurs dont l'effectif est syndiqué profitent clairement d'une conjoncture qui les favorise pour s'opposer aux hausses salariales et pour faire pression à la baisse sur les avantages sociaux et sur les normes de travail. Cette situation a des retombées sur l'ensemble du marché du travail. En général, les travailleuses et travailleurs canadiens obtiennent une plus petite part du PIB que lorsque les syndicats étaient plus forts.

Cette redistribution du revenu national où les travailleuses et travailleurs sont laissés pour compte est en parallèle avec la part grandissante de la richesse qui se retrouve entre les mains d'une élite nantie – une tendance négative qui a été bien mise en relief par le mouvement des indignés (« Occupy Movement ») et sa campagne au nom du « 99 pour cent ». Les études le révèlent : Un pour cent des Canadiennes et Canadiens les plus riches a récupéré un tiers des gains en revenu national au cours des dix dernières années. La classe ouvrière, pour sa part, n'a presque rien obtenu : les salaires réels ont stagné pendant la durée entière du néolibéralisme au Canada. Et ceci n'a rien d'un accident. Il s'agit en effet d'un des objectifs de cette stratégie favorable aux entreprises

Des syndicats plus forts; une société plus solide

Que le mouvement syndical n'exerce plus l'influence d'antan a non seulement une incidence sur le bien-être des syndiqués, mais sur l'ensemble de la société canadienne. La preuve économique internationale est claire : une présence syndicale est bénéfique pour la société tout entière.

- Des syndicats forts sont garants d'une répartition plus équitable des revenus dans le milieu de travail et dans l'ensemble de la société.
- Un taux élevé de syndicalisation semble avoir un effet d'entraînement en hausse pour tous les salariés (syndiqués ou non), en partie parce que les employeurs dont l'effectif n'est pas syndiqué se sentent contraints d'avoir plus d'égards pour leurs employés par crainte de les voir se syndiquer.
- Des syndicats forts exercent une plus grande influence politique, contribuant ainsi à de meilleurs programmes de sécurité sociale dont tous peuvent bénéficier.
- En limitant la capacité des employeurs de réduire les salaires pendant les années difficiles, les syndicats contribuent à nous prémunir contre la déflation, soit un cycle économique dangereux qui se manifeste par une diminution durable des salaires et des prix.
- La syndicalisation va de pair avec une productivité supérieure à la moyenne.

En résumé, on peut clairement associer les syndicats forts à une économie plus forte, plus inclusive, plus stable et plus équitable. En effet, aucune société moderne n'a réussi à atteindre une vraie prospérité – où la grande majorité des travailleuses et travailleurs est en mesure de profiter des gains du développement, de la technologie et de la production, sans de solides négociations collectives visant à assurer un réel partage de ces gains. Contrairement à ce que peuvent en penser les antisindicalistes nord-américains, de nombreux pays connaissent du succès sur le plan économique (Scandinavie, territoire continental européen, Asie et Amérique du Sud), alors que la syndicalisation et la négociation collective sont perçues comme des points positifs d'une stratégie générale de développement social et économique. Nos efforts pour reconstruire un mouvement syndical fort au Canada peuvent donc être perçus comme une partie intégrante de la reconstruction d'une économie canadienne meilleure, plus équitable et inclusive.

Il est essentiel pour nous de positionner les syndicats comme défenseurs d'une société plus inclusive, alors que nous nous employons à regagner la confiance du public afin qu'il appuie le mouvement syndical et la négociation collective.

La compréhension mène à l'action

La plupart des dirigeants et des militants syndicaux au Canada et à l'étranger connaissent bien ces tristes constats. Et pourtant, le mouvement syndical ne s'empresse pas de faire preuve de créativité bien que l'heure soit à l'action maintenant plus que jamais.

Par exemple, de nombreux syndicats (y compris les TCA et le SCEP) ont adopté des politiques soulignant l'importance de recruter davantage de membres. Mais ils sont peu nombreux à avoir mis en œuvre des stratégies de recrutement en y consacrant les ressources, le leadership ou la créativité requis pour contrer la perte progressive des effectifs syndicaux.

De même, les syndicats résistent devant les concessions et les pertes d'emplois dans certaines industries et certains milieux de travail en particulier. Il est essentiel de se défendre, mais plus important encore, de pouvoir compter sur la mobilisation de tout le mouvement syndical, afin de pouvoir appuyer ces luttes individuelles et de faire part des leçons apprises à l'ensemble de la société. Jusqu'à présent, cette importante solidarité lors de conflits syndicaux historiques n'a pas été suffisante.

Mais il y a pire encore, soit l'inaction et l'attitude défensive du mouvement syndical sur la scène économique et politique. L'arrivée au pouvoir de la majorité conservatrice, combinée à la multitude d'attaques menées contre certains syndicats, en particulier, et contre la négociation collective, en général, aurait dû mettre le feu aux poudres et nous pousser à agir, à rehausser nos efforts pour rallier les troupes,



Un nouveau syndicat : un vent de renouveau pour le mouvement syndical

Aux premiers stades des pourparlers sur le nouveau syndicat, les TCA et le SCEP ont publié un document de travail intitulé « Un moment de vérité ». Le document fait état des tendances désolantes mentionnées ci-dessus et souligne l'importance de renouveler nos stratégies et nos pratiques. Selon nous, nos défis historiques ne sont pas nouveaux en soi, mais le simple fait de les avoir formulés a suscité beaucoup d'intérêt, de discussion et d'appréciation. Il vaut mieux comprendre et attaquer de plein fouet les menaces qui pèsent sur le mouvement syndical, aussi lourdes soient-elles, que de les ignorer et de faire comme si de rien n'était.

À notre avis, le Projet du nouveau syndicat mis de l'avant par les TCA et le SCEP s'inscrit dans un processus plus large de renouvellement et de revitalisation du mouvement syndical. La création d'un nouveau syndicat assorti de tout ce qu'il y a de meilleur comme pratique dans tous ses secteurs d'activité (recrutement, négociation et militantisme), pourrait bien être un élément de réponse important au défi auquel font face les salariés et leurs syndicats.

Aucun des deux syndicats impliqués n'envisage la création d'un nouveau syndicat canadien en désespoir de cause. Au contraire, chacun des syndicats a de solides assises, qu'il s'agisse de ses relations de travail, de la santé de ses finances, de l'appui de ses membres et militants et de sa capacité indéniable de faire une différence dans la vie de ses membres, de leur famille et de leur communauté.

Ainsi nous voyons la création d'un nouveau syndicat doté de nouvelles structures novatrices et efficaces comme une belle occasion à saisir, et non comme un geste de désespoir. Il s'agit d'une occasion de réagir aux défis économiques et politiques de l'heure et de jeter les fondements d'un nouveau militantisme syndical.

Nous croyons que plusieurs autres syndicats au sein du mouvement canadien suivront notre démarche avec grand intérêt, car ils comprennent eux aussi que les syndicats doivent innover et évoluer pour être à la hauteur des défis que représente le néolibéralisme. Nombreux sont ceux qui voudront se joindre à notre nouvelle organisation forte d'un engagement vis-à-vis du renouveau syndical et du militantisme sous la bannière d'un espoir nouveau.

L'impact du mouvement des indignés, ainsi que celui du mouvement étudiant au Québec, démontre clairement que les mouvements populaires peuvent, malgré le contexte actuel empreint d'hostilité, rallier les appuis populaires dans la mesure où ils cernent bien les enjeux, communiquent bien leur message et se positionnent bien comme la manifestation concrète d'un mécontentement généralisé. Le mouvement syndical est tout aussi apte à susciter de pareils espoirs et militantismes.

SYNDICALISME SOCIAL

En plus de représenter nos membres de façon efficace au sein de leur milieu de travail et de négocier les meilleures conventions collectives possibles, le rôle de notre syndicat s'étend jusqu'aux communautés et dans la société en général. Le syndicalisme social reconnaît que le bien-être de nos membres et de leur famille est en grande partie déterminé par des politiques sociales, économiques et gouvernementales. Il est donc de notre devoir d'agir comme porte-parole et de défendre des politiques publiques progressistes et les programmes sociaux. Le syndicalisme social comprend le mouvement ouvrier comme faisant partie du mouvement pour le changement social. C'est une forme d'engagement à travailler de façon collective non seulement pour notre propre bien-être mais aussi pour celui des autres.

à faire preuve de résistance et à persuader les Canadiennes et Canadiens qu'il y a une solution de rechange à l'austérité néolibérale. Dans pareilles circonstances, les journées d'action en Ontario, à la fin des années 90, ainsi que la campagne Solidarité en Colombie-Britannique, au début des années 80, sont la preuve que le mouvement syndical peut, grâce à des efforts soutenus, changer le parcours d'un débat politique. Toutefois, malgré des efforts héroïques déployés par certains syndicats pour défendre leurs membres et leurs conventions collectives, la campagne de résistance d'envergure dont nous avons besoin se fait attendre.

EN ÉTAT DE SIÈGE

Voici quelques-unes des attaques menées contre les syndicats et la négociation collective depuis l'arrivée au pouvoir, il y a à peine un an, des conservateurs de Stephen Harper.

- **Société canadienne des postes** – Le gouvernement fédéral a mis fin à un lock-out amorcé par l'employeur et a obligé les salariés à rentrer au travail avec une offre salariale en dessous de celle proposée par l'employeur!
- **Air Canada** – Le gouvernement fédéral a menacé d'intervenir dans la grève opposant les TCA et Air Canada, et a activement empêché ou stoppé les arrêts de travail du SCFP, de l'AIMTA et des pilotes de ligne (en soumettant tous les enjeux à des arbitres dont le mandat a été compromis).
- **CFCP** – Le gouvernement fédéral a mis fin à la grève opposant les Teamsters et Le Chemin de fer Canadien Pacifique après cinq jours, en soumettant la convention à l'arbitrage.
- **Non au droit de grève** – En moins d'un an, l'ingérence du gouvernement fédéral est telle (même auprès des entreprises privées), qu'à toutes fins utiles, le secteur fédéral n'a plus le droit de faire de grève digne de ce nom. Dans chaque cas, le législateur s'est justifié en prétextant qu'un arrêt de travail serait « nuisible à l'économie ».
- **Projet de loi C-377** – Le député conservateur Russ Hiebert, fort de l'appui du premier ministre, a parrainé un projet de loi (C-377) qui obligerait tous les organismes syndiqués (même les plus petits) à produire et à rendre publics des rapports financiers complets, y compris une ventilation détaillée de toutes leurs dépenses, sous le faux prétexte que les finances des syndicats ne sont pas « transparentes » (or, la plupart des syndicats, les TCA et le SCEP compris, rendent publics leurs états financiers vérifiés et la plupart des instances juridictionnelles du Canada exigent que les syndicats accrédités produisent, sur une base annuelle, des états financiers vérifiés). Pour tout dire, le projet de loi C-377 est un cheval de Troie grâce auquel on pourra mener d'autres attaques contre les activités et les campagnes politiques des syndicats.
- **Programme d'austérité dans le secteur public et droits à la négociation collective** – Alors que tous les ordres de gouvernement pratiquent une politique d'austérité pour contrer les répercussions de la crise financière, ils pensent souvent que la négociation collective est un inconvénient pour ne pas dire un irritant dont ils pourraient bien se passer. Nombreuses sont les instances gouvernementales qui agitent le spectre du déficit pour menacer d'imposer ou pour imposer des restrictions radicales à la libre négociation collective. Les politiques de la droite s'empressent de faire mousser la grogne antisyndicale chez les contribuables en tenant les travailleuses et travailleurs du secteur public responsables d'une crise provoquée par la haute finance et non par la classe ouvrière.
- **Travailleurs temporaires étrangers** – Le gouvernement a autorisé l'expansion et l'accélération des programmes des « travailleurs invités » en permettant aux employeurs de réduire les salaires qu'ils leur offrent de 15 pour cent en dessous des taux en vigueur. Cette pratique servira surtout à accroître la part de marché des entrepreneurs en construction non syndiqués en Alberta et ailleurs au pays. Au Canada, entre 2007 et 2011, un nouvel emploi sur quatre était confié aux travailleurs temporaires étrangers qui œuvrent dans une situation de très grande vulnérabilité.
- **Le droit au travail au Canada** – Pour emboîter le pas aux droitistes américains, plusieurs partis conservateurs du Canada (entre autres, de l'Alberta, de la Saskatchewan et de l'Ontario) se laissent séduire par les lois du « droit au travail » (qui interdisent les clauses traditionnelles de sécurité et de retenue des cotisations syndicales, et empêchent ainsi la stabilité syndicale). La formule Rand, adoptée en 1946 après une grève historique des membres des TUA chez Ford à Windsor, est la pierre angulaire du syndicalisme de l'après-guerre au Canada; mais elle est certainement dans la ligne de mire ces jours-ci.
- **L'offensive déclenchée contre la négociation collective et les syndicats est encore plus soutenue aux États-Unis** – Le plus inquiétant? Les restrictions démesurées qui s'appliquent au syndicalisme dans le secteur public dans plusieurs États (à commencer par l'interdiction de négocier dans le secteur public au Wisconsin) et les lois du « droit au travail » qui font tache d'huile (et se répandent actuellement dans les États industriels du Midwest tels que l'Indiana). À défaut de colmater cette brèche, ces avancées aux États-Unis exerceront une influence de plus en plus marquée et de plus en plus dangereuse sur la scène économique et politique au Canada.

3 Ampleur, étendue et portée du nouveau syndicat

Le nouveau syndicat aura plus de 300 000 membres. Il s'agira du plus important syndicat du secteur privé au pays et il aura des membres présents dans un vaste éventail de milieux de travail du secteur public.

Le nouveau syndicat sera diversifié; on comptera des dizaines de milliers d'Autochtones et de travailleuses et travailleurs racisés parmi ses membres. De plus, un total de 86 000 femmes seront membres du nouveau syndicat, soit un nombre plus élevé que l'effectif complet de nombreux syndicats canadiens.

L'ampleur du territoire couvert, la force de notre présence au sein de l'économie canadienne et l'importante présence de nos sections locales dans les communautés partout au pays seront à la base d'un syndicat plus solide, plus fort et plus dynamique.

Ampleur du territoire

Nous aurons des membres partout au pays; dans toutes les régions, dans toutes les provinces, dans de petites communautés et dans d'importants centres urbains.

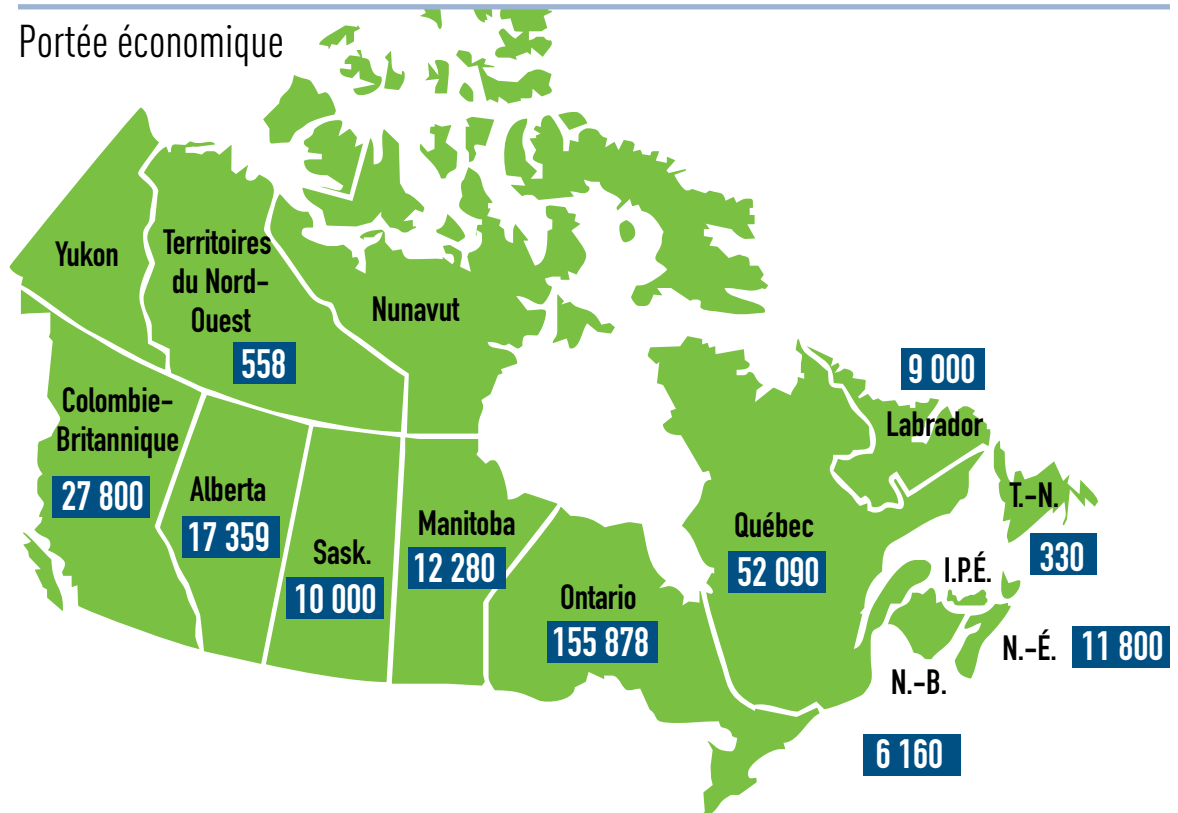
La moitié de nos membres vivra à l'extérieur de l'Ontario. Un membre sur cinq vivra dans l'une des provinces

de l'Ouest. Nous aurons plus de 50 000 membres au Québec et les provinces Maritimes compteront aussi un effectif important.

Portée économique

Le nouveau syndicat aura des membres présents dans plus de vingt secteurs de l'économie. Les tableaux et graphiques suivants illustrent bien l'étendue de notre présence dans l'économie et permettent d'identifier les industries où le nouveau syndicat a une grande concentration de membres. Dans plusieurs de ces secteurs, nous représenterons la principale présence syndicale. Le nouveau syndicat représentera les travailleuses et travailleurs de ces industries et ce rôle va bien au-delà d'un employeur en particulier. En associant l'expérience de nos membres en milieu de travail à notre expérience dans la négociation avec les gestionnaires et dans nos relations avec les gouvernements, nous sommes très bien placés pour faire valoir des stratégies industrielles qui font la promotion de bons emplois et d'un développement économique sain. Dans le même ordre d'idées, notre importante présence au sein des milieux de travail du secteur public tels que l'éducation, la santé et le transport en commun nous offre un point de vue privilégié sur certains enjeux et nous rend responsables de promouvoir et de faire avancer des politiques publiques qui sont non seulement dans l'intérêt de nos membres, mais aussi des communautés que nous desservons. De plus, le nouveau syndicat aura une

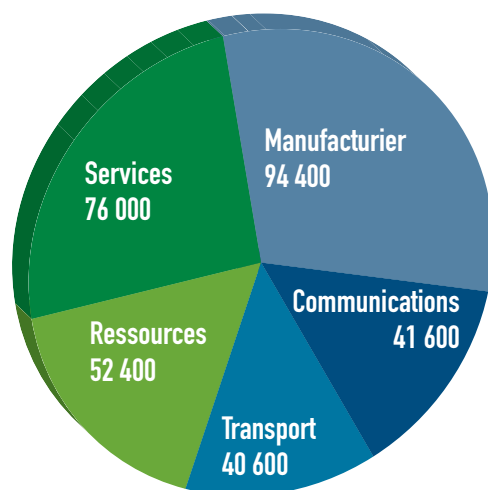
Portée économique



Présence syndicale dans les principaux secteurs de l'économie

Communications		Transport		Ressources		Manufacturier		Services	
Télécomm.	26 700	Routier	18 200	Forêts	21 200	Auto	39 400	Santé et serv. sociaux	26 100
Médias	14 900	Aérien	11 600	Énergie	20 200	Aliments et boissons	12 300	Retail	16,100
		Ferrov.	9 300	Mines et métaux	5 100	Aérospatiale	9 700	Détail	16 100
		Maritime	1 500	Pêches	4 400	Camionn. et autobus	4 500	Éducation	7 100
				Construction	1 500	Électricité	1 700	Service des véhicules	4 400
						Constr. navale	1 000	Pers. syndical ou politique	2 600
						Autre manufacturier	25 800	Travaill. non spécialisés	4 400
TOTAL	41 600	TOTAL	40 600	TOTAL	52 400	TOTAL	94 400	TOTAL	76 000

TOTAL = 305 000



présence particulièrement importante dans des secteurs sous réglementation fédérale, tels que les communications et les transports. Nous voilà donc dans la ligne de front des attaques du gouvernement fédéral contre les droits des travailleuses et travailleurs, mais nous sommes bien placés pour riposter.

