

LIVRE VERT

RAPPORT SYNTHÈSE

Présenté par :

Patrick Gloutney

Président du SCFP-Québec

Frédéric Brisson

Secrétaire général du SCFP-Québec

565, boulevard Crémazie Est
Montréal (Québec) H2M 2V9

Téléphone : 514 384-9681

Courriel : scfpquebec@scfp.qc.ca

11-14
avril

2022

RAPPORT SYNTHÈSE

INTRODUCTION

Le souhait d'organiser des états généraux au SCFP-Québec, et dans le monde syndical, ne date pas d'hier. Dans la dernière décennie, l'idée était revenue dans les instances de la FTQ, mais jamais le contexte n'avait permis la tenue d'un tel événement. En 2018, alors que les membres du bureau du SCFP-Québec cherchaient à relancer l'enthousiasme des adhérents et assurer la pérennité de l'organisation, les états généraux sont apparus comme un passage obligé.

En effet, l'organisation d'un tel événement était une opportunité de donner la parole aux membres, de leur permettre de faire eux-mêmes un état des lieux et de déterminer quels sont les défis auxquels nous faisons face. Participer à une telle conversation permettrait aussi aux gens présents de contribuer à établir des pistes de solutions tout en s'appropriant le processus.

C'est lors du 31^e congrès du SCFP – Québec en 2019 qu'une résolution appelant la tenue d'états généraux a été votée. La résolution de l'époque, disponible en annexe, évoquait de manière générale différents défis qui rendent l'action syndicale de plus en plus compliquée, tout en reconnaissant un essoufflement des forces actives : changement du monde du travail, lassitude dans la mobilisation, désintérêt envers le syndicalisme de la part de plusieurs travailleurs et travailleuses, etc. La résolution passée devait permettre de tenir en 2020 cette importante rencontre afin de redynamiser notre organisation et assurer sa pérennité.

D'importants efforts avaient alors été déployés afin de trouver des manières originales d'entendre des membres actifs et d'autres, moins présents, dans le but de comprendre comment rendre l'action syndicale plus attractive. Malheureusement, la pandémie a frappé. L'événement a été reporté et nous

avons dû nous adapter afin de respecter des contraintes changeantes et imprévisibles émises par les autorités gouvernementales. La difficulté pour les sections locales à préparer longtemps leur participation dans ce contexte a mené à des délégations plus conventionnelles. N'empêche, après deux ans de report les participantes et participants sont venus en grand nombre et ont démontré leur enthousiasme en étant très actifs lors des ateliers.

Pour combler le vide causé par l'annulation de l'événement en 2020, et l'attente qui a suivi, le SCFP – Québec a lancé un sondage en fin d'année 2021. Ce sondage a permis de lancer la réflexion, mais aussi de donner la chance à plus de gens de s'exprimer sur certains enjeux qui avaient déjà été identifiés par le bureau et le conseil général du SCFP – Québec. Les données ainsi recueillies se trouvent en annexe du présent rapport. Elles ont d'abord permis de mieux cerner les sujets qui seraient débattus lors des états généraux, mais elles permettront aussi à celles et ceux qui souhaitent travailler sur la suite des choses d'avoir une plus large vue d'ensemble.

Le présent rapport vise à dégager ce qui est ressorti de ces deux journées d'échanges tenues en avril 2022 à Québec. Le livre vert, tel qui l'a été annoncé, ne répond pas à une approche verticale où les instances *supérieures* imposeraient des mesures telles qu'elles seraient définies dans un livre blanc. Au contraire, le présent rapport vise à énumérer les constats et défis identifiés par les participants et participantes ainsi que les quelques pistes de solution qui ont pu être suggérées. Parfois des constats, ou des pistes de solutions suggérées sont contradictoires. C'est tout à fait normal puisque le présent rapport ne compte pas dicter quelles options devraient être envisagées ou rejetées par les membres du SCFP au Québec.

Le rapport est construit autour des mêmes thématiques qui ont constitué les ateliers des états généraux. Pour assurer que même celles et ceux qui n'ont pu participer en personne aux états généraux comprennent bien de quoi il s'agit, chaque thématique sera d'abord présentée puis les résultats des échanges seront détaillés.

C'est maintenant aux membres, aux sections locales et au congrès, de s'approprier ses observations pour ensuite changer leurs pratiques ou suggérer des résolutions ou des changements statutaires qui seront ensuite débattus dans nos instances. Le SCFP – Québec c'est avant tout la force de ses membres et c'est à travers notre démocratie interne que notre organisation doit trouver la motivation et la conviction pour se renouveler et assurer sa pérennité.

Le rapport est construit autour des mêmes thématiques qui ont constitué les ateliers des états généraux.

SECTION 1 : LES COMMUNICATIONS

Lorsqu'on aborde les communications dans une organisation comme le SCFP-Québec, deux aspects doivent être pris en compte : les communications internes et externes. En effet, les messages qui sont partagés par l'organisation et ses différentes composantes s'adressent parfois à des auditoires bien distincts. La nature de l'information peut être bien différente lorsqu'on s'adresse aux membres, aux sections locales, ou aux instances (communication interne) que lorsqu'on s'adresse à des employeurs, des gouvernements ou au public en général (communication externe). Il en est de même des outils qui seront préconisés en fonction de l'auditoire, bien sûr, mais aussi des objectifs visés par l'exercice de communication en question.

Que devrait-on communiquer aux membres ou aux sections locales ? À quelle fréquence ? Avec quels outils ? Ce sont autant de questions sur lesquelles les participants des états généraux ont échangé. Par ailleurs, le rôle du SCFP – Québec dans la société québécoise et la nature de ses prises de position ont également mené à plusieurs conversations animées. Devrait-on tenter d'avoir un plus grand rôle dans la société québécoise ? Doit-on nous concentrer sur ce qui concerne uniquement le monde du travail ? Comment changer la perception à l'égard du mouvement syndical et influencer