Sections locales

Nos membres seront répartis dans plus de 800 sections locales et dans plus de 3 000 unités de négociations. Plus de 300 de nos sections locales sont des sections locales composées et tout près de 150 d'entre elles ont cinq unités ou plus. En tout, 74 pour cent de nos sections locales comptent plus de 1 000 membres et un peu plus de 60 pour cent de nos membres font partie de ces grandes sections locales. D'autre part, nous avons 550 sections locales de moins de 200 membres, lesquelles, une fois regroupées, représentent approximativement treize pour cent de nos membres.

Étendue des activités

À tout moment, l'éventail des activités en cours au nouveau syndicat est impressionnant. Chaque jour, au moins l'une de nos unités de négociation sera en train de négocier une nouvelle convention collective. Chaque jour, des groupes de travailleuses et travailleurs signeront des cartes en guise de premier pas vers la création d'un syndicat dans leur milieu de travail. Chaque jour, un programme d'éducation sera mis en place afin d'aider nos membres à développer des outils de représentation syndicale et des habiletés à l'analyse permettant le changement social.

Par l'entremise du syndicat, ce sont des milliers de militantes et militants qui siègeront à des comités permanents au sein de sections locales, de conseils régionaux ou encore à l'échelle nationale. Dans tout le syndicat, ce sont des milliers de dirigeantes et dirigeants de sections locales qui travailleront en collaboration avec des partenaires de la communauté, qui soutiendront des associations communautaires, qui construiront des coalitions au sein de la communauté et qui dénonceront les injustices. Grâce au syndicat, bon nombre de représentantes et représentants syndicaux négocieront des conventions collectives et représenteront nos membres dans leur milieu de travail. Dans tout le syndicat, ce sont des milliers de membres qui participeront à des campagnes syndicales.

Le nouveau syndicat pourra compter sur plus de 20 000 représentantes et représentants en milieu de travail et leaders au sein de nos sections locales. À ces chiffres impressionnants, nous ajoutons des milliers d'autres membres qui sont des militantes et militants syndicaux sans occuper de poste officiel au sein du syndicat. À ces chiffres impressionnants, ajoutons aussi des milliers de membres qui sont impliqués auprès de leur syndicat et au sein de leur communauté. Lorsque tous ces

membres tendront la main aux dizaines de milliers d'autres personnes animées par les mêmes idées qu'eux dans leur communauté, c'est sur des bases solides que nous construirons un mouvement visant le changement social.

Le nouveau syndicat sera un véritable « syndicat général des travailleurs ». Nous sommes un syndicat qui a traversé et même confondu les limites professionnelles et les frontières syndicales traditionnelles. Notre nouveau syndicat représentera une nouvelle étape dans le développement des syndicats. Au début du syndicalisme ouvrier, la solidarité était fondée sur

des emplois communs. Lorsque le syndicalisme industriel a atteint son point culminant, la solidarité a dépassé les limites professionnelles afin d'inclure toutes les travailleuses et tous les travailleurs d'une certaine industrie ou d'un certain secteur, sans égard au métier ou à la spécialisation de ce dernier. Aujourd'hui, cette solidarité est encore plus forte parce qu'elle contribue à faire prendre conscience des différentes classes et à renforcer les liens qui nous unissent quels que soient l'emploi, l'industrie ou l'emplacement géographique, et ce, dans tout le nouveau syndicat.



DANS LES MÉDIAS (traduction)

Les observateurs de la scène syndicale déclarent qu'un nouveau syndicat formé par les TCA, qui comptent environ 200 000 membres, et le SCEP, dont les effectifs sont d'environ 125 000 membres, deviendrait la plus importante fusion dans l'histoire du mouvement syndical au Canada. Les TCA et le SCEP comptent déjà parmi les dix principaux syndicats au Canada.

« Il s'agirait certainement de la plus importante fusion dans le secteur privé », a déclaré Robert Hickey, chargé d'enseignement en relations industrielles à l'Université Queen's.

Les pourparlers en vue de cette fusion surviennent au moment où les leaders deviennent de plus en plus préoccupés par le déclin de l'influence des syndicats, alors que les entreprises et les gouvernements exercent de plus en plus de pouvoir pour miner les travailleurs.

De plus, les syndicats tentent de trouver des moyens efficaces de représenter les travailleuses et travailleurs, alors que leurs effectifs déclinent ou demeurent stagnants et que les ressources financières se contractent. La situation a amené de plus petits syndicats à trouver des partenaires de plus grande taille.

« Nous tentons d'évaluer de quoi aura l'air le mouvement syndical dans cinq ans et comment nous pourrions renforcer notre engagement à l'égard de nos membres », a déclaré Lewenza.

— *Toronto Star*, le 16 décembre 2011

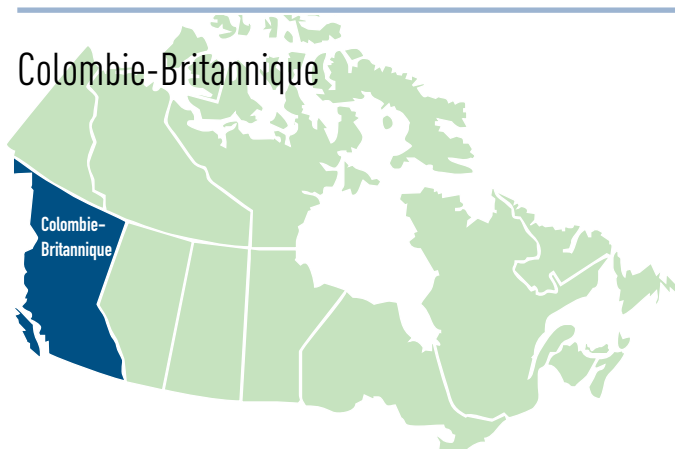
Un nouveau syndicat canadien se pointe à l'horizon. Avec plus de 300 000 membres, ce syndicat qui n'a toujours pas de nom sera la plus grande organisation ouvrière du secteur privé au Canada. Ce syndicat aura des membres dans plusieurs secteurs stratégiques de l'économie, dont les télécommunications, l'industrie manufacturière, la foresterie, les pâtes et papiers, les transports, l'énergie, les mines, les pêcheries, l'imprimerie et bien d'autres. La création de cette organisation est le résultat de débats et de discussions jamais vus dans l'histoire de mouvement ouvrier. À ce titre, elle a le potentiel de lancer de nouveaux échanges concernant les moyens dont dispose le mouvement ouvrier pour faire face aux défis que représente l'offensive antiouvrière qui est actuellement subventionnée par beaucoup de capital.

Étant donné leur réputation d'organisations novatrices et le fait que le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA) soient eux-mêmes le produit de séries de fusions syndicales, il ne devrait pas être surprenant que ces deux syndicats contemplent l'idée de négocier une fusion. Ce qui est surprenant, voire même rafraîchissant, est leur façon de le faire.

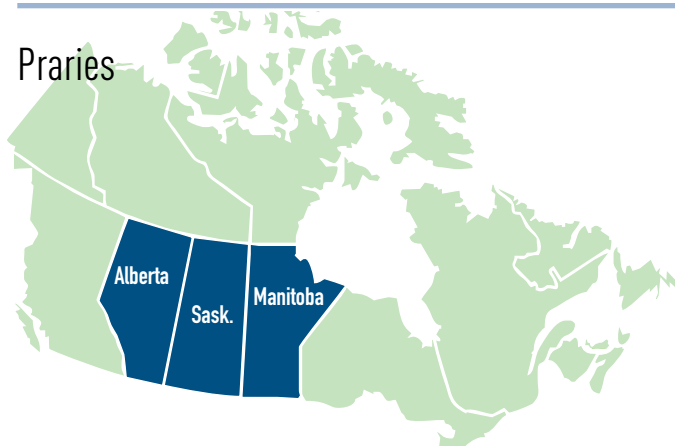
Il n'est pas facile de surmonter le cynisme et l'autovictimisation qui font partie intégrante de la culture de la classe ouvrière de gauche. Espérons que le SCEP et les TCA y parviendront et qu'ils construiront un nouveau syndicat qui encouragera le changement et inspirera le mouvement ouvrier en entier.

— **Geoff Bickerton**, *Canadian Dimension*

MEMBRES PAR RÉGION



Région	Membres	Sections locales
Grand Vancouver	12 450	21
Kitimat	1 075	4
Victoria	1 144	2
C.-B. Autre	4 193	28
Total provincial	9 135	12
Total	27 997	67



Région	Membres	Sections locales
Calgary	2 289	6
Edmonton	4 629	14
Fort McMurray	3 623	1
Alberta - sections pancanadiennes	3 494	10
Alberta Autre	3 397	23
Moose Jaw	601	3
Regina	5 086	10
Saskatoon	2 066	9
Saskatchewan Autre	1 888	3
Saskatchewan - sections pancanadiennes	594	6
Winnipeg	9 402	17
Manitoba Autre	278	3
Manitoba - Sections pancanadiennes	2 685	8
Total	40 032	113



Région	Membres	Sections locales
Belleville-Peterborough	4 644	16
Brantford	537	7
Chatham Kent	2 129	6
Grand Toronto Ouest	21 176	38
Hamilton	4 697	5
Kingston-Cornwall	689	13
Kitchener-Guelph	5 541	10
London	13 230	10
Péninsule du Niagara	4 059	12
Nord-Est de l'Ontario	5 206	27
Nord-Ouest de l'Ontario	1 094	9
Oshawa/ Grand Toronto Est	13 096	9
Ottawa	5 548	20
Sarnia	1 521	2
Thunder Bay	3 854	8
Toronto/ Grand Toronto Nord	16 668	33
Windsor	21 958	16
Woodstock-Ingersoll	5 841	7
Total provincial	2 949	2
Ontario Autre	2 584	22
Ontario - Sections pancanadiennes	18 983	12
Total	156 004	284

Québec



Région	Membres	Sections locales
Amos/Val-d'Or	1 074	4
Baie Comeau/ Sept-Iles	1 012	4
Drummondville	1 335	6
Grand Montreal	24 125	110
Matane	623	5
Québec Autre	2 199	21
Outaouais	1 325	17
Ville de Québec et Région	6 194	28
Saguenay	4 405	16
Shawinigan/ Grand-Mère	224	7
Sherbrooke	355	4
Trois-Rivières	1 595	17
Québec - Sections pancanadiennes	7 829	10
Total	52 295	249

Atlantique



Région	Membres	Sections locales
Île-du-Prince-Édouard	263	6
Halifax	3 786	12
Nouvelle-Écosse Autre	2 812	21
Pictou-Antigonish	1 079	6
Région de Sydney	3 406	12
N-É - Sections pancanadiennes	895	6
Edmundston	303	4
Moncton	512	8
Nouveau-Brunswick Autre	2 849	33
Saint John	1 570	10
N-B - Sections pancanadiennes	893	6
Corner Brook	255	5
Terre-Neuve Autre	455	4
St John's	1 506	5
T-N - Sections pancanadiennes	6 745	7
Total	27 329	145



4 Processus

En janvier 2012, le Conseil exécutif national du SCEP et le Bureau exécutif national des TCA ont adopté un « protocole » pour explorer les opportunités liées à la création d'un nouveau syndicat. Les discussions devaient être encadrées par notre engagement à respecter nos processus démocratiques respectifs. Le processus se devait d'être ouvert et transparent et différent de tout ce qui a été vécu dans le passé. Dès le début, l'objectif consistait à transcender les pourparlers d'une fusion traditionnelle et à voir plutôt le projet comme la création d'une toute nouvelle organisation.

Le Conseil exécutif national (C.É.N.) et le Bureau exécutif national (B.É.N.) ont nommé 8 représentant(e)s

sur le « Comité de propositions » pour entreprendre ces pourparlers et pour faire rapport aux congrès respectifs des deux organisations : le congrès des TCA – du 20 au 24 août 2012 et le congrès du SCEP, du 14 au 17 octobre 2012.

Le but du Comité de propositions était de cerner les caractéristiques propres au nouveau syndicat, de proposer une structure et une gouvernance, d'étudier la question des cotisations et des finances et de recommander un plan d'action à nos congrès respectifs.

Le Comité de propositions est sorti des sentiers battus d'une négociation sur une fusion traditionnelle, tant sur les plans du style que de la substance. Notre objectif pour le processus de création d'un nouveau syndicat était d'engager une série de discussions sans précédent parmi les membres du Comité, dans lesquelles rien n'était tenu pour acquis et tout pouvait être débattu; c'est ce que nous avons réussi. Tous les

CHRONOLOGIE

Été 2011 :

- Discussions initiales des dirigeantes et dirigeants

Novembre 2011 :

- Réunions en petits groupes des principaux dirigeants et dirigeantes élus des deux syndicats

Janvier 2012 :

- Élaboration d'un « protocole » conjoint approuvé par le C.É.N. et par le B.É.N. des deux syndicats.
- Création du Comité de propositions, comprenant huit représentantes et représentants et trois personnes ressources de chacun des syndicats.

Février 2012 :

- Réunions des représentantes et représentants nationaux à Toronto tenues par les deux syndicats pour discuter de l'adoption du protocole et du processus, et présenter le Comité de propositions.
- Atelier mixte des TCA et du SCEP avec les représentantes et représentants et avec les membres du C.É.N., auquel ont été invitées des personnes ressources externes, expertes sur les questions syndicales, qui ont mené les discussions sur le renouveau syndical, les nouvelles méthodes de recrutement ainsi que les pratiques et les structures syndicales novatrices.
- Des membres du SCEP ont participé au Conseil des métiers spécialisés des TCA (Skilled Trades) à Toronto.
- Première réunion du Comité de propositions pour établir les grandes lignes du plan de travail, cerner les sujets d'enquête et de discussion.
- Mise sur pied des comités pour l'examen de certaines questions en particulier, notamment les finances et les cotisations, les conseils industriels et le recrutement.
- Le comité de recrutement a tenu deux ateliers avec les recruteuses et recruteurs syndicaux, les membres organisateurs ainsi que le C.É.N. à Trois Rivières (Québec) et à Toronto (Ontario) afin d'établir une approche stratégique pour le recrutement.

- Chacun des comités a soumis un rapport écrit ainsi qu'une ébauche de recommandations à l'ensemble du comité.

De mars à juin 2012 :

- Le Comité de propositions s'est réuni cinq fois pendant trois à quatre jours, à Toronto, Ottawa et Montréal. Nous avons commencé en comparant les pratiques actuelles adoptées par le SCEP et les TCA, en établissant les similarités et les différences et en déterminant les principaux points sur lesquels des décisions seraient requises. Les sujets de discussion étaient les suivants : la structure et la gouvernance du nouveau syndicat, le nom et l'identité de la nouvelle organisation, le rôle des sections locales et du syndicalisme communautaire, les cotisations et les finances, les questions relatives à l'industrie et aux régions, la diversité et l'équité, le recrutement, l'action politique, l'éducation, les services aux membres et la négociation collective, les nouveaux types d'adhésion et les mécanismes pour traiter des questions statutaires, de la transition, des prochaines étapes ainsi que du contenu du présent rapport.
- Le site Internet consacré à ce projet a été élaboré et inauguré afin de publier tous nos documents, décrire la procédure et afficher les rapports du Comité de propositions après chaque séance de pourparlers et obtenir les commentaires des membres (12 mars 2012).
- Durant cette période, le C.É.N. et le B.É.N. ont tenu leurs assemblées ordinaires ainsi que certaines réunions spéciales, pour étudier et appuyer le déroulement du processus.

Juin et juillet 2012 :

- Préparation du rapport et préparation des deux congrès, ainsi qu'une dernière révision de la part du C.É.N. et du B.É.N.

Le Comité de propositions a conçu un processus qui a bien fonctionné. Le résultat ne consiste pas en un « compromis » négocié; il s'agit plutôt de la vision d'un syndicat canadien fort et efficace.

sujets qui ont fait l'objet de discussion ont été étudiés dans une perspective de renouveau syndical.

L'approche que nous avons adoptée pour faire les choses différemment au sein du Comité a été marquée par un processus ouvert, assorti de rapports réguliers aux dirigeantes et dirigeants de nos sections locales et à nos membres à chacune des étapes des discussions.

Le document de travail « Un moment de vérité pour les syndicats canadiens » a constitué le fondement de ce que nous voulions accomplir au cours de ce processus, y compris les objectifs de renforcer notre pouvoir de négociation, de créer un modèle de recrutement stratégique pour faciliter la croissance et le militantisme et d'accroître notre influence politique afin d'obtenir des changements sociaux progressistes. Nous voulions aussi arriver à trouver un nouveau modèle de syndicalisme communautaire.

L'engagement du Comité de propositions quant à la transparence s'est concrétisé de nombreuses façons durant cette période. L'échange d'information entre les deux syndicats s'est fait de façon ouverte et franche. Nous avons mis sur pied un site Internet pour publier simultanément des rapports fréquents et

identiques à l'intention des membres des deux syndicats. Les membres pouvaient faire parvenir leurs commentaires et exprimer leurs préoccupations au Comité. Après chaque réunion du Comité de propositions, nous avons affiché des communiqués afin que chacun soit bien au fait de nos progrès.

Le Comité de propositions a consulté les dirigeantes et dirigeants de sections locales sur le processus, les réalisations et les défis survenus durant les pourparlers. Nous avons respecté les exigences démocratiques et l'autorité statutaire de chacun des syndicats. Nous avons fait participer nos membres aux discussions, notamment en visitant des sections locales et en participant à des assemblées de conseils sectoriels et régionaux, en organisant des événements éducatifs, des conférences et des réunions de différents niveaux hiérarchiques des deux syndicats.

De plus, le Comité de propositions a organisé une tournée pancanadienne pour visiter Vancouver, Winnipeg, St. John's, Halifax, Edmonton, Toronto, Québec et Regina. Lors de cette tournée, les coprésidents Gaétan Ménard et Peter Kennedy ont rencontré les dirigeantes et dirigeants des sections locales et ont fait rapport sur les progrès des travaux du Comité de propositions. Une séance de questions et réponses a clos chacune de ces rencontres. Des discussions animées et intenses sont parfois survenues sur des questions de principes fondamentaux et de structure proposée pour le nouveau syndicat. Plus de 1 000 dirigeantes et dirigeants syndicaux ont participé à ces réunions qui ont été une excellente occasion pour les dirigeantes et dirigeants des sections locales des deux syndicats de se connaître et de se faire entendre sur le projet du nouveau syndicat.

Le Comité a tenu compte de toute cette rétroaction. Nous avons respecté les échéanciers établis et déterminé que la création d'un nouveau syndicat était pertinente et pouvait se réaliser.

PROJET DU NOUVEAU SYNDICAT

www.projetnouveausyndicat.ca

DANS LES MÉDIAS (traduction)

Deux syndicats canadiens entretiennent des pourparlers qui pourraient bien redonner de la vigueur au mouvement syndical s'ils sont couronnés de succès...

Comment les syndicats en arrivent-ils à faire ce bond? En partie, la nouvelle proposition ramène à l'époque où les syndicats, notamment les Chevaliers du Travail, agissaient davantage comme des organisations fraternelles plutôt que des unités de négociation collective modernes.

Les syndicats ont débuté à l'époque en offrant aux membres des avantages tangibles, allant de l'assurance de frais d'obsèques au camp de vacances pour les enfants.

Le projet SCEP-TCA reprend cette approche en préconisant de laisser les personnes extérieures aux unités traditionnelles de négociation adhérer aux régimes d'avantages sociaux commandités par les syndicats.

En abordant la question du recrutement des chômeurs, le projet rappelle aussi des tentatives similaires... dans les années 1930.

L'idée d'unir les travailleuses et travailleurs en classe sociale est aussi vieille que le mouvement syndical lui-même, remontant à l'époque de l'organisation radicale Industrial Workers of the World ou Wobblies et de l'éphémère One Big Union au Canada.

Le fait que ce mouvement syndical aborde de tels sujets est en soi un pas en avant.

Tom Walkom, *Toronto Star*, le 23 mai 2012

5 Un nouveau syndicat avec une identité nouvelle un nouveau nom

Depuis janvier, le travail du Comité de propositions et les commentaires reçus des membres de chacun des syndicats ont confirmé la vision qui a donné naissance au projet du nouveau syndicat. Nous croyons que la création d'un nouveau syndicat canadien nous permettra de mieux représenter nos membres, de recruter de nouveaux membres et de bâtir, revitaliser et renouveler le pouvoir syndical au Canada.

Nouvelle identité et nouveau nom

Nous proposons que le nouveau syndicat adopte une nouvelle identité et offre une image distincte et attrayante à nos membres actuels ainsi qu'aux milliers de travailleuses et travailleurs canadiens et québécois, qui seront invités à se joindre à nous.

Plusieurs facteurs viendront façonner cette identité, notamment les principes de base et les buts adoptés, les mesures ambitieuses que nous prenons, la solidarité sociale et le respect que nous avons les uns envers les autres ainsi qu'envers nos communautés.

Le nouveau syndicat devrait également se doter d'un nouveau nom et d'un nouveau logo. Lors des discussions entre les membres durant les derniers mois, un consensus clair s'est dégagé au sujet du nouveau nom : il devrait refléter les valeurs, les compétences et les actions du syndicat plutôt que décrire les occupations des membres.

Suivant l'accord obtenu aux congrès des deux syndicats de créer un nouveau syndicat, un processus sera mis en place pour le choix d'un nom et d'un logo. Ce processus comprendra l'implication des membres, l'implication de conseillers professionnels et des évaluations jugées pertinentes. Le nom et le logo du nouveau syndicat seront approuvés au cours du congrès de fondation et seront incorporés dans les Statuts du nouveau syndicat.

Nous créons notre syndicat pendant une période inquiétante, à un moment critique, alors que le pouvoir des entreprises et des banquiers ne connaît aucune limite et que le progrès a été remplacé par des manœuvres politiques de plus en plus nombreuses pour abaisser les normes de travail et la qualité de vie.

6 Principes fondamentaux et objectifs

La création d'un nouveau syndicat exige la préparation d'une ébauche des Statuts, une tâche bien au-delà du mandat du Comité de propositions. Toutefois, nous avons élaboré un ensemble de principes fondamentaux, d'objectifs détaillés, ainsi qu'une description des principales caractéristiques du nouveau syndicat.

Voici une ébauche de ces sujets. La section commence par un préambule établissant le contexte de la création du nouveau syndicat. Cette étape est suivie d'une description des principes fondamentaux et des principales caractéristiques du nouveau syndicat. La section se termine par un ensemble d'objectifs qui fusionne « l'article 2 » des TCA et « l'article 2 » du SCEP de façon à ce que le langage soit clair et puisse faciliter les discussions. Nous avons incorporé des éléments additionnels à la liste d'objectifs de l'article 2, conformément à nos discussions au sein du Comité de propositions ainsi qu'aux suggestions des participantes et participants lors des réunions mixtes.

Préambule

Nous créons notre syndicat pendant une période inquiétante, à un moment critique, alors que le pouvoir des entreprises et des banquiers ne connaît aucune limite et que le progrès a été remplacé par des manœuvres politiques de plus en plus nombreuses pour abaisser les normes de travail et la qualité de vie.

Nous créons notre syndicat à un moment où notre économie est au ralenti, où notre démocratie est en pleine détérioration et où nos gouvernements ont abandonné le progrès social au nom de l'austérité.

Nous créons notre syndicat à un moment où trop de travailleuses et travailleurs luttent pour conserver leurs acquis, à un moment où les aspirations de trop de jeunes ont été écorchées et où l'avenir de trop de nos voisins est teinté d'insécurité croissante et marqué par une détérioration de leur qualité de vie.

Nous créons notre syndicat à un moment où la richesse que nous générons est accaparée par une petite élite privilégiée, où nos emplois ont disparu ou sont menacés, où ils sont devenus de plus en plus précaires et où nos droits et notre bien-être au travail sont compromis.

Nous créons notre syndicat à un moment où notre monde est bouleversé par l'agitation sociale, et notre planète menacée par une dégradation de l'environnement et par les changements climatiques.

Nous créons notre syndicat en espérant obtenir de bons emplois, renouer avec le progrès économique, rendre nos milieux de travail et nos emplois plus sécuritaires, nos salaires et nos avantages sociaux plus satisfaisants, et notre vie au travail, plus respectée et valorisée.

Nous créons notre syndicat, bien déterminés à renouer avec l'égalité et la justice sociale et à améliorer notre monde par nos actions.

Nous créons notre syndicat avec l'engagement de lutter pour tous ces principes et plus encore. Nous créons notre syndicat avec la détermination de réussir.

C'est par l'entremise de notre syndicat que nous sommes unis et que nous surpassons notre statut d'employées et d'employés. C'est dans notre syndicat que nous trouvons notre force et bâtissons notre pouvoir. C'est par l'entremise de notre syndicat que nous exprimons nos objectifs communs, que nous nous entraïdons et que nous développons des liens d'amitié et de solidarité durables. C'est par l'entremise de notre syndicat que nous défendons et faisons avancer nos intérêts et que nous nous donnons la capacité d'agir pour notre propre bien-être et pour notre collectif.

Énoncé de principes

Démocratie

Notre syndicat est une organisation bénévole appartenant à ses membres. Il est contrôlé et dirigé par les membres. Son rôle est de servir leur intérêt collectif en milieu de travail et au sein de nos communautés. La vie démocratique de notre syndicat est façonnée par la participation démocratique. Nos initiatives sont toutes fondées sur des valeurs démocratiques. Notre engagement à l'égard des principes et des pratiques du syndicalisme démocratique définit notre identité et se reflète dans nos règles, nos structures et nos processus.

Unité

L'unité est le processus de transformation des aspirations personnelles en actions et en intérêts collectifs. Elle est fondée sur l'égalité. Elle est forgée dans la diversité. Elle est renforcée par la solidarité. Alors que nous surmontons les distances géographiques, les obstacles liés au milieu de travail et aux emplois disséminés, ainsi que les différences de race, de sexe, d'âge et d'antécédents, nous bâtissons une organisation de la classe ouvrière unifiée.

Ouverture et inclusion

Des membres engagés constituent un élément essentiel du succès de notre syndicat. L'engagement naît lorsque les idées sont les bienvenues, que la participation est encouragée et que le syndicat perfectionne activement les compétences et les connaissances de ses membres. Pour être inclusif, le syndicat admet de nouveaux membres et élargit la définition de « membre »; nous veillons à ce que notre organisation reflète la diversité de nos membres et de nos communautés.

Solidarité

Notre syndicat est beaucoup plus qu'un ensemble de membres individuels. Il est à l'image de nos relations, et de la manière dont nous nous respectons et nous nous protégeons mutuellement. Notre engagement à l'égard de la

solidarité passe par la signification des expressions « consœur syndicale » et « confrère syndical ». Il est manifeste dans les liens quotidiens de camaraderie et d'amitié; il se retrouve dans l'expression mutuelle du respect et de l'appui. Il est apparent dans les gestes de collaboration et d'interdépendance.

La solidarité est la façon de commémorer le dicton selon lequel « le tort fait à une personne touche toutes les autres ». C'est la façon qui nous permet de reconnaître que ce que nous voulons pour nous-mêmes, nous le voulons aussi pour les autres. C'est ainsi que nous démontrons notre fermeté et notre détermination.

Responsabilisation et transparence

Notre syndicat est voué à une gouvernance saine, à une juste représentation et à des règles et pratiques claires. Le principe de responsabilisation sera apparent dans toutes nos décisions et toutes nos actions. Nos processus seront empreints de transparence. Nos rapports financiers et autres seront soumis en temps opportun et seront fiables, et nos décisions seront claires et pertinentes.

Efficacité

Notre syndicat réagira rapidement, répondra efficacement et de façon décisive et gardera le cap sur ses objectifs. Cette approche exige la formation de dirigeantes et dirigeants et de représentantes et représentants qualifiés, compétents et efficaces. Elle exige également des ressources suffisantes (humaines et financières) utilisées efficacement.

Dynamisme

Nous bâtissons une organisation novatrice, toujours en effervescence, en évolution et en quête d'amélioration. Dans notre syndicat, le changement est constant. Nous sommes voués à apprendre de nos efforts, à modifier nos pratiques et à adopter de nouvelles façons de faire.

Militantisme

Notre objectif est de mettre sur pied une organisation capable de nous défendre vigoureusement, de protéger et de faire avancer nos intérêts collectifs et de lutter pour toutes les travailleuses et pour tous les travailleurs.

Progressisme

Notre objectif est le changement. Il vise à transformer notre milieu de travail et notre monde. Notre vision est convaincante. Elle vise à changer fondamentalement le régime économique, à obtenir l'égalité et la justice sociale, à restaurer et à renforcer notre démocratie et à façonner un avenir durable en ce qui a trait à l'environnement. Voilà le fondement du syndicalisme social : une culture syndicale solide et un engagement à travailler à des causes communes avec d'autres éléments progressistes au Canada et sur la scène mondiale.



Leadership

La responsabilité des dirigeantes et dirigeants nationaux consiste à mettre en place les éléments stratégiques de la force syndicale (nombre de membres, pouvoir de négociation,



capacité de mobilisation, influence politique) pour guider et façonner le syndicat à l'aide d'une vision convaincante. Le rôle de la direction consiste à inspirer, à motiver et à veiller à ce que nous réalisons tout ce qui précède ainsi que les objectifs suivants :

Objectifs

Les objectifs du nouveau syndicat sont les suivants :

Dans notre milieu de travail

- Promouvoir et défendre la négociation collective, fortifier nos pratiques de négociation, notamment la négociation coordonnée et la négociation type.
- Améliorer nos salaires, nos régimes de retraite et nos avantages sociaux, nos heures de travail, notre sécurité d'emploi et nos conditions de travail par l'entremise de la négociation collective et de l'action politique.
- Protéger et fortifier nos droits en milieu de travail.
- Lutter pour obtenir un environnement de travail sain et sécuritaire.
- Veiller à ce que nous soyons traités équitablement au travail, avec dignité et respect.
- Rendre le milieu de travail plus démocratique en limitant l'autorité des employeurs.
- Faire du recrutement auprès de celles et ceux qui ne sont pas syndiqués.

Pour nos membres

- Assurer l'égalité, sans égard à la race, au sexe, aux croyances, à la couleur, à la situation de famille, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à la capacité, à la religion, à l'appartenance politique ou au lieu d'origine.
- Garantir que tous les membres reçoivent un traitement égal.
- Veiller à ce que notre syndicat respecte les principes et les pratiques du syndicalisme démocratique.
- Garantir que nos décisions et nos actions soient responsables et transparentes.
- Veiller à ce que notre syndicat demeure la propriété de ses membres, qu'il respecte leurs objectifs communs et fournisse toutes les possibilités de participation démocratique.
- Veiller à ce que notre syndicat reflète la diversité de ses membres et de leur communauté.
- Offrir des possibilités d'éducation et de perfectionnement afin de sensibiliser nos membres et d'améliorer leurs habiletés à

l'analyse, de les impliquer davantage dans le syndicat et dans leur communauté.

- Offrir aux travailleuses et travailleurs qui ne détiennent pas d'emploi régulier de se joindre au syndicat.

Dans nos communautés

- Lutter pour obtenir de bons emplois dans nos communautés et dans l'ensemble de l'économie canadienne.
- Appuyer les personnes dans le besoin.
- Bâtir la présence de notre syndicat au sein de la communauté et encourager nos membres à participer à tous les aspects de la vie communautaire.
- Travailler à des causes communes avec d'autres groupes progressistes afin de promouvoir la justice sociale et la question de l'environnement sur le plan communautaire.
- Développer des campagnes syndicales avec d'autres organismes affiliés aux conseils du travail locaux.
- Encourager les travailleuses et travailleurs non syndiqués à se joindre à notre syndicat et permettre aux nouveaux membres de notre communauté d'adhérer.

Dans l'ensemble de la société

- Sauvegarder, protéger et étendre la liberté, les libertés civiles, la démocratie et le syndicalisme démocratique.
- Élargir nos actions politiques sur les plans municipal, provincial et fédéral et organiser des campagnes thématiques.
- Lutter pour une réforme sociale et économique en accordant la priorité à des emplois de qualité, à l'égalité et à la justice sociale.
- Protéger et sauvegarder la santé et la sécurité de la planète en appuyant l'objectif du développement environnemental durable pour l'avenir.
- Bâtir et unifier le mouvement syndical et agir en solidarité avec d'autres organismes syndicaux au Canada et à l'étranger qui ont des objectifs similaires aux nôtres.
- Appuyer des causes communes et y collaborer avec les organisations progressistes au Canada et à l'étranger.
- Travailler à mettre fin à la guerre et lutter pour la paix dans le monde.

7 Structure et gouvernance

Le Comité de propositions croit que l'objectif principal d'une structure de gouvernance est de bâtir un syndicat efficace, démocratique et militant. Une structure démocratique et efficace doit également refléter les caractéristiques régionales du Canada, notamment le caractère distinct du Québec, tout en maintenant un syndicat canadien cohérent et unifié qui agira rapidement et de façon décisive.

Lors de ses discussions sur la structure, le Comité de propositions a élaboré 12 principes sous-jacents à la gouvernance et au fonctionnement du nouveau syndicat. (Voir ci-bas.)

Ces principes constituent la pierre angulaire de la structure proposée, laquelle tente d'offrir une vision claire de la façon dont le nouveau syndicat serait dirigé. Toutefois, ce n'était pas le rôle du Comité de propositions de préparer une ébauche de Statuts ni de textes statutaires. Il s'agit là d'une

tâche relevant des deux syndicats après que leur congrès respectif aura convenu de la création d'un nouveau syndicat.

La structure proposée, à partir de la base jusqu'aux dirigeantes et dirigeants, comprendra les éléments et les principes suivants :

Sections locales

Tous les membres adhéreront à des sections locales ou à d'autres entités à charte approuvées par le syndicat national. Toutes les sections locales actuelles des TCA et du SCEP continueront d'exister à titre de section locale du nouveau syndicat.

Congrès

Le congrès est l'autorité suprême du nouveau syndicat; il est composé de déléguées et délégués de chacune des sections locales. Le congrès se déroulera dans les deux langues officielles du Canada, tant à l'écrit (par la traduction) qu'à l'oral (par l'interprétation). Le congrès sera convoqué tous les trois ans.

Nos objectifs et principes quant à la structure

La création d'un nouveau syndicat demandera la prise de nombreuses décisions quant à la structure de la gouvernance et de la responsabilisation. Ce travail est guidé par notre objectif fondamental : bâtir un syndicat efficace, démocratique et militant.

Les membres du Comité de propositions ont convenu que la structure d'un nouveau syndicat doit respecter les objectifs et les principes suivants :

- Le nouveau syndicat doit être démocratique, progressiste, actif et voué aux principes et pratiques du syndicalisme social.
- Le nouveau syndicat doit se structurer et s'organiser de façon à fournir un excellent service à ses membres, à lutter au nom de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs (nos membres et autres) et doit revendiquer des changements progressistes dans toutes les sphères de la société.
- La démocratie du nouveau syndicat sera soumise au principe de « gouvernance par la base », en favorisant au maximum la participation des membres de la base à tous les aspects de la démocratie syndicale.
- Le pouvoir du nouveau syndicat viendra des sections locales fortes et efficaces, dirigées par un leadership compétent et responsable.
- La structure du nouveau syndicat reflétera le caractère national du Québec.
- Le nouveau syndicat devra être en mesure de prendre des décisions de manière efficace, rapide et flexible afin de répondre rapidement et fermement aux questions et situations de l'heure.
- Le nouveau syndicat doit agir de façon unifiée et intégrée, comme « un seul et même syndicat ».
- Le leadership du nouveau syndicat doit être collectif et responsable, formé d'une équipe de dirigeantes et dirigeants.
- Le nouveau syndicat doit être financièrement solide et posséder un fonds de défense bien financé et rigoureusement vérifié et contrôlé.
- Le nouveau syndicat sera dévoué à l'équité et à l'inclusion. Il prônera une approche représentative des femmes par l'entremise de forums qui leur sont destinés. Il en sera de même pour les membres racisés, Autochtones, membres des GLBT, personnes handicapées, jeunes et autres segments de notre effectif en quête d'équité, à tous les paliers de notre syndicat.
- Le nouveau syndicat pourra compter sur les efforts, les compétences et l'engagement de son personnel.
- La structure du nouveau syndicat doit être ouverte à de nouveaux membres par l'entremise de plusieurs mécanismes : recrutement, fusions avec d'autres syndicats et, éventuellement, de nouvelles formes d'adhésion (par ex., membres à titre individuel).

Conseils régionaux, Conseil québécois et Conseil canadien

Toutes les sections locales seront membres des conseils régionaux ou du Conseil québécois. Ces cinq conseils seront représentés dans le Conseil canadien qui réunira toutes les sections locales du Canada.

Les conseils du nouveau syndicat seront des forums démocratiques pour assurer la responsabilisation et veiller à ce que la décision des activités syndicales soit dirigée par les membres. Au cours de chaque réunion du Conseil canadien, des conseils régionaux et du Conseil québécois, des rapports seront présentés par les dirigeantes et dirigeants et par les représentantes et représentants nationaux.

Le Conseil canadien se réunira chaque année où il n'y aura pas de congrès. Toutes les réunions du Conseil canadien seront entièrement traduites et interprétées.

L'exécutif du Conseil canadien sera composé des dirigeantes et dirigeants nationaux et des présidents élus des conseils régionaux et du Conseil québécois.

En plus du Conseil québécois, les conseils régionaux proposés sont les suivants :

- Le Conseil de la Colombie-Britannique
- Le Conseil des Prairies



- Le Conseil de l'Ontario
- Le Conseil de l'Atlantique

Les sections locales éliront des déléguées et délégués qui assisteront aux réunions des conseils régionaux et du Conseil québécois, tenues au moins une fois par année, et les sections locales verseront une cotisation pour financer les activités des conseils.

Les conseils régionaux et le Conseil québécois éliront une présidente ou un président, ainsi qu'un exécutif provenant des sections locales, et établiront des comités permanents sur des enjeux importants, par exemple, la santé et la sécurité, le statut de la femme, les groupes en quête d'équité, l'environnement, l'action politique, le recrutement, etc. Les conseils devront participer à l'organisation et à la consolidation du syndicat et mener des campagnes de sensibilisation aux affaires provinciales et régionales, y compris les questions liées aux fédérations du travail, aux coalitions communautaires et aux élections. Les conseils pourront également adopter des résolutions quant à leur juridiction, pourvu que celles-ci soient conformes aux politiques nationales du syndicat.

Les présidentes et présidents élus des conseils régionaux et du Conseil québécois seront membres du Conseil exécutif national.

Les Conseils régionaux et le Conseil québécois

Une nouvelle force démocratique pour le militantisme et le mouvement syndical

Le nouveau syndicat comptera sur de nouvelles structures régionales qui rassembleront chacune des sections locales dans toutes les régions du Canada et au Québec. Ces conseils auront le mandat d'orienter les activités syndicales dans leur juridiction et seront dotés des pouvoirs et des ressources nécessaires pour l'exécution de leurs fonctions. Ils agiront à titre de centres de recrutement et de mobilisation des milliers de militantes et militants des sections locales.

Les conseils ont été conçus en s'assurant que chacun a les ressources requises pour être efficace. En Colombie-Britannique, le conseil rassemblera 67 sections locales représentant 28 000 membres. Dans le Conseil des Prairies, il y aura 113 sections locales et 40 000 membres. L'Ontario aura 284 sections locales et 156 000 membres. Le Conseil de l'Atlantique aura 138 sections locales et 27 000 membres. Le Conseil québécois aura 249 sections locales et 52 000 membres.

Quel sera l'ordre du jour d'un conseil régional ou du Conseil québécois?

- Élection de son exécutif et de la présidente ou du président (qui siègera au Conseil exécutif national et à l'exécutif du Conseil canadien).
- Dépôt et discussion au sujet des rapports des dirigeantes et dirigeants nationaux, des directrices et directeurs régionaux et du personnel.
- Débats et discussions sur les élections fédérales, provinciales et locales, sur des questions concernant le mouvement syndical, sur les campagnes thématiques ou sur d'autres questions régionales.
- Rapports et directives des comités permanents sur l'équité, la santé et la sécurité, l'éducation, la politique, le recrutement, etc.
- Diffusion d'information sur les services syndicaux, dont l'éducation et le recrutement, et discussion concernant les besoins des sections locales.
- Planification de campagnes de solidarité avec les sections locales qui luttent pour des contrats décents et pour sauver des emplois.
- Discussion sur les résolutions aux congrès nationaux et au Conseil canadien.
- Rapports des sections locales.
- Et de nombreuses autres questions, préoccupations et actions dont les membres souhaitent discuter.

Le Comité de propositions a convenu que tous ces postes en provenance des sections locales au C.É.N. seront élus et responsables.

Conseil exécutif national

Le Conseil exécutif national (C.É.N.) est l'autorité suprême du syndicat entre les congrès, et il se réunit au moins trois fois par année.

Le C.É.N. comptera 25 membres, reflétant une représentation équitable des régions, des industries et des sexes. Conformément au principe de la gouvernance par la base, 19 des 25 membres seront des dirigeantes et dirigeants de la base. Ces 19 membres seront :

- Cinq présidentes et présidents élus des conseils régionaux et du Conseil québécois
- Une représentante ou un représentant des travailleuses et travailleurs racisés et autochtones
- Une représentante ou un représentant des métiers spécialisés
- Une représentante ou un représentant des personnes retraitées
- Onze représentantes et représentants des conseils industriels.

Le Comité de propositions a convenu que tous ces postes en provenance des sections locales au C.É.N. seront élus et responsables. Même s'ils représentent des groupes distincts au sein du syndicat, tous les membres du C.É.N. devront promouvoir et protéger les intérêts de tous les membres.

Les présidentes et présidents des conseils régionaux et la présidente ou le président du Conseil québécois seront élus par les déléguées et délégués au sein de leur conseil respectif. Les représentantes et représentants des travailleuses et travailleurs racisés et autochtones seront choisis par leurs pairs durant leur conférence annuelle. Cette conférence comprendra les comités permanents sur les enjeux des travailleuses et travailleurs racisés et autochtones établis par les conseils régionaux et par le Conseil québécois. C'est aussi durant cette conférence que l'on déterminera le terme à utiliser pour décrire les travailleuses et travailleurs de couleur, racisés et autochtones dans la structure et les communications du nouveau syndicat.

L'élection des 11 membres du C.É.N. qui représenteront les conseils industriels aura lieu pendant le Conseil canadien. Les candidates et candidats seront nommés par les conseils industriels. Le C.É.N. recevra ces nominations et fera ses recommandations au Conseil canadien. Les candidates et candidats recommandés par le C.É.N. devront satisfaire aux exigences statutaires quant à l'équité entre les sexes et quant à l'équilibre à atteindre sur le plan de la représentation des industries et des régions. Le C.É.N. consultera les conseils industriels qui recommanderont une candidate ou un candidat.

Les conseils sectoriels existants chez les TCA et quatre des secteurs du SCEP, soit les télécommunications, les médias, la foresterie et l'énergie, seront représentés au sein du premier C.É.N.



Le C.É.N. sera également composé de six postes à plein temps :

- Une présidente ou un président
- Une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier
- Une directrice ou un directeur québécois
- Trois directrices et directeurs régionaux : Atlantique, Ontario et Ouest canadien.

La composition du C.É.N. sera basée sur l'équité entre les sexes et des dispositions seront prévues aux Statuts afin d'exiger que le nombre de femmes au sein du Conseil exécutif national soit au moins égal à la proportion des membres de sexe féminin dans le syndicat.

Il y aura aussi une disposition des Statuts visant à assurer l'équilibre entre les régions et prévoyant à cet effet l'impossibilité pour les membres d'une seule région d'obtenir plus de 13 sièges au C.É.N.

Direction nationale

Le syndicat aura trois dirigeantes et dirigeants nationaux à plein temps : une présidente ou un président, une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier et une directrice ou un directeur québécois. Les candidates et candidats aux postes de présidente ou président et de secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier seront élus par le congrès pour un mandat de trois ans. La directrice ou le directeur québécois sera élu au Conseil québécois immédiatement avant le congrès et confirmé pour un mandat de trois ans par le congrès.

Direction régionale

Les trois directrices et directeurs régionaux auront la responsabilité des régions de l'Atlantique, de l'Ontario et de l'Ouest canadien (comprenant la C. B. et les Prairies). Les directrices et directeurs régionaux seront également élus par l'ensemble du congrès pour un mandat de trois ans, mais seront nommés au sein de leur région au cours d'une assemblée des déléguées et délégués de leur région au congrès.

Les directrices et directeurs régionaux relèveront de la présidente ou du président du syndicat et devront s'acquitter de tâches politiques, administratives et de négociation dans le cadre de leurs fonctions.

Les dirigeantes et dirigeants nationaux et les directrices et directeurs régionaux travailleront de concert avec l'ensemble du Conseil exécutif national avec lequel ils formeront une équipe.

Personnel

Les représentantes et représentants nationaux du nouveau syndicat seront embauchés par la présidente ou le président. Ils feront partie intégrante du leadership et du militantisme syndical et travailleront en étroite collaboration avec les dirigeantes et dirigeants des sections locales afin d'assurer la prestation des services aux membres.



Les adjointes et adjoints à la présidente ou au président, les adjointes et adjoints à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier et les adjointes et adjoints à la directrice ou au directeur québécois agiront au nom des dirigeantes et dirigeants nationaux en s'acquittant des tâches du syndicat national.

Les représentantes et représentants nationaux travailleront à partir des bureaux régionaux qui seront coordonnés par des directeurs locaux. Toutes les personnes occupant des postes de représentantes et représentants régionaux ainsi que les directrices et directeurs locaux relèveront de la présidente ou du président par l'entremise des directrices et directeurs régionaux et de la directrice ou du directeur québécois.

Les représentantes et représentants dans les services spécialisés, les directrices et directeurs de service (département), ainsi que les directrices et directeurs de l'industrie travailleront dans les bureaux canadiens du syndicat et relèveront directement de la présidente ou du président et de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier.

L'ensemble des représentantes et représentants nationaux, des directrices et directeurs locaux, du personnel des différents services et des directrices et directeurs de l'industrie devront faire rapport régulièrement sur leur affectation et sur leurs activités au Conseil canadien et à leur conseil régional respectif ou au Conseil québécois, s'il y a lieu.

CONSEILS INDUSTRIELS

Le terme conseil industriel a un sens large et fait référence à un regroupement de sections locales au sein d'un même secteur économique. Il inclut les milieux de travail du secteur privé et du secteur public et peut être fondé sur des industries bien définies, sur de vastes secteurs économiques ou sur un regroupement de métiers.

Conseils industriels

Le nouveau syndicat reconnaît l'importance du rôle des conseils industriels qui réunissent des sections locales provenant d'industries semblables ou identiques. Alors que notre syndicat s'agrandit et se diversifie davantage sur les plans industriel et professionnel, les structures dans lesquelles les dirigeantes et dirigeants et les militantes et militants peuvent se concentrer autour d'enjeux communs propres à leur industrie deviennent plus importantes.

Élargir la base des conseils industriels actuels

Les syndicats fondateurs ont déjà travaillé avec des conseils industriels. Certains conseils sont organisés sur la base d'un

large regroupement industriel, comme le conseil des médias au SCEP. D'autres sont plus étroitement définis, comme le conseil des mines et fonderies chez les TCA. Certains jouent un rôle majeur sur le plan des négociations, comme le regroupement dans le secteur de l'énergie au SCEP, et les conseils de GM, Ford et Chrysler chez les TCA. D'autres conseils n'ont pas de rôle direct dans la négociation.

Certains conseils ont une portée provinciale, comme le conseil des communications du SCEP en Ontario ou le conseil en matière de soins de santé de la région atlantique des TCA, tandis que d'autres ont une portée nationale. Certains conseils tels que le Conseil « éducation, technique, bureaux et professionnels – ETOP » sont définis en matière d'emploi ou de métier, mais la plupart ne s'y arrêtent pas. Dans le nouveau syndicat, cette tendance au développement souple se poursuivra.

Le nouveau syndicat identifiera et reconnaîtra les conseils industriels en place et établira un processus pour le développement de conseils additionnels. Ce processus sera inscrit dans les Statuts.

Formation de conseils industriels

Lorsqu'un groupe de sections locales dans un secteur industriel atteint une masse critique et exprime de nombreux intérêts communs, il peut proposer la formation d'un conseil industriel au bureau de la présidente ou du président aux fins de recommandation au Conseil exécutif national. La proposition inclura une description des objectifs, de la gouvernance et du financement du conseil. Une fois qu'un conseil industriel est établi, toutes les sections locales de l'industrie seront invitées et encouragées à s'y joindre.

Les sections locales décideront des modalités et de la taille de l'exécutif de leur conseil industriel et les déléguées et délégués aux réunions éliront une présidente ou un président de leur conseil provenant des sections locales membres de ce conseil. Les sections locales financeront le conseil industriel par une cotisation prélevée auprès des membres employés au sein de l'industrie. Le montant de la cotisation sera décidé par le conseil industriel.

Le conseil industriel se réunira au moins une fois par année et sera encouragé à organiser de telles réunions parallèlement à celles du Conseil canadien. Dans les industries où le syndicat aura assigné une directrice ou un directeur, la coordination des tâches du Conseil lui sera attribuée.

Les conseils industriels seront importants au sein du nouveau syndicat, tant pour défendre leur secteur industriel que pour s'avérer une source de leadership pour l'ensemble du syndicat. Pour ces raisons, il est important que les conseils industriels soient inclusifs et appuient les femmes ainsi que les groupes en quête d'équité au sein de leur conseil.

Rôle des conseils industriels

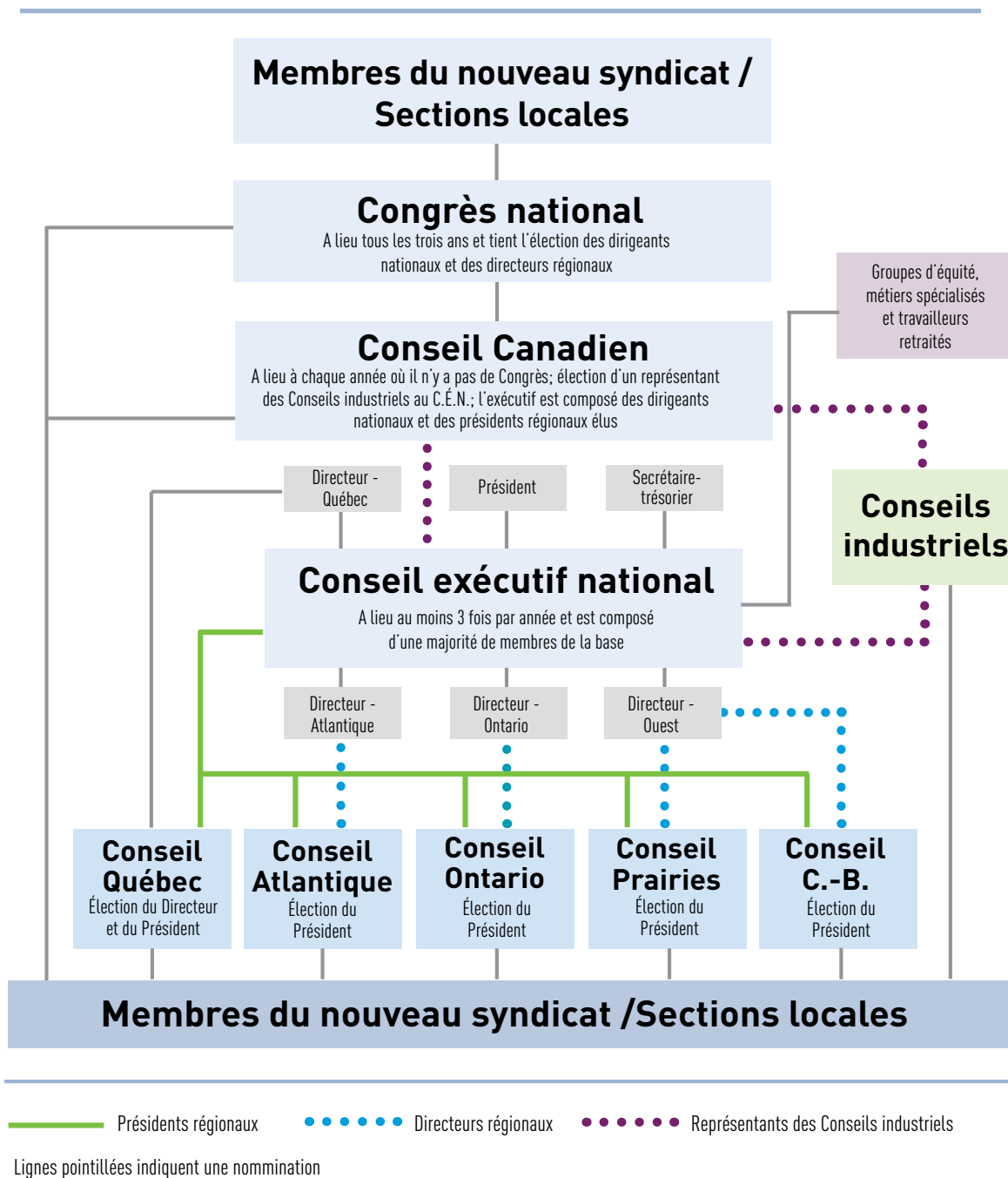
Les conseils industriels jouent un rôle important dans la construction du nouveau syndicat. Par ailleurs, le syndicat devra également jouer un rôle essentiel pour bâtir la capacité syndicale au sein des conseils industriels.

Pour les dirigeantes et dirigeants des sections locales provenant d'une industrie spécifique, les conseils industriels sont un organe leur permettant de se réunir, d'échanger des informations et de développer leur réseau, d'élaborer des stratégies sur des enjeux communs et, idéalement, de coordonner leurs activités de négociation collective.

Les conseils industriels feront connaître les

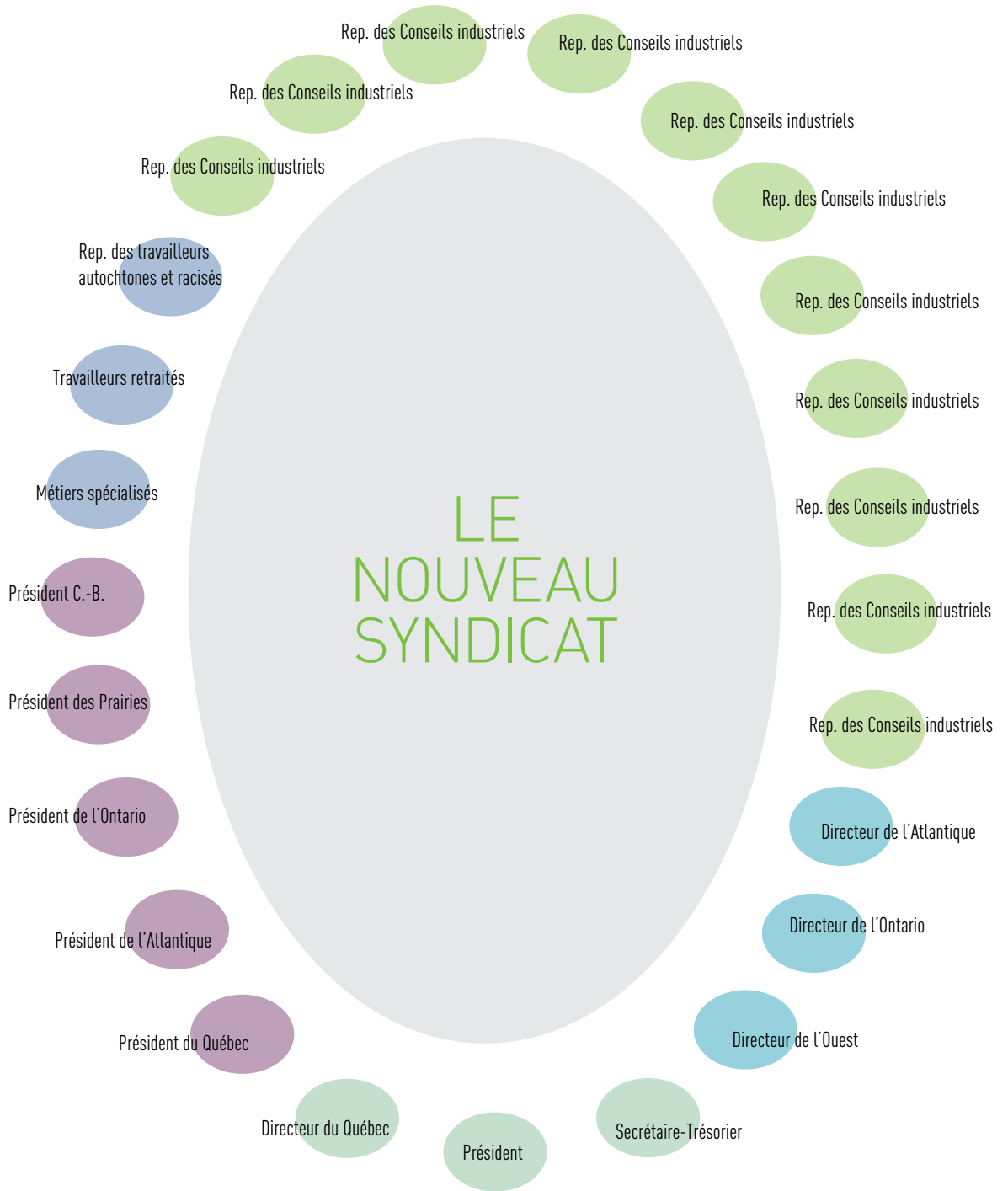
préoccupations de leur industrie à l'ensemble du syndicat et permettront d'accorder une attention sectorielle aux campagnes et aux politiques syndicales. Le développement des conseils sera décisif dans la formulation et la coordination de stratégies industrielles et d'activités politiques pour soutenir et développer l'industrie.

Le recrutement de nouveaux membres sera une priorité pour le nouveau syndicat. Les conseils industriels feront la promotion d'une culture du recrutement auprès des sections locales de leur industrie et appuieront le syndicat national dans sa formulation des stratégies de recrutement au sein de leur secteur d'activité.



CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

- Dirigeants nationaux élus (3)
- Directeurs régionaux élus (3)
- Membres de la base élus représentant les Conseils industriels (11)
- Membres de la base élus (3)
- Présidents des Conseils régionaux élus (5)



Aucune région ne peut avoir plus de 13 sièges

La composition du C.É.N. sera basée sur l'égalité des sexes, et les statuts comprendront des dispositions exigeant que le nombre de femmes au sein du Conseil exécutif national soit au moins égal à la proportion des membres de sexe féminin dans le syndicat.

8 Cotisations et finances

Le nouveau syndicat sera financièrement stable. Les fonds seront gérés de façon stratégique, afin d'appuyer les objectifs et les priorités du syndicat établis par notre processus démocratique. Les cotisations prélevées auprès de nos membres seront suffisantes pour générer les revenus nécessaires au travail du syndicat. Par ailleurs, ces cotisations seront équitables et basées sur les conditions de travail et sur le niveau de salaire des membres.

Le nouveau syndicat s'engage à de saines pratiques en matière de gestion financière, tant à l'échelle nationale qu'à celle des sections locales. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national et les secrétaires financières et financiers au niveau des sections locales seront responsables et s'acquitteront de leurs tâches financières de manière transparente. Les états financiers du syndicat national et des sections locales devront être soumis à des vérifications financières indépendantes. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national présentera les états financiers au congrès et aux assemblées des conseils, et les dirigeantes et dirigeants financiers des sections locales présenteront leurs états financiers aux assemblées des membres de la section locale. Ces états seront clairs et accessibles aux membres.

Nous apprécions l'excellent travail de nos membres et traiterons leurs cotisations avec le plus grand respect et le plus grand soin. Il n'y aura aucun degré de tolérance quant aux pratiques financières déficientes.

Cotisations des membres

Le Comité de propositions recommande que la formule pour le prélèvement des cotisations du nouveau syndicat soit établie sur la base d'un pourcentage du salaire normal des membres. Cette formule représente un changement pour les anciens membres des TCA dont les cotisations étaient établies sur la base d'un certain nombre d'heures de salaire. Toutefois, les anciens membres du SCEP versent déjà des cotisations basées sur un pourcentage, ce qui ne représente donc, en pratique, aucun changement pour eux.

Les cotisations seront établies de manière distincte pour le syndicat national et pour la section locale.

Le taux de cotisation du nouveau syndicat national sera de 0,735 % du salaire normal des membres, ce qui est légèrement inférieur au taux des cotisations nationales pour les membres du SCEP (0,78 pour cent). Pour les membres des TCA, ce taux est pratiquement l'équivalent de la part versée au syndicat national du total des cotisations, en vertu du mode de calcul précédent (56 pour cent de deux heures et 20 minutes de salaire par mois), pour les membres qui travaillaient 40 heures par semaine.

Pour les anciennes sections locales des TCA, les membres vont continuer de verser des cotisations à leur section locale selon le mode de calcul en vigueur basé sur un nombre

d'heures : ainsi, les sections locales vont continuer de percevoir un montant équivalent à 46 pour cent de deux heures et 20 minutes de salaire (l'ancien mode de calcul des cotisations des TCA). Avec le temps, les anciennes sections locales des TCA convertiront leur mode de calcul des cotisations à la section locale en fonction d'un pourcentage à un taux qui reflète les circonstances locales (y compris la proportion de membres à temps partiel dans chaque section locale, le niveau de services requis pour la section locale, etc.).

Pour les anciens membres des TCA, la conversion d'un système basé sur un nombre d'heures de salaire à un mode de calcul basé sur un pourcentage rend plus équitable le système de prélèvement des cotisations. Le système actuel des TCA entraîne des cotisations plus élevées (en tant que pourcentage du revenu) pour les membres qui travaillent moins de 40 heures par semaine. Le nouveau système qui prévoit que les cotisations nationales sont calculées selon un pourcentage constant du revenu diminuera en quelque sorte les recettes pour le syndicat national, mais cette approche est plus équitable.

Pour les anciens membres des TCA qui travaillent 40 heures par semaine, le nouveau mode de calcul entraînera une très légère augmentation des cotisations au syndicat national. À un taux salarial horaire de 15 \$ pour une semaine de 40 heures, les cotisations augmenteront de 0,21 \$ par mois. À un taux salarial horaire de 35 \$ pour une semaine de 40 heures, les cotisations augmenteront de 0,49 \$ par mois.

Mais pour tous les anciens membres des TCA qui travaillent moins de 40 heures par semaine, il y aura une baisse de leurs cotisations au syndicat national. Par exemple, pour une semaine de 37,5 heures et un salaire horaire de 15 \$, les cotisations au syndicat national diminueront de 0,98 \$ par mois. Pour une semaine de 37,5 heures à 25 \$ l'heure, les cotisations au syndicat national diminueront de 1,64 \$ par mois. Pour les membres qui travaillent encore moins d'heures par mois, la réduction des cotisations au syndicat national sera plus élevée.

Tous ces petits changements pour les anciens membres des TCA proviennent de la conversion du mode de calcul des cotisations au syndicat national basé sur un nombre d'heures par paie à un mode basé sur un pourcentage du salaire. Ce nouveau mode de calcul est plus équitable et cohérent avec la pratique de la plupart des syndicats.

Les fonds du syndicat national

Il est proposé que le nouveau syndicat répartisse les revenus de sa part des cotisations dans plusieurs fonds, selon les priorités de la nouvelle organisation :

Fonds général :	75 pour cent
Fonds de défense/de grève :	10 pour cent
Fonds de recrutement :	10 pour cent
Fonds pour l'éducation :	3,75 pour cent
Fonds du congrès :	1,25 pour cent



Fonds de défense ou de grève et d'indemnité de grève

Le nouveau syndicat aura un fonds de défense ou de grève de plus de 135 millions de dollars.

Le Comité de propositions recommande d'augmenter l'assistance de grève aux membres comme suit : Le nouveau syndicat fournira une assistance de grève de 250 \$ pour chaque semaine de conflit, au prorata par jour, incluant la première semaine. L'assistance de grève cessera à la plus tardive des deux dates suivantes : sept (7) jours après la date de ratification ou sept (7) jours après la date de retour au travail de l'unité de négociation, sans excéder vingt-huit (28) jours suivant la date de ratification.

Ce changement assure une assistance additionnelle à tous les membres du nouveau syndicat qui seront en grève ou en lock-out. De plus, les membres recevront une couverture pour soins de santé.

Financement des conseils régionaux

Il sera requis des sections locales qu'elles soutiennent le travail du Conseil de leur région. Il est proposé qu'un taux de cotisation de 0,0135 pour cent des salaires normaux des membres sera établi pour financer les conseils régionaux. (Pour les membres travaillant 40 heures par semaines, le taux proposé de 0,0135 pour cent est équivalent à 1 pour cent des deux heures et 20 minutes qui sont présentement payées par les sections locales des TCA pour soutenir le travail du Conseil TCA.)

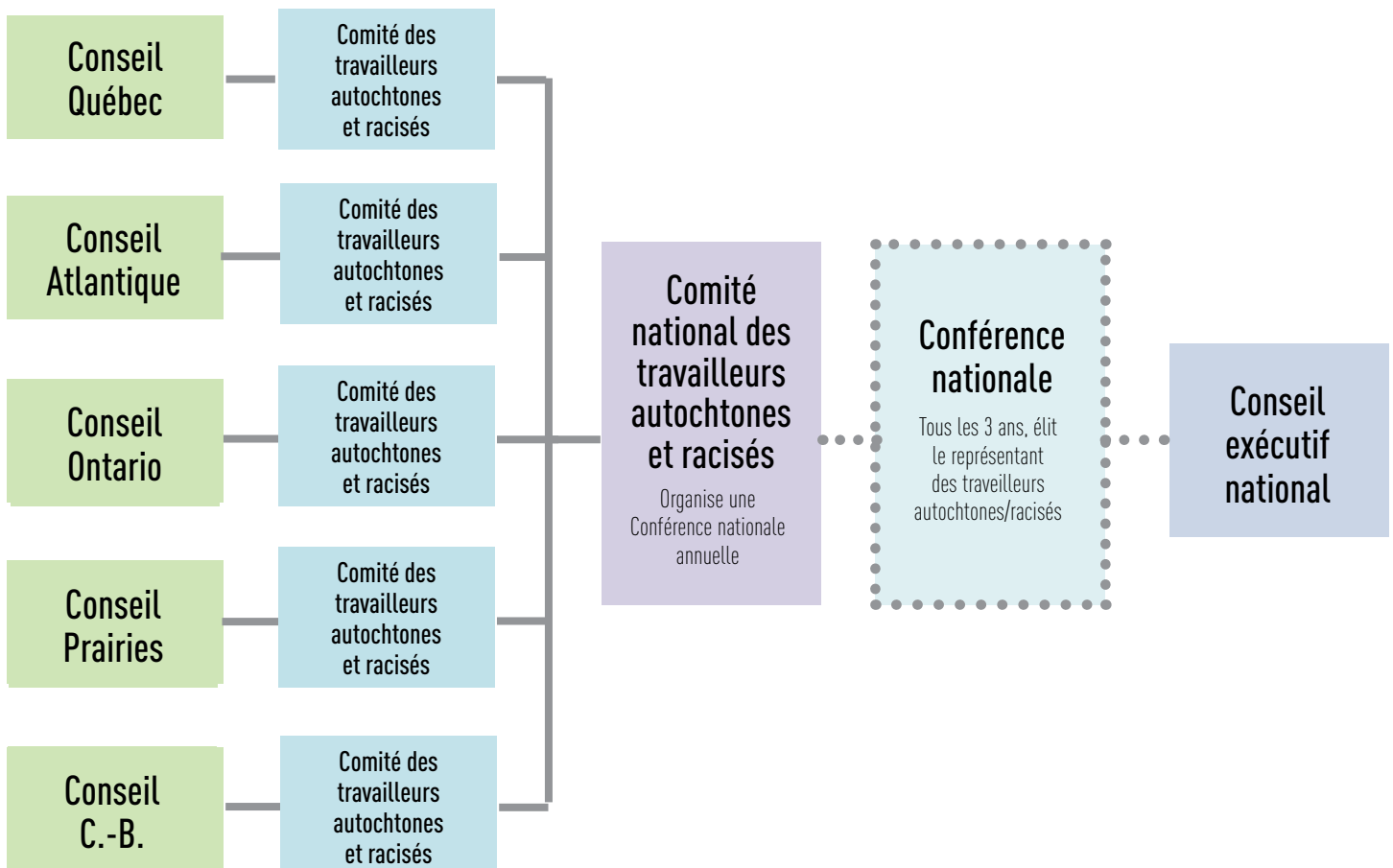
Les dépenses du Conseil canadien seront couvertes par le fonds général.

Financement des conseils industriels

Les conseils industriels seront responsables d'établir leurs propres frais d'affiliation et taux de cotisation.

Équité et diversité dans le nouveau syndicat

Représentation des travailleurs autochtones et racisés



9 Équité et diversité

Dans leur lutte de longue date pour la justice, les groupes en quête d'équité, dont les femmes, les personnes racisées, les Autochtones, les GLBT, les personnes handicapées et les jeunes, ont contribué de l'inspiration, de l'innovation et de la dignité au sein de nos syndicats. Lorsque ces groupes identifient leur syndicat comme étant une organisation favorisant le changement social positif, ils deviennent militants et le syndicat fortifie sa lutte pour les droits de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs.

Le SCEP et les TCA reconnaissent depuis longtemps l'importance de la participation des groupes en quête d'équité au sein de nos syndicats. Avec le temps, de petits rassemblements informels partageant les mêmes intérêts se sont développés au sein de nos syndicats pour donner naissance à des processus formels, à des comités et à des services en vue de faire progresser le travail en faveur de l'équité. Nous avons des politiques fortes contre le harcèlement et une procédure d'enquête qui témoignent de notre engagement à créer une culture empreinte de respect au sein de nos syndicats et dans nos milieux de travail.

Nous savons qu'il reste beaucoup de travail à accomplir. Les groupes en quête d'équité sont actifs dans les affaires syndicales, détiennent des postes de direction et sont nommés à des postes de représentantes et représentants, mais pas en nombre suffisant. Nos syndicats ont réalisé d'importants gains dans la négociation collective de frais de garde, d'équité salariale, de congés de maternité ou parental, ainsi que sur d'autres questions d'équité. Cependant, encore aujourd'hui, les femmes du secteur privé gagnent seulement 73 pour cent du salaire des hommes, les parents qui travaillent ne peuvent trouver de services de garde d'enfants de qualité à prix raisonnable, le chômage chez les jeunes et les Autochtones est honteusement élevé et les emplois précaires sont largement le domaine des travailleuses et des travailleurs racisés.

Les groupes en quête d'équité ont besoin de syndicats forts, et le nouveau syndicat doit s'assurer de leur entière participation. Le nouveau syndicat va renouveler et fortifier son engagement à l'égard de l'égalité :

- Le Conseil exécutif national du nouveau syndicat comptera une représentante ou un représentant des groupes racisés et autochtones et veillera à ce que les femmes détiennent des postes dans la même proportion que les membres de sexe féminin au sein des effectifs du nouveau syndicat.
- Le nouveau syndicat établira des politiques claires pour promouvoir l'équité; elles incluront des politiques fermes contre le harcèlement, ainsi qu'une procédure d'enquête.
- Le nouveau syndicat révisera les meilleures pratiques de nos deux syndicats afin d'établir des processus formels,

ainsi que des comités qui veilleront à la pleine et entière participation des groupes en quête d'équité à tous les échelons du syndicat.

- Le nouveau syndicat appuiera les conférences, les forums, les caucus et d'autres réunions qui forment les militantes et militants, ainsi que les leaders des groupes en quête d'équité, et qui constituent une plateforme pour que ces derniers expriment leurs idées et leurs revendications à l'ensemble du syndicat.
- Le nouveau syndicat veillera à prendre en compte tous les aspects du travail syndical dans le contexte de l'équité (y compris la gouvernance, les campagnes, l'affectation du personnel, le recrutement, etc.).

Notre approche à ces questions n'est ni parfaite, ni permanente, et doit continuer d'encourager les changements démographiques et politiques.

10 Recrutement pour créer une vague de nouveaux membres

Le recrutement est essentiel

Le déclin à long terme de la présence syndicale au Canada a contribué à la détérioration du pouvoir syndical, tant sur le plan économique que politique. Le nouveau syndicat s'engage à mettre le recrutement de nouveaux membres au cœur même de ses priorités. Cet engagement reflète notre identité à titre de mouvement en lutte pour la justice économique et sociale au nom de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs. Seul le recrutement de nouveaux membres permettra d'offrir aux travailleuses et travailleurs le pouvoir dont ils ont besoin pour obtenir justice, respect, démocratie et une meilleure qualité de vie.

Pour atteindre notre but, nous allons consacrer d'importantes ressources au recrutement, nous en ferons une priorité absolue pour nos dirigeantes et dirigeants nationaux, et dans les sections locales, et nous utiliserons des stratégies et des techniques novatrices en matière de recrutement.

Le nouveau syndicat encouragera une culture de recrutement partagée par tous les membres, et ce, à tous les niveaux. Chaque dirigeante ou dirigeant, représentante ou représentant des sections locales, et militante ou militant doit comprendre que le recrutement est essentiel à notre avenir. Si nous voulons que les campagnes de recrutement connaissent du succès, nous aurons besoin de l'appui du leadership, du personnel et des militantes et militants à tous les niveaux.

Les documents fondateurs du nouveau syndicat souligneront clairement l'importance du recrutement de nouveaux membres.

Le SCEP et les TCA reconnaissent depuis longtemps l'importance de la participation des groupes en quête d'équité au sein de nos syndicats.





L'efficacité des campagnes de recrutement dépend de l'initiative, des efforts, des personnes, des contacts et de la visibilité des sections locales.

Revendiquer une législation équitable

Les lois du travail établissent un contexte important pour nos efforts visant à recruter de nouveaux membres et de nouvelles sections locales. La partialité de plus en plus antisyndicale de la législation du travail dans la plupart des provinces et territoires canadiens a été un facteur clé qui a contribué à la baisse du taux de syndicalisation au cours des trois dernières décennies.

Pire encore, les conservateurs et les lobbyistes d'entreprise se préparent maintenant à une attaque tous azimuts sur les fondements des relations industrielles d'après-guerre. Déjà, les partis de droite dans trois provinces (l'Alberta, la Saskatchewan et l'Ontario) ont proposé des lois de droit au travail à l'américaine. En interdisant la sécurité syndicale de la formule Rand et des règles de retenue des cotisations syndicales, il serait impossible de défendre la présence des syndicats dans des lieux de travail hostiles.

Les attaques contre les droits de négociation du secteur public augmentent à tous les ordres de gouvernement au Canada, pendant que les gouvernements balaient les droits démocratiques de leurs employées et employés dans leur précipitation à réduire les déficits.

Il est clair qu'il est nettement plus avantageux de protéger les possibilités de syndicalisation que de les affaiblir. L'inégalité croissante de la distribution des revenus au Canada; l'augmentation de la puissance et de la flexibilité des employeurs privés dans le cadre de la mondialisation, de même que l'érosion des effectifs et des activités syndicales au Canada sont autant de témoignages de la nécessité de mettre à jour et réformer les lois. L'objectif devrait être le nivellement du terrain de jeu pour offrir aux travailleuses et travailleurs une meilleure chance, et non pas l'affaiblissement des dispositions existantes qui sont déjà insuffisantes.

Des initiatives législatives progressistes pourraient inclure des occasions d'accréditation améliorées (y compris l'utilisation de cartes de membre pour l'accréditation), l'utilisation élargie de l'arbitrage pour une première convention à l'intention des unités nouvellement accréditées, un potentiel d'accréditations sectorielles et une meilleure protection pour les recruteuses et recruteurs syndicaux pendant les campagnes d'accréditation. Des modifications aux lois du droit du travail proposées en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve représentent de petits pas dans cette direction. Nous allons travailler pour appuyer ces changements, et faire campagne en faveur de l'amélioration de la législation du travail dans toutes les juridictions.

Cependant, les politiciennes et politiciens de droite et certaines et certains lobbyistes d'affaires rêvent désormais à un monde sans syndicats. Ils utiliseront le moment économique et politique actuel, et l'hostilité dans de nombreuses parties de la population à l'égard des syndicats, pour essayer de pousser des lois antisyndicales radicales qui confirmeraient la tendance actuelle à la baisse du pouvoir des syndicats. Leur programme doit être contré à tout prix.

Le nouveau syndicat devra donc englober une composante de l'action politique forte, afin de résister au démantèlement des lois du travail existantes, et faire plutôt campagne pour améliorer les lois qui donnent la chance aux syndicats de défendre l'intérêt des travailleuses et travailleurs.

Sections locales comme pierre angulaire

L'efficacité des campagnes de recrutement dépend de l'initiative, des efforts, des personnes, des contacts et de la visibilité des sections locales. C'est ainsi que les personnes non syndiquées apprennent d'abord l'existence du syndicat. C'est ainsi qu'elles en arrivent à reconnaître ce que nous pouvons faire pour améliorer leur revenu, leur sécurité d'emploi et leur communauté. Par conséquent, notre stratégie nationale de recrutement doit reposer sur les capacités et les efforts des sections locales.

À cette fin, le nouveau syndicat formulera des pratiques de partage des coûts et des revenus pour soutenir les efforts de recrutement de ses sections locales. Lorsque plusieurs petites sections locales existent dans une communauté, elles seront encouragées à collaborer et à coordonner leurs efforts de recrutement au sein de la communauté.

Priorités stratégiques

Le nouveau syndicat adoptera une stratégie pour cerner les priorités en matière de recrutement. Nous devons veiller à ce que nos efforts reflètent des décisions et une planification éclairées à propos des occasions de recrutement le plus prometteuses sur les plans industriel et communautaire.

La priorité absolue sera de renforcer le taux de syndicalisation et le pouvoir de négociation dans les principales industries où travaillent actuellement nos membres. Dans la plupart des industries clés, nos efforts de recrutement seront appuyés par le travail des conseils industriels. Lorsqu'il sera possible de le faire, nous utiliserons les nouvelles activités de recrutement dans ces industries pour renforcer et étendre davantage la négociation par contrat type. Nos efforts de recrutement doivent suivre les changements structurels et techniques de ces secteurs, nous devons recruter les nouvelles employées et nouveaux employés et préserver le taux de syndicalisation devant l'impartition et d'autres tendances au sein des entreprises.

Le nouveau syndicat s'efforcera de recruter dans de nouvelles industries et de nouvelles communautés, afin de devenir le syndicat de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs canadiens. Nous sommes engagés à donner à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs l'occasion de se syndiquer.

Ressources et soutien spécialisés

Pour appuyer ces efforts, le nouveau syndicat maintiendra un service national de recrutement avec un personnel et des ressources spécialisés afin de soutenir les efforts de recrutement à l'échelle locale et industrielle. Le travail du

service national de recrutement sera davantage appuyé par des ressources spécialisées dans les domaines de la recherche stratégique, de la planification de campagnes, du droit du travail et des communications.

De plus, le nouveau syndicat commencera immédiatement à créer une base de données nationale des membres et des contacts, afin d'appuyer le recrutement et la mobilisation de façon plus générale.

En consacrant 10 pour cent des cotisations nationales à un fonds destiné à appuyer le recrutement de nouveaux membres, le nouveau syndicat entreprendra la plus vaste campagne de recrutement jamais vue au Canada. Nous allons consacrer plus de 50 millions de dollars, sur les cinq premières années du nouveau syndicat, à de nouvelles campagnes de recrutement, c'est-à-dire le double de ce que les deux syndicats consacrent actuellement au recrutement.

« Lancement d'une vague »

Le nouveau syndicat doit être prêt à entreprendre un programme ambitieux de recrutement dès son lancement, afin de profiter au maximum de l'attention publique et de l'intérêt que suscitera la création du nouveau syndicat. Cette « vague » d'activités de recrutement établira le nouveau syndicat comme force de recrutement, et devra donc être bien planifiée et bénéficier de ressources suffisantes. Dans les mois précédant le congrès de fondation du nouveau syndicat, un groupe de travail sur le recrutement sera mis sur pied pour établir les bases de cette campagne stimulante.

Adhésion ouverte

Le nouveau syndicat recrutera et mobilisera même les personnes qui n'ont pas actuellement accès à un syndicat, notamment les travailleuses et travailleurs sans convention collective accréditée, les personnes sans emploi et les jeunes. Cette approche est cruciale pour nous permettre de joindre une plus grande partie de la population active dans notre mission de bâtir un mouvement social puissant, luttant pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Nous offrirons l'adhésion à notre syndicat :

- aux personnes sans emploi (y compris celles mises à pied d'un poste syndiqué);
- aux membres qui ont adhéré au syndicat lors d'une campagne de recrutement qui n'a pas réussi (qui ne sont donc pas membres d'une unité de négociation accréditée);
- aux personnes dans des milieux de travail non syndiqués;
- aux personnes dans des emplois précaires, temporaires, contractuels, en travail autonome et dans des postes de pigistes où le roulement de la main d'œuvre et d'autres obstacles ont empêché la syndicalisation traditionnelle;
- aux étudiantes et étudiants et aux jeunes.

Notre objectif est d'offrir la chance au plus grand nombre de gens possible de s'identifier à un syndicat et d'y adhérer. Même si certaines personnes ne peuvent organiser une unité de négociation accréditée dans leur milieu de travail ou

qu'elles n'ont même pas de milieu de travail, elles auront la chance de faire partie du syndicat. Cette stratégie complètera notre stratégie traditionnelle visant l'accréditation d'unités de négociation conventionnelles en élargissant nos effectifs.

Ces nouveaux groupes de membres verseront des cotisations syndicales et auront l'occasion de participer aux campagnes, aux activités et à la gestion du syndicat. Une attention spéciale sera portée à la formation et à l'éducation afin d'aider ces membres à lutter en vue d'obtenir un traitement équitable pour leur travail. Les détails spécifiques concernant les effectifs, les cotisations, les services offerts et la participation démocratique devront être élaborés avec soin au cours des prochaines étapes de la création du nouveau syndicat.

Soyons prêts!

La création d'un nouveau syndicat sera l'occasion de repositionner l'image du mouvement syndical aux yeux de dizaines de millions de Canadiennes et Canadiens qui pourraient bénéficier d'un syndicat, mais qui n'en ont pas. Le nouveau syndicat sera défini en grande partie par cette conviction à l'égard du recrutement de nouveaux membres et par sa détermination à mener la lutte au nom de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs.

En préparant le lancement du nouveau syndicat avec une vague de recrutement sans précédent, nous avons le potentiel de provoquer un immense changement politique et culturel parmi toutes les travailleuses et parmi tous les travailleurs du Canada. Nous avons l'occasion de mobiliser l'espoir des travailleuses et travailleurs pour un avenir meilleur, et d'alimenter leur volonté de lutter pour l'égalité pour eux-mêmes, pour leur famille et pour leur communauté.

11 Sections locales, éducation et services solides

Notre nouveau syndicat représentera plus de 300 000 membres travaillant dans plus de 3 000 milieux de travail, représentés par 826 sections locales dans chaque secteur industriel, communauté et région du Canada.

Notre syndicat sera enraciné dans le milieu de travail et les sections locales seront la pierre angulaire de sa force et de son efficacité. Pour arriver à affronter avec succès les attaques des entreprises et des gouvernements, à protéger et améliorer nos conventions collectives, à attirer et recruter de nouveaux membres et à mobiliser nos membres dans des campagnes politiques, nous devons être dotés de sections locales actives et visibles au sein des communautés.

Notre proposition pour la création d'un nouveau syndicat a tenu compte du respect de l'autonomie des sections locales, et nous leur accorderons le soutien nécessaire à leur épanouissement.



Le succès de l'éducation syndicale dépend de l'engagement des dirigeantes et dirigeants, des ressources financières, du caractère motivant des cours et de la participation des membres.

D'abord et avant tout, la principale force de notre organisation passe par un engagement à servir nos membres et à tenir compte de leurs préoccupations.

Notre nouveau syndicat fournira toute une gamme de services pour soutenir les sections locales :

- **Perfectionnement des dirigeantes et dirigeants** : possibilités accrues d'éducation et de financement pour améliorer les compétences en matière de planification, de leadership et de recrutement.
- **Nouvelles structures syndicales** : notamment, le Conseil canadien et les conseils régionaux et industriels réuniront les sections locales, afin qu'elles échangent des informations, apprennent les unes des autres et s'entraident, et participent à la gouvernance du syndicat.
- **Arrangements financiers** : une structure de cotisations qui fournit des ressources adéquates aux sections locales.
- **Recrutement** : intensification du recrutement pour accroître les effectifs des sections locales et le taux de présence syndicale dans certaines industries, y compris le partage des coûts pour le recrutement local.
- **Campagnes** : développement d'une capacité d'organisation de campagnes stratégiques pour appuyer les sections locales au cours de négociations, dans le recrutement et dans d'autres campagnes.
- **Services** : représentantes et représentants nationaux pour assurer les services aux sections locales et à leurs unités de négociation.

Le nouveau syndicat favorisera et appuiera les restructurations et les fusions des sections locales sur une base volontaire. Les sections locales plus grandes pourront ainsi augmenter les ressources consacrées au recrutement, à la mobilisation et aux luttes pour remporter des victoires cruciales.

Présence communautaire

L'action et la présence communautaires sont deux éléments essentiels à la revitalisation de notre syndicat et du mouvement syndical. Notre nouveau syndicat encouragera les sections locales situées dans la même communauté à se réunir et à collaborer en adoptant de nouvelles méthodes : conseils de sections locales dans la même communauté, partage des espaces de bureau, campagnes de recrutement partagées et participation mixte dans les coalitions et campagnes communautaires, dans les conseils régionaux et dans les campagnes politiques.

Les sections locales, dotées d'une masse critique et de la capacité de former des dirigeantes et dirigeants énergiques et efficaces, participeront pleinement à notre nouveau syndicat, négocieront et appliqueront les conventions collectives et organiseront des campagnes de recrutement, ainsi que des campagnes politiques dans la communauté, afin de bâtir notre syndicat dans les milieux de travail et les communautés.

Des sections locales plus vastes et plus solides ainsi que des conseils de sections locales dans une même communauté permettront non seulement d'améliorer notre crédibilité, notre appui, notre pouvoir et notre influence, mais aussi d'accroître notre visibilité dans les communautés pour présenter le syndicat comme la voix des travailleuses et travailleurs au sein de la communauté en général.

Éducation syndicale

Le militantisme des membres à la base du syndicat est le fondement essentiel au pouvoir accru du syndicat et au renouveau du mouvement syndical au Canada. Des membres actifs et bien informés, qui comprennent l'importance de s'impliquer dans leur milieu de travail et dans leur communauté, sont irremplaçables. L'adhésion à un syndicat devrait offrir à nos membres beaucoup plus qu'une amélioration de leur niveau de vie et qu'une protection contre les mauvais employeurs. Elle devrait aussi favoriser une meilleure compréhension du contexte économique et politique et fournir l'occasion d'un engagement actif dans la lutte pour la justice sociale et pour un monde meilleur.

Un nouveau syndicat plus fort et plus efficace doit compter sur des membres engagés et dévoués et sur un programme d'éducation pour assurer leur perfectionnement. L'éducation syndicale nous permet d'acquérir les connaissances, les compétences et la confiance nécessaires à la lutte pour défendre nos droits. Elle offre une occasion de partager nos expériences et de procéder à une analyse critique de notre milieu de travail et de la société. L'éducation syndicale contribue à situer nos luttes dans l'ensemble du contexte politique et économique et au sein du mouvement plus vaste en quête de changement social. L'éducation syndicale informe, motive et contribue à bâtir notre capacité à riposter et gagner.

Le succès de l'éducation syndicale dépend de l'engagement des dirigeantes et dirigeants, des ressources financières, du caractère motivant des cours et de la participation des membres. L'éducation syndicale sera une priorité pour le nouveau syndicat et il sera question de créer un fonds d'éducation payé par l'employeur au cours de chaque ronde de négociation collective.

Notre nouveau syndicat offrira un programme d'éducation exhaustif et progressiste dont les activités seront contrôlées par le syndicat. Les activités éducatives seront offertes à tous les échelons de l'organisation, dans les milieux de travail, sections locales et communautés, tant à l'échelle régionale que nationale. Le Centre familial d'éducation de Port Elgin sera un élément essentiel du programme d'éducation du nouveau syndicat et ce dernier offrira de nombreuses activités éducatives partout au pays.

Notre approche à l'égard de l'éducation syndicale sera vaste et constructive, façonnée par les principes de l'éducation aux adultes et vouée à l'action. Des cours seront offerts aux membres, aux dirigeantes et dirigeants des sections locales et



aux militantes et militants, et aux dirigeantes et dirigeants du syndicat, de même qu'à leur famille. Certains cours seront axés sur la compétence et les outils; d'autres contribueront à établir une capacité d'analyse sur des sujets comme l'histoire et l'économie; d'autres viseront à renforcer notre capacité de recrutement et notre action politique, tandis que d'autres cours seront conçus à l'intention de groupes particuliers de travailleuses et travailleurs, de secteurs industriels et de groupes en quête d'équité.

Notre nouveau syndicat élargira l'accès à l'éducation par l'entremise d'un financement accru consacré à l'éducation syndicale. Notre programme d'éducation sera ambitieux et sans précédent dans l'histoire des syndicats au Canada.

Services aux membres

Le nouveau syndicat s'engage à offrir des services complets à ses sections locales et à ses membres. Qu'il s'agisse de répondre à des demandes quotidiennes, d'appuyer des négociations ou de mobiliser les membres, notre approche en matière de services aux membres est fondée sur le respect de nos membres et vise un engagement à réaliser des gains pour les travailleuses et travailleurs, ainsi que leur famille.

Les sections locales sont la pierre angulaire d'un nouveau syndicat efficace. Notre but est d'améliorer la capacité des sections locales à mener avec succès leurs négociations, leur recrutement et leurs campagnes. Les services offerts par le nouveau syndicat seront axés sur les intérêts et sur les besoins des sections locales.

Le nouveau syndicat offrira un service aux membres en fonction des priorités établies : négociation collective, administration des conventions collectives, recrutement de nouveaux membres, programmes d'éducation et campagnes sur des enjeux touchant les travailleuses et travailleurs. Bien que nous ayons fortifié notre engagement à l'égard du recrutement de nouveaux membres, nous veillerons aussi à offrir d'excellents services à nos membres actuels.

Le nouveau syndicat possédera des bureaux régionaux pour les représentantes et représentants nationaux qui appuieront les sections locales dans les négociations collectives et l'administration des conventions collectives. Il sera doté de services spécialisés dans des domaines précis, afin d'offrir un service de qualité supérieure. Ces services viseront les domaines suivants : le recrutement, les communications, l'éducation, la mobilisation politique, les services juridiques, la recherche, les régimes de retraite et les avantages sociaux, le statut de la femme, les droits de la personne, les affaires internationales, de même que l'administration et les services techniques. Le nouveau syndicat se distinguera par la façon dont ces services collaboreront au soutien des priorités syndicales.

Du personnel dévoué au sein du syndicat et engagé à l'égard de ses objectifs constitue un ingrédient essentiel de la structure du nouveau syndicat. Le personnel du SCEP et des TCA (tant le personnel de soutien et administratif

que les personnes ressources, ainsi que les représentantes et représentants) travaille avec dévouement et loyauté à la création de ce syndicat. Son engagement se manifeste de différentes façons : une culture de respect, des conventions collectives offrant des conditions de travail et des salaires satisfaisants et les compétences et les connaissances qu'il apporte au syndicat. Le nouveau syndicat favorisera un environnement dans lequel son personnel syndical aura accès aux ressources, à la formation et aux conditions de travail qui lui permettront d'exceller dans son travail.

12 Action politique, campagnes stratégiques et solidarité mondiale

Les politiques de la classe ouvrière font partie de la lutte collective des travailleuses et travailleurs pour obtenir davantage de contrôle sur notre économie et sur les conditions sociales de notre vie. Nous luttons pour obtenir de meilleurs politiques et programmes gouvernementaux. Nous luttons pour accroître le contrôle démocratique et la transparence partout dans notre société et dans notre économie.

Un syndicat existe pour permettre l'action collective de ses membres et pour améliorer l'ensemble de nos conditions de vie. Nous recourons à l'action collective dans la négociation collective et également en politique.

Notre nouveau syndicat est engagé au syndicalisme social. Nous reconnaissons que les préoccupations des travailleuses et travailleurs ne peuvent pas entièrement être résolues par les ententes collectives. Notre militantisme s'étend à la société, aux communautés et à la sphère politique; il s'impose pour améliorer les conditions de vie de nos membres et de toute la population.

Nos objectifs politiques visent à défendre les demandes immédiates des travailleuses et travailleurs dans le but d'améliorer leurs conditions de vie. Nous avons également une vision à long terme et notre lutte est celle qui vise des changements politiques et sociaux fondamentaux. Notre activisme politique est motivé par le désir de défier le capitalisme et de transformer l'économie.

Ces objectifs définissent la façon dont nous concevons et réalisons nos politiques. Nos priorités sont l'éducation, l'engagement et la mobilisation de nos membres. Il s'agit de définir nos politiques en termes généraux afin d'englober une panoplie d'activités politiques : des campagnes thématiques, aux pressions sur les gouvernements, ainsi que la participation active aux campagnes électorales. Il s'agit de travailler en notre nom et de faire cause commune avec d'autres éléments progressistes.

Le nouveau syndicat s'engage à offrir des services complets à ses sections locales et à ses membres.



Les TCA et le SCEP voient la politique, l'action politique et les campagnes comme le fondement de tout ce qu'ils accomplissent dans leur syndicat. L'engagement politique et dans les campagnes occupe une place de choix pour les deux organisations, conformément aux mandats décrits par différentes politiques syndicales et résolutions établies en congrès :

- **Campagnes thématiques** : mobilisation des membres, lobbying et campagnes dans les médias sur des enjeux touchant nos membres et les industries, notamment les pensions, le libre-échange, le contrôle des armes à feu, les politiques en matière de foresterie, les politiques industrielles, la stratégie énergétique nationale, la propriété étrangère des médias, des télécommunications et d'autres industries importantes.
- **Campagnes liées au travail** : participer, avec d'autres syndicats, aux campagnes organisées par le Congrès du travail du Canada, par les fédérations provinciales du travail et par les conseils régionaux.
- **Coalitions** : participer aux coalitions et appuyer le travail de nos partenaires de la société civile.
- **Élections** : participer activement aux élections fédérales, provinciales et municipales en appuyant des partis et des candidats progressistes.

Notre nouveau syndicat poursuivra et élargira son travail d'éducation et de mobilisation de ses membres, collaborera avec les coalitions et avec les partenaires communautaires, fera pression sur les gouvernements, organisera des campagnes et participera au processus électoral.

Le nouveau syndicat établira des comités politiques dans ses sections locales, afin de permettre à ses membres de participer aux campagnes électorales et aux campagnes thématiques (sous la désignation actuelle de Comités syndicaux en politique au sein des TCA et de Comités d'action politique au SCEP). Ces comités politiques à l'échelle locale et nationale viseront à promouvoir l'engagement politique de nos membres. Les comités politiques du syndicat entreprendront une gamme complète d'activités politiques, notamment :

- l'éducation de nos membres sur des enjeux fondamentaux et sur la politique en général;
- la participation à des campagnes thématiques touchant nos milieux de travail et nos communautés;
- la participation aux campagnes de nos partenaires de coalitions communautaires;
- la participation aux campagnes électorales à tous les ordres de gouvernement (municipal, provincial et fédéral) en appuyant les partis et candidates et candidats progressistes.

Les décisions relatives aux stratégies électorales de notre nouveau syndicat seront prises par l'entité syndicale démocratique appropriée. Au Québec, l'orientation politique

des TCA et du SCEP sera basée sur l'intérêt des membres de la région du Québec.

Les TCA et le SCEP récoltent de solides appuis au sein du NPD, mais leurs rapports avec le parti sont différents. Le SCEP est affilié au NPD au nom de ses membres qui sont néo-démocrates, mais ce n'est pas le cas pour les TCA. Ces différences de politique ont été adoptées par nos membres lors de congrès nationaux et, par conséquent, la politique du nouveau syndicat sera établie par nos membres au cours d'un congrès futur du nouveau syndicat. Au Québec, l'orientation politique et les affiliations seront déterminées par les déléguées et délégués au Conseil québécois.

Campagnes stratégiques

Alors que les entreprises sont devenues de plus en plus grandes et puissantes, elles deviennent également de plus en plus impitoyables et ingénieuses dans leurs attaques contre les travailleuses et travailleurs et contre leurs syndicats : menaces et congédiements illégaux des employées et employés lors de campagnes de recrutement; attaques contre les salaires, conditions de travail et sécurité d'emploi des employées et employés syndiqués. De plus, les employeurs utilisent leur pouvoir et leur influence auprès des gouvernements pour miner les protections juridiques accordées aux travailleuses et travailleurs, souvent en enfreignant des lois internationales.

Bien que nos membres et autres travailleuses et travailleurs aient démontré à de nombreuses reprises qu'ils sont prêts à se défendre contre l'intimidation des employeurs, il est devenu de plus en plus clair que nous devons élaborer de nouvelles stratégies et de nouveaux outils pour nous défendre. Les campagnes stratégiques sont des outils qui permettent aux syndicats de renforcer leur capacité traditionnelle de mobilisation et de riposte, et de faire pression sur les entreprises, leurs cadres, gestionnaires et actionnaires, afin de résister à leur approche régressive et d'atteindre les objectifs de nos membres.

Notre nouveau syndicat perfectionnera sa capacité d'organiser des campagnes stratégiques complètes pour contrer les tactiques des employeurs, notamment par la mobilisation des membres, par la création de coalitions communautaires, par la publicité et par les pressions de l'opinion publique, par les pressions politiques et réglementaires, ainsi que par les pressions économiques et juridiques. Cette approche exigera la mise en place d'un niveau différent de planification stratégique basé sur des recherches et sur des analyses détaillées d'une entreprise et de ses principales relations.

Cette approche exigera également que le nouveau syndicat soit « prêt et disposé » à agir à tous les échelons : local, industriel, régional et national. De plus, nos recruteuses, recruteurs, négociatrices et négociateurs locaux et nationaux ainsi que les services spécialisés devront concerter leurs efforts, notamment en matière de recherche, d'éducation, d'action



Le nouveau syndicat continuera l'engagement du SCEP et des TCA au travail de solidarité mondiale des travailleuses et travailleurs

politique et de mobilisation des membres, afin d'organiser des campagnes stratégiques exhaustives.

Solidarité mondiale

Le nouveau syndicat continuera l'engagement du SCEP et des TCA au travail de solidarité mondiale des travailleuses et travailleurs. Les attaques continues sur l'emploi et sur la sécurité syndicale par des multinationales comme Caterpillar et Rio Tinto soulignent la nécessité pour le syndicat de défendre ses membres en agissant sur les plans local, national et mondial. Nos efforts pour mettre fin à une course mondiale vers le bas exigent une grande solidarité avec les travailleuses et travailleurs des autres parties du monde qui sont déterminés à protéger et à améliorer leur niveau de vie. Notre lutte pour la démocratie et pour le progrès social est celle que nous partageons avec les travailleuses et travailleurs dans d'autres pays. La reconnaissance de l'interdépendance mutuelle et la nécessité de la solidarité internationale sont désormais encore plus marquées dans le sillage de la crise financière mondiale et de l'impact des programmes d'austérité néolibérale dans le monde entier.

Le SCEP et les TCA sont des participants actifs dans les fédérations syndicales internationales, et le nouveau syndicat poursuivra ces relations importantes. La fusion de l'ex-Fédération internationale des métallurgistes, l'ICEM, et de la Fédération des travailleurs du textile a créé une nouvelle fédération syndicale mondiale, IndustriAll, réunissant 50 millions de travailleuses et travailleurs dans le monde entier, dans divers secteurs, de la fabrication à l'exploitation minière. Le nouveau syndicat jouera un rôle clé dans IndustriAll et dans d'autres affiliations syndicales internationales, telles que l'Union Network International (UNI), la Fédération internationale des journalistes et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).

Les TCA et le SCEP sont aussi des leaders dans le développement international syndical par l'intermédiaire du Fonds de justice sociale des TCA et du Fonds humanitaire du SCEP. Le nouveau syndicat poursuivra les importants travaux

en matière de développement international et de solidarité syndicale internationale que ces fonds ont mis en place. Le nouveau syndicat continuera à négocier le financement de ces programmes dans toutes nos négociations collectives. Le SCEP et les TCA ont toujours abordé le développement international comme une solidarité active, afin de renforcer la capacité des travailleuses et travailleurs dans le monde à défendre leurs droits et de parvenir à la démocratie et à la justice sociale. Le contact et les échanges entre les effectifs ont été et resteront une partie intégrante de cette solidarité.

13 Proposition et prochaines étapes

Après plusieurs mois de discussions, de recherches et de consultations intenses, le Comité de propositions a convenu que la fondation d'un nouveau syndicat canadien dynamique présente un immense potentiel pour renforcer notre travail au nom de nos membres et de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs. L'engagement d'un nouveau syndicat à recruter et à mobiliser les travailleuses et travailleurs pour la défense de leurs droits et pour l'atteinte d'un pays meilleur viendra injecter un nouveau souffle au mouvement syndical canadien.

L'objectif n'est pas seulement de prendre de l'ampleur en combinant nos ressources. Nous prenons l'engagement de renouveler et de renforcer toutes nos pratiques, notamment en matière de recrutement, de négociation, d'éducation, de communication et d'action politique. Par conséquent, la création d'un nouveau syndicat canadien représente pour nous une occasion non seulement de croître, mais aussi de devenir plus forts et plus efficaces.

Dans le cadre de son travail, le Comité de propositions a établi une vision pour la structure, le fonctionnement et la culture d'un nouveau syndicat canadien fort et efficace. Les propositions générales décrites dans ce rapport ne résultent

DANS LES MÉDIAS (traduction)

Le super syndicat pense à offrir toute une gamme d'avantages sociaux aux personnes qui y adhéreront, notamment des soins de santé et des conseils juridiques subventionnés. Pourquoi pas des services de garde d'enfants? J'ai déjà déclaré que les syndicats canadiens doivent adopter de plus en plus cette approche. Ainsi, j'appuie pleinement l'idée d'un statut de membre associé : le syndicat offre des services utiles pour faciliter la vie de toute travailleuse et de tout travailleur adhérent.

Je crois également que la loi permet aux syndicats d'aider différemment les travailleuses et travailleurs dans les milieux de travail non syndiqués. Les syndicats peuvent tenter d'établir une représentation collective au nom de toute personne qui joint ses rangs, que son lieu de travail soit syndiqué ou non. Actuellement, la Cour suprême a statué (dans l'affaire Dunmore c. B.C. Health Services) que la Charte des droits et libertés garantit aux travailleuses et travailleurs : 1) le droit d'adhérer à un syndicat; 2) le droit de faire des « représentations collectives » à leur employeur, un droit qui comprend l'exigence pour l'employeur d'étudier les représentations « de bonne foi » et possiblement, « de négocier de bonne foi »; 3) le droit des travailleuses et travailleurs à ne pas faire l'objet de mesures disciplinaires ni de congédiement pour avoir exercé ces droits. Il s'agit ici d'une forme de syndicalisme minoritaire constitutionnel (ce que j'appelle un « modèle restreint de la liberté d'association »). Bientôt, nous pourrions apprendre que ce modèle constitutionnel comprendra aussi un certain droit de grève.

— David Doorey's Workplace Law Blog (Université York), <http://www.yorku.ca/dooorey/lawblog/?p=5269>

DANS LES MÉDIAS (traduction)

Selon le professeur de relations industrielles Larry Savage, de l'Université Brock : « Je crois que le recrutement des personnes sans emploi et de celles qui travaillent dans des emplois occasionnels et précaires à temps partiel, qui n'ont aucune possibilité de se syndiquer selon les méthodes traditionnelles, n'est pas une tâche facile. »

« Tout syndicat qui contemple une telle initiative mérite notre intérêt. »

Monsieur Savage a déclaré que les deux syndicats ont historiquement représenté les travailleuses et travailleurs du secteur manufacturier. Des décennies de désindustrialisation ont sérieusement miné cette base.

L'une des stratégies consistait à recruter dans d'autres secteurs, « mais un autre volet à cette approche... est que de plus en plus d'emplois se retrouvent dans des catégories de postes non traditionnels, contractuels. Ce sont des gens pour qui la syndicalisation n'est pas immédiatement accessible. »

— *St. Catharines Standard*, le 29 mai 2012

Le nouveau syndicat bénéficiera d'une conjoncture favorable alors que nous profiterons au maximum de la publicité, de l'intérêt et de l'espoir engendrés par notre nouvelle organisation.

pas d'un « compromis » négocié entre les deux organisations fondatrices quant à leur structure et à leurs pratiques. Elles représentent plutôt le jugement du Comité quant aux pratiques exemplaires qui permettront de positionner le nouveau syndicat afin qu'il puisse lutter efficacement et démocratiquement pour les travailleuses, les travailleurs, leurs familles et le bien de notre société.

De plus, cette recommandation est formulée avec l'espoir que d'autres syndicats canadiens souhaiteront également se joindre au nouveau syndicat à l'avenir.

Par conséquent, le Comité de propositions recommande respectueusement aux membres des TCA et du SCEP, lorsqu'ils tiendront leur congrès respectif, qu'ils s'unissent pour fonder un nouveau syndicat canadien conforme aux principes suivants :

Attendu que la présentation du rapport du Comité de propositions sur le projet du nouveau syndicat a accompli son mandat prévu dans le protocole conjoint établi par le Bureau exécutif des TCA et par le Conseil exécutif du SCEP; et

Attendu que le rapport du Comité de propositions décrit les buts et objectifs, la structure, les finances et autres principes administratifs d'un nouveau syndicat;

Qu'il soit résolu que les congrès du SCEP et des TCA approuvent les recommandations du Comité de propositions de créer un nouveau syndicat canadien fondé sur les principes décrits dans le rapport; et

Qu'il soit de plus résolu que les Conseils exécutifs de chacun des syndicats établissent des groupes de travail pour préparer les Statuts et autres documents de fondation et pour organiser un congrès fondateur du nouveau syndicat en 2013.

Prochaines étapes

La recommandation du Comité de propositions qui invite les TCA et le SCEP à s'unir pour créer un nouveau syndicat canadien est respectueusement soumise aux prochains congrès des deux syndicats.

Lorsque les deux congrès auront approuvé cette recommandation et accepté le présent rapport, les dirigeantes et dirigeants des deux syndicats entameront alors les préparatifs en vue de la formation du nouveau syndicat et du congrès de fondation.

Afin de faciliter les préparatifs pour la fondation du nouveau syndicat, nous recommandons la mise sur pied de plusieurs groupes de travail (composés de dirigeantes et dirigeants et de représentantes et représentants des deux syndicats) qui entreprendront les tâches suivantes :

- 1. Groupe de travail — Statuts :** Ce groupe sera affecté à la préparation d'une ébauche de Statuts formels pour le nouveau syndicat (qui reflétera les principes énumérés dans le présent rapport) et d'autres politiques et documents de fondation qui seront requis pour la création du nouveau syndicat. Ce groupe sera aussi responsable de veiller au maintien des droits de négociation pendant la période de création du nouveau syndicat.
- 2. Groupe de travail — Mise en œuvre :** Ce groupe sera affecté à l'élaboration d'un plan de mise en œuvre et de transition pour la consolidation des deux syndicats en une seule organisation (incluant l'intégration des bureaux, des systèmes informatiques et autres aspects opérationnels). Pendant son exécution, ce processus de mise en œuvre doit respecter intégralement l'indépendance continue des sections locales, ainsi que les droits des membres du personnel.
- 3. Groupe de travail — Relations de travail :** Une équipe de leaders des deux syndicats entreprendra des négociations avec les différents syndicats du personnel des TCA et du SCEP (au nom des représentantes et représentants nationaux et du personnel de bureau) afin de veiller à ce que les employées et employés bénéficient



d'une transition équitable et rassurante. La direction des deux syndicats s'est engagée à ce qu'aucun membre du personnel ne perde son emploi à la suite de la création du nouveau syndicat.

4. Groupe de travail — Recrutement : Le nouveau syndicat bénéficiera d'une conjoncture favorable alors que nous profiterons au maximum de la publicité, de l'intérêt et de l'espoir engendrés par notre nouvelle organisation. Ce groupe de travail préparera l'ébauche d'une stratégie ambitieuse de recrutement afin que le nouveau syndicat soit prêt à entrer en action avec des initiatives de recrutement sans précédent, dès le moment de sa création. Ce travail comprendra la planification et le lancement de campagnes ambitieuses de recrutement traditionnel de même que la conception et la mise en œuvre de la vision du Comité de propositions pour les nouvelles formes d'adhésion.

5. Groupe de travail – Communication : Ce groupe sera responsable des recherches initiales, des consultations et des évaluations ayant trait à la sélection du nom et du logo du nouveau syndicat. Ce groupe sera aussi chargé de préparer une stratégie de communication bien rodée (incluant les médias traditionnels et les nouvelles formes de médias) afin d'assurer au lancement de la nouvelle organisation toute l'attention publique qu'il mérite.

6. Groupe de travail – Congrès : Plusieurs tâches organisationnelles et logistiques devront être entreprises afin de préparer le congrès de fondation du nouveau syndicat.

Des rapports réguliers de ces groupes de travail seront soumis aux dirigeantes et dirigeants élus des deux syndicats (y compris le Conseil exécutif national (SCEP) et le Bureau exécutif national (TCA)) qui doivent approuver toutes les étapes importantes de la création de la nouvelle organisation. Les structures démocratiques actuelles de deux syndicats fondateurs demeureront en place jusqu'au congrès de fondation de la nouvelle organisation. À ce moment-là, le nouveau syndicat sera né et un nouveau chapitre débutera dans l'histoire du mouvement syndical au Canada.

Nous reconnaissons pleinement que le regroupement de ces deux grandes organisations et la création d'un nouveau syndicat (avec de nouvelles structures, de nouvelles façons de travailler et une nouvelle culture) représentent une lourde tâche. Notre initiative est toutefois prometteuse pour améliorer notre travail actuel et stimuler l'ensemble du mouvement syndical au Canada. Cependant, bon nombre de défis et de problèmes nous guettent toujours. Nous devons apprendre des échecs de réorganisation d'autres syndicats dans le passé; ces défis doivent être abordés prudemment, honnêtement et avec toute la solidarité dont nous sommes capables. Pour que la création du nouveau syndicat soit couronnée de

succès, toutes les participantes et tous les participants doivent consentir à y consacrer le temps, la bonne volonté et la patience qui s'imposent. Nous sommes prêts à aborder et à résoudre les défis inévitables ainsi que les différends auxquels nous devons faire face, parce que nous savons que le nouveau syndicat nous rendra plus forts.

En terminant, les membres du Comité de propositions remercient les milliers de membres, de militantes et militants, de dirigeantes et dirigeants des sections locales et de représentantes et représentants des TCA et du SCEP, qui ont partagé avec nous leurs idées, leurs commentaires, leurs critiques et, par-dessus tout, leur espoir pour un mouvement syndical qui est capable de lutter et d'obtenir de meilleures conditions de vie pour toutes les travailleuses et pour tous les travailleurs. Malgré l'environnement hostile auquel font face les syndicats et leurs membres aujourd'hui, nous demeurons convaincus que l'action collective de toutes et de tous est toujours une force cruciale pour bâtir un monde plus équitable, plus sécuritaire et plus durable. Nous sommes très enthousiastes devant la possibilité que notre nouveau syndicat canadien représente un apport historique aux luttes continues de la classe ouvrière partout, pour un monde meilleur.

Qu'y a-t-il de nouveau à propos du nouveau syndicat?

- **Une nouvelle identité, un nouveau nom, une nouvelle image auprès des travailleuses et travailleurs :** Le nouveau syndicat va réunir plus de 300 000 travailleuses et travailleurs de toutes les régions et des principaux secteurs de l'économie, avec un nouveau nom, un nouveau logo et une nouvelle image. Dès ses débuts, le nouveau syndicat sera identifié comme une force au service de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs.
- **Une forte présence régionale avec un pouvoir unifié à l'échelle du Canada :** La structure du nouveau syndicat est une manière novatrice et percutante d'allier une représentation et une participation régionales excellentes (y compris une prise en considération complète du caractère national du Québec) avec la capacité de s'exprimer d'une seule voix sur le plan national.
- **Une responsabilisation sans précédent auprès de la base :** Les dirigeantes et dirigeants nationaux et les représentantes et représentants seront responsables devant les membres de la base et devront présenter des rapports régulièrement, notamment au cours de réunions des nouveaux conseils régionaux, et des assemblées à l'échelle du Canada (soit un Conseil canadien ou un congrès). Le nouveau Conseil exécutif national a une forte majorité (19 personnes sur 25) de représentantes et représentants des membres de la base.

Le nouveau syndicat représente une masse critique de membres dans au moins 20 secteurs industriels, soit l'énergie, l'industrie de l'automobile, le secteur manufacturier, les communications, le transport, les ressources, les services publics, les papiers et la foresterie, l'hôtellerie, les médias, les ventes en gros et le commerce de détail, entre autres.



- **Un pouvoir de négociation dans des industries cruciales :** Le nouveau syndicat représente une masse critique de membres dans au moins 20 secteurs industriels, soit l'énergie, l'industrie de l'automobile, le secteur manufacturier, les communications, le transport, les ressources, les services publics, les papiers et la foresterie, l'hôtellerie, les médias, les ventes en gros et le commerce de détail, entre autres. Ce syndicat aura les moyens de faire sentir sa présence à tout moment.
- **Au-delà du syndicalisme industriel et horizontal :** Le nouveau syndicat sera un syndicat pour toutes les travailleuses et travailleurs canadiens travaillant dans chaque région, industrie et secteur. Le nouveau syndicat sera positionné de façon unique pour aller au-delà des limites du syndicalisme industriel et horizontal en visant comme objectif l'unité de la classe ouvrière dans toute l'économie et partout au pays.
- **Des sections locales plus fortes et plus capables :** Le nouveau syndicat va pleinement soutenir ses sections locales, puisqu'elles sont la pierre angulaire de nos activités et de notre pouvoir. Et les sections locales conserveront toute l'autorité démocratique sur leurs structures et sur leurs actions. Le nouveau syndicat aidera les sections locales à se regrouper pour partager des ressources et mener des campagnes efficaces, à l'instar de nos deux syndicats qui se regroupent à l'échelle nationale.
- **Une meilleure présence communautaire et une plus grande visibilité :** Nos sections locales seront visibles, respectées et auront de l'influence dans les communautés partout au Canada. Elles participeront aux campagnes politiques locales, aux organismes de bienfaisance et au renforcement des communautés, de même qu'aux campagnes entourant les causes des travailleuses et travailleurs. Nous savons que c'est la meilleure façon de gagner l'appui de nos voisins et de nos collègues et de les inciter à se joindre éventuellement à notre mouvement.
- **Une meilleure capacité de communication :** Dès le départ, le Projet du nouveau syndicat s'est engagé à un niveau très élevé de transparence et d'interaction dans ses communications (notamment par un site Internet conjoint, par des réunions régionales, et par une utilisation active des médias sociaux). Le nouveau syndicat poursuivra cet engagement. Nous utiliserons les médias traditionnels, les nouveaux médias, et d'autres stratégies de communication pour être directement « branchés »

sur nos membres, sur le public et sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs, comme aucun syndicat ne l'a été auparavant.

- **Un engagement historique envers le recrutement :** Le nouveau syndicat s'appuie sur la prise de conscience que le mouvement syndical doit à tout prix renverser la diminution du taux de syndicalisation. À cette fin, le nouveau syndicat commence sa vie en prenant un engagement sans précédent envers le recrutement. Il affectera 10 pour cent des cotisations nationales (50 millions de dollars sur cinq ans) au recrutement. Il utilisera de manière créative sa nouvelle étendue et son nouveau pouvoir pour recruter des travailleuses et travailleurs dans toutes les industries et régions de l'économie. Il introduira des formes novatrices d'adhésion pour offrir des occasions de représentation syndicale à de nouveaux segments de travailleuses et travailleurs.
- **Une capacité d'organiser des campagnes stratégiques :** Les employeurs et les gouvernements utilisent des stratégies de campagne ingénieuses pour planifier leurs attaques contre les travailleuses, les travailleurs et les programmes sociaux. Nous devons être tout aussi efficaces dans nos propres stratégies de campagne. À cette fin, le nouveau syndicat perfectionnera ses capacités de planification stratégique de haut niveau, en utilisant des services de recherche, d'éducation, de communication et d'information pour coordonner d'efficaces campagnes multidimensionnelles autour d'activités de recrutement, de négociation et d'action politique.
- **Un engagement plus soutenu envers l'équité et la diversité :** Le SCEP et les TCA étaient pleinement engagés dans les enjeux d'équité et de diversité. Le nouveau syndicat étendra cet engagement en ajoutant de nouvelles mesures : un siège sera réservé à une représentante ou à un représentant des travailleuses et travailleurs racisés et autochtones au Conseil exécutif national qui sera élu par ses pairs au cours d'une conférence des travailleuses et travailleurs racisés et autochtones. De plus, une condition prévoyant que la représentation des femmes au Conseil exécutif national soit proportionnelle à leur pourcentage parmi les effectifs sera inscrite aux Statuts.

De plus, alors que la formation d'un nouveau syndicat canadien offre une occasion unique d'apporter des améliorations à toutes nos pratiques, notre engagement envers le renouvellement et l'innovation ne va pas cesser dès que le syndicat sera fondé. Au fil de 200 ans d'histoire syndicale, nous avons appris à maintes reprises que le



mouvement doit innover pour demeurer à l'affût des changements économiques et politiques, sinon notre pouvoir et notre crédibilité se détérioreront inévitablement. Le nouveau syndicat s'engagera pleinement à maintenir le même esprit d'autocritique honnête, de dialogue interne et d'innovation qui a marqué le travail du Comité de propositions depuis ses débuts.

Le critère ultime pour évaluer le degré de succès de ce projet du nouveau syndicat sera d'établir si nous avons réussi ou non à renverser la tendance de la désyndicalisation

et du défaitisme, qui sont les résultats recherchés par le néolibéralisme. Si la création d'un nouveau syndicat peut être une source de motivation suffisante pour nous permettre de revitaliser nos pratiques, de développer de nouvelles façons de recruter et de lutter, d'inspirer toutes les travailleuses et tous les travailleurs avec l'espoir que, grâce à l'action collective, ils peuvent se forger un avenir meilleur, tant pour eux que pour leur famille, alors nous aurons vraiment réussi à créer un nouveau syndicat et non seulement un syndicat plus vaste.

DANS LES MÉDIAS (traduction)

Michael Lynk, professeur de droit du travail à l'Université Western, a déclaré que la nouvelle catégorie... pourrait ouvrir la porte aux syndicats dans les milieux de travail où ils seraient normalement totalement exclus. Les travailleuses et travailleurs qui luttent pour le changement bénéficieraient d'une protection juridique contre la discrimination pour avoir participé à une campagne syndicale de recrutement ou à des activités syndicales.

« Nous possédons ce modèle-cadre de recrutement syndical, l'approche tout ou rien », a-t-il déclaré. « Vous avez la majorité et vous représentez tout le monde ou vous n'avez pas la majorité et vous ne représentez personne. »

« Ils sont probablement les deux syndicats le plus innovateurs au pays », a-t-il déclaré au sujet des TCA et du SCEP. « Ainsi, si quelqu'un peut faire en sorte que ces idées se réalisent et soient transplantées avec succès au Canada, ce sont eux. »

— *Windsor Star*, le 24 mai 2012

Sommaire des recommandations

La proposition

La résolution suivante sera présentée aux membres des TCA et du SCEP à leur congrès respectif en 2012 :

Attendu que la présentation du rapport du Comité de propositions sur le projet du nouveau syndicat a accompli son mandat prévu dans le protocole conjoint établi par le Bureau exécutif des TCA et par le Conseil exécutif du SCEP;

Attendu que le rapport du Comité de propositions décrit les buts et objectifs, la structure, les finances et autres principes administratifs d'un nouveau syndicat;

Qu'il soit résolu que les congrès du SCEP et des TCA approuvent les recommandations du Comité de propositions de créer un nouveau syndicat canadien fondé sur les principes décrits dans le rapport; et

Qu'il soit de plus résolu que les Conseils exécutifs de chacun des syndicats établissent des groupes de travail pour préparer les Statuts et autres documents de fondation et pour organiser un congrès fondateur du nouveau syndicat en 2013.

Nous sommes d'avis qu'un nouveau syndicat canadien représentera mieux nos membres, fera du recrutement une priorité et sera une assise solide qui redonnera de la puissance, de la vitalité, tout en encourageant l'innovation au sein du mouvement syndical canadien en entier.

Pour ces raisons, nous proposons respectueusement aux membres des TCA et du SCEP, au cours de leur congrès respectif de 2012, que ces deux grands syndicats s'entendent pour créer, en étroite collaboration, un nouveau syndicat canadien selon les principes suivants :

Nom et identité

Suivant l'accord obtenu aux congrès des deux syndicats en vue de créer un nouveau syndicat, un processus sera déterminé pour faire le choix d'un nom et d'un logo. Ce processus comprendra la participation des membres et de conseillers professionnels, et toutes les évaluations jugées pertinentes. Le nom et le logo du nouveau syndicat seront approuvés au cours du congrès de fondation et seront incorporés dans les Statuts du nouveau syndicat.

Statuts : préambule; principes fondamentaux et objectifs du syndicat

Des principes directeurs décrivant clairement les caractéristiques fondamentales ainsi que les objectifs du nouveau syndicat ont été établis. Ces principes serviront de point de départ pour le travail requis à la suite du congrès.

Structure

Toutes les sections locales existantes des TCA et du SCEP continueront d'exister sous le nouveau syndicat à titre de sections locales à charte du syndicat-successeur.

L'autorité suprême du nouveau syndicat sera confiée au congrès qui aura lieu tous les trois ans.

Conseil canadien, conseils régionaux et conseils industriels

Toutes les sections locales seront membres d'un conseil régional ou du Conseil québécois. Ces cinq conseils représenteront la base même du syndicat et seront représentés au Conseil canadien qui rassemblera toutes les sections locales de partout au Canada.

Le Conseil canadien se réunira toutes les années où il n'y aura pas de congrès.

L'exécutif du Conseil canadien sera composé des dirigeantes et dirigeants nationaux et des présidentes et présidents élus des conseils régionaux et du Conseil québécois.

En plus du Conseil québécois, les conseils régionaux suivants sont proposés : Conseil de la Colombie-Britannique, Conseil des Prairies, Conseil de l'Ontario et Conseil de l'Atlantique.

Les présidentes et présidents élus par les conseils régionaux et par le Conseil québécois seront des membres du Conseil exécutif national (C.É.N.).

Le nouveau syndicat représentera aussi des conseils industriels à titre volontaire.

Conseil exécutif national

Le Conseil exécutif national (C.É.N.) détient l'autorité suprême entre les congrès, et se rencontrera au moins trois fois par année. Le C.É.N. sera composé de 25 membres dont la représentation sera équilibrée entre les régions, les industries, les sexes et l'équité. Selon le principe de la majorité accordée aux membres de la base, 19 des 25 membres du C.É.N. seront des dirigeantes et dirigeants provenant des sections locales. Ces 19 membres seront :

- Cinq présidentes et présidents élus par les conseils régionaux et par le Conseil québécois
- Une représentante ou un représentant des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés
- Une représentante ou un représentant des métiers spécialisés
- Une représentante ou un représentant des personnes retraitées
- Onze représentantes et représentants des conseils industriels

La représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs racisés et autochtones sera choisi par ses pairs au cours d'une conférence annuelle organisée par le comité permanent des travailleuses et travailleurs racisés et autochtones.

Les représentantes et représentants des conseils industriels seront nommés par les Conseils industriels et élus par les déléguées et délégués au Conseil canadien selon les recommandations du C.É.N. Ces élections se feront en vertu des dispositions statutaires quant à l'équité entre les sexes et à l'équilibre entre les régions en vigueur au C.É.N.

Sept des conseils sectoriels existants chez les TCA et quatre des secteurs du SCEP soit les télécommunications, les médias, la foresterie et l'énergie seront représentés au premier C.É.N.

- Le C.É.N. inclura aussi six postes à plein temps :
- Une présidente ou un président
- Une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier
- Une directrice ou un directeur du Québec
- Trois directrices et directeurs régionaux (Atlantique, Ontario et Ouest du Canada)

Le C.É.N. aura comme principe de base l'équité entre les sexes et des dispositions seront prévues dans les Statuts afin de s'assurer que le nombre de femmes au sein du C.É.N. est proportionnellement au moins aussi important que le nombre de femmes membres du syndicat.

Il y aura aussi une disposition statutaire visant à assurer l'équilibre entre les régions et l'impossibilité pour les membres d'une seule région d'obtenir plus de 13 sièges au C.É.N.

Dirigeantes et dirigeants

Le syndicat aura trois dirigeantes ou dirigeants nationaux à plein temps : la présidente ou le président, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier et la directrice ou le directeur du Québec. La présidente ou le président ainsi que la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier seront élus au congrès pour un mandat de trois ans. La directrice ou le directeur du Québec sera élu par le Conseil québécois juste avant le congrès et confirmé pour un mandat de trois ans par le congrès.

Les trois directrices ou directeurs régionaux seront responsables de l'Atlantique, de l'Ontario et de l'Ouest du Canada, lequel comprendra la Colombie-Britannique et les Prairies.

Personnel

Les adjointes et adjoints à la présidente ou au président, à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier, à la directrice ou au directeur du Québec agiront au nom des dirigeantes et dirigeants nationaux dans l'exécution des fonctions du syndicat national.

L'ensemble des représentantes et représentants nationaux, des directrices et directeurs locaux, du personnel des différents services et des directrices et directeurs de l'industrie devront faire rapport régulièrement sur leur affectation et sur leurs activités au Conseil canadien et à leur conseil régional respectif ou au Conseil québécois, s'il y a lieu.

Tout le personnel sera nommé par la présidente ou par le président.

Cotisations et finances

Le Comité de propositions recommande que la formule pour le prélèvement des cotisations du nouveau syndicat soit établie selon un pourcentage du salaire normal des membres. Cette formule représente un changement pour les anciens membres des TCA dont les cotisations étaient établies sur la base d'un certain nombre d'heures de salaire. Toutefois, les anciens membres du SCEP versent déjà leurs cotisations selon un pourcentage, ce qui ne représente donc aucun changement pour eux.

Les cotisations seront établies de manière distincte pour le syndicat national et pour la section locale.

Le taux de cotisation du nouveau syndicat national sera de 0,735 pour cent du salaire normal des membres, ce qui est légèrement inférieur au taux des cotisations nationales pour les membres du SCEP (0,78 pour cent). Pour les membres des TCA, ce taux est pratiquement l'équivalent de la part versée au syndicat national du total des cotisations selon le mode de calcul précédent (56 pour cent de deux heures et 20 minutes de salaire par mois), pour les membres qui travaillent 40 heures par semaine.

Les fonds du syndicat

En reconnaissance des objectifs et des priorités du nouveau syndicat, le syndicat national distribuera les revenus entre les fonds suivants :

Fonds général :	75 pour cent
Fonds de défense/grève :	10 pour cent
Fonds de recrutement :	10 pour cent
Fonds pour l'éducation :	3,75 pour cent
Fonds du congrès :	1,25 pour cent

Fonds de défense ou de grève et d'indemnité de grève

Le nouveau syndicat aura un fonds de défense ou de grève de plus de 135 millions de dollars.

Le Comité de propositions recommande d'augmenter l'assistance de grève aux membres comme suit : Le nouveau syndicat fournira une assistance de grève de 250 \$ pour chaque semaine de conflit, au prorata par jour, incluant la première semaine. L'assistance de grève cessera à la plus tardive des deux dates suivantes : sept (7) jours après la date de ratification ou sept (7) jours après la date de retour au travail de l'unité de négociation, sans excéder vingt-huit (28) jours suivant la date de ratification.

Ce changement assure une assistance additionnelle à tous les membres du nouveau syndicat qui seront en grève ou en lock-out. De plus, les membres recevront une couverture pour soins de santé.

Autre financement

Un taux de cotisation de 0,0135 pour cent des salaires normaux servira à financer les conseils régionaux.

Les dépenses du Conseil canadien seront couvertes par le fonds général.

Les conseils industriels seront responsables d'établir leurs propres frais d'affiliation et taux de cotisation.

Équité et diversité

En plus de l'inclure dans la composition du C.É.N., le nouveau syndicat s'engagera à prendre en considération la question de l'équité au moment de traiter de chacun des aspects de son travail.

Le nouveau syndicat renouvellera et renforcera son engagement envers l'équité. Il y aura des processus et des comités formels qui reconnaîtront et appuieront les groupes recherchant l'équité (p. ex., condition féminine, travailleuses et travailleurs racisés et autochtones, GLBT, jeunes travailleuses et travailleurs et autres).

Recrutement

Le recrutement sera l'une des priorités du nouveau syndicat. Il nous sera possible de le faire en encourageant une culture de recrutement à laquelle l'ensemble des membres du groupe adhèrera, du sommet à la base. Il est prévu que le fonds de recrutement générera plus de 50 millions de dollars en cinq ans.

Des ententes de partage des coûts et des revenus seront établies avec les sections locales afin d'offrir du soutien dans le recrutement de nouveaux membres.

Le nouveau syndicat aura un département du recrutement doté de personnel et de ressources spécialisés, afin de soutenir les efforts de recrutement à l'échelon local ou industriel.

Une base de données nationale sera mise sur pied afin de faciliter le recrutement et l'élaboration de campagnes stratégiques.

La possibilité de devenir membre du nouveau syndicat sera accessible à des travailleuses et travailleurs qui n'ont pas actuellement la possibilité de se syndiquer, par exemple :

- des travailleuses et travailleurs individuels qui œuvrent en milieu de travail non syndiqué des membres qui se sont joints au syndicat lors d'une campagne de recrutement infructueuse (qui ne font donc pas partie d'une unité de négociation accréditée)
- des personnes occupant un emploi précaire, temporaire ou contractuel, travaillant à leur propre compte ou à titre de pigistes, milieux où un important roulement du personnel et d'autres obstacles empêchent la syndicalisation traditionnelle
- des travailleuses et travailleurs sans emploi
- des étudiantes et étudiants et des jeunes

Des sections locales fortes

Le nouveau syndicat représentera plus de 300 000 membres travaillant dans plus de 3 000 milieux de travail représentés par 826 sections locales. Une présence sera ainsi assurée dans chaque secteur industriel.

Les sections locales pourront compter sur l'appui du nouveau syndicat. Cet appui comprendra :

- la formation du leadership – des possibilités accrues de formation et de financement visant à améliorer les compétences en matière de planification, de recrutement et de leadership.
- la structure représentative du nouveau syndicat, telle que le Conseil canadien et les conseils régionaux et industriels, qui permettront aux sections locales de se rassembler afin d'échanger des informations, d'apprendre l'une de l'autre, de se soutenir mutuellement et de participer activement à la gouvernance du syndicat.
- la structure financière – une structure de cotisations assurant aux sections locales des ressources adéquates.
- le recrutement – intensification du recrutement afin de tirer profit d'un effectif important dans les sections locales et de relever la présence syndicale dans certains secteurs, y compris le partage des coûts avec les sections locales pendant les campagnes de recrutement.
- les campagnes – perfectionnement de la capacité de mener des campagnes stratégiques afin de soutenir les sections locales au cours de négociations, de recrutement et d'autres campagnes.
- les services – les unités de négociation des sections locales pourront compter sur le soutien des représentantes et représentants nationaux.

Le nouveau syndicat encouragera les sections locales établies dans une même communauté à se rassembler et à collaborer de façon novatrice. Il pourrait s'agir d'assemblées communautaires de sections locales, de partage d'espaces à bureau ou de salles de réunion, de campagnes de recrutement communes, de participation conjointe au sein de coalitions communautaires, de conseils du travail et de campagnes d'action politique.

Éducation syndicale

Le nouveau syndicat offrira un programme d'éducation complet, progressiste et sous contrôle syndical. Les activités d'éducation auront lieu à tous les paliers du syndicat; en milieu de travail, dans les sections locales, dans la communauté, à l'échelle régionale et à l'échelle nationale. Le Centre familial d'éducation de Port Elgin sera un élément essentiel du programme d'éducation du nouveau syndicat, et le syndicat organisera de vastes activités d'éducation dans tout le pays.

Notre approche de l'éducation syndicale sera vaste et constructive. Elle sera basée sur les principes de l'éducation aux adultes et vouée à l'action. Il y aura des cours pour les membres, pour les militantes et militants et pour nos leaders. Il y aura des cours conçus en fonction de compétences ou d'outils à acquérir; des cours visant à améliorer la capacité d'analyse de sujets tels que l'histoire et l'économie; des cours visant à renforcer nos capacités de recrutement et d'action politique et évidemment, il y aura des cours conçus pour des groupes particuliers de travailleuses et travailleurs, pour des secteurs industriels et pour des groupes en quête d'équité.

Le nouveau syndicat augmentera les possibilités d'éducation grâce à un financement plus élevé consacré à cette fin.

Durant toutes les négociations collectives, les contributions patronales négociées pour l'éducation syndicale devront être l'une des priorités du nouveau syndicat.

Services aux membres

Le nouveau syndicat s'engage à fournir un large éventail de services, de ressources et de soutien à ses sections locales et à ses membres. C'est avec beaucoup de respect et par une relation forte avec ses membres que le nouveau syndicat compte desservir ces derniers. Bien que notre engagement à recruter de nouveaux membres soit plus fort que jamais, nous nous assurerons que nos membres actuels continuent de recevoir des services complets et tout le soutien auquel ils sont en droit de s'attendre.

Action politique

Le nouveau syndicat poursuivra et élargira le travail d'éducation et de mobilisation de nos membres en travaillant avec des coalitions et des partenaires au sein de la communauté, en faisant du lobbying et en menant des campagnes de sensibilisation, ainsi qu'en participant au processus électoral.

Des comités d'action politique seront créés dans nos sections locales afin d'offrir à nos membres l'occasion de participer au processus électoral et à des campagnes politiques concernant d'importants enjeux (ces comités sont mieux connus sous le nom de « Comités syndicaux en politique » chez les TCA et sous le nom de « Comités d'action politique » au SCEP).

L'entité démocratique appropriée du nouveau syndicat prendra au cas par cas les décisions du nouveau syndicat concernant les stratégies électorales. Au Québec, notre orientation et notre affiliation politiques seront déterminées par les déléguées et délégués du Conseil québécois.

Action politique

Notre nouveau syndicat poursuivra et élargira son travail d'éducation et de mobilisation de ses membres, collaborera avec les coalitions et avec les partenaires communautaires, fera pression sur les gouvernements, organisera des campagnes et participera au processus électoral.

Le nouveau syndicat établira des comités politiques dans ses sections locales, afin de permettre à ses membres de participer aux campagnes électorales et aux campagnes thématiques (sous la désignation actuelle de Comités syndicaux en politique au sein des TCA et de Comités d'action politique au SCEP).

Les décisions relatives aux stratégies électorales de notre nouveau syndicat seront prises par l'entité syndicale démocratique appropriée. Au Québec, l'orientation politique des TCA et du SCEP sera basée sur l'intérêt des membres de la région du Québec.

Campagnes stratégiques

Afin de contrer les tactiques des employeurs, le nouveau syndicat perfectionnera sa capacité de mener des campagnes stratégiques bien conçues, comprenant différents volets : la mobilisation des membres, la création de coalitions communautaires, l'utilisation efficace de la publicité, des pressions de l'opinion publique, des pressions politiques et réglementaires, ainsi que des pressions économiques et juridiques.

Solidarité mondiale

Le nouveau syndicat maintiendra l'engagement du SCEP et des TCA envers la solidarité mondiale avec les travailleuses et travailleurs en leur offrant son appui, en se joignant à des travailleuses et travailleurs d'autres pays grâce à son affiliation à des fédérations mondiales du travail, et en continuant l'excellent travail du Fonds de justice sociale des TCA et du Fonds humanitaire du SCEP.

Prochaines étapes

En présumant que les congrès respectifs des TCA et du SCEP adoptent la résolution et acceptent ce rapport, les dirigeantes et dirigeants des deux syndicats commenceront alors à préparer la création du nouveau syndicat ainsi que son congrès de fondation en établissant les groupes de travail suivants :

Groupe de travail – Statuts

Ce groupe aura pour tâche l'ébauche des Statuts du nouveau syndicat (reflétant les principes énoncés dans le présent rapport) et le document de fondation, lesquels seront nécessaires à la création du nouveau syndicat.

Groupe de travail – Mise en oeuvre

Ce groupe aura pour tâche d'élaborer un plan de mise en oeuvre et de transition qui permettra de regrouper les deux syndicats en une seule organisation.

Groupe de travail – Relations de travail

Une équipe de dirigeantes et dirigeants des deux syndicats lancera et entreprendra des négociations avec les divers syndicats du personnel des TCA et du SCEP afin d'assurer aux employées et employés des syndicats une transition équitable et stable.

Groupe de travail – Recrutement

Un groupe de travail sera mis sur pied afin de concevoir des plans pour une importante campagne de recrutement qui sera lancée en même temps que le nouveau syndicat.

Groupe de travail – Communications

Ce groupe sera responsable des recherches initiales, de la consultation et des évaluations ayant trait à la sélection du nom et du logo du nouveau syndicat. Ce groupe sera aussi responsable de préparer une stratégie de communication pour l'annonce de la création du nouveau syndicat.

Groupe de travail – Congrès

De nombreuses tâches organisationnelles et logistiques devront être exécutées afin de préparer le congrès de fondation du nouveau syndicat.

PROJET DU
NOUVEAU SYNDICAT

www.projetnouveausyndicat.ca

SCEP
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier

301, avenue Laurier Ouest, Ottawa, Ontario K1P 6M6

Téléphone : **613-230-5200**

Ligne sans frais : **1-877-230-5201**

info@scep.ca



www.scep.ca

TCA
Syndicat national des Travailleurs
canadiens de l'automobile

205 Placer Court, Toronto, Ontario M2H 3H9

Téléphone: **(416) 497-4110**

Ligne sans frais : **1-800-268-5763**

caw@caw.ca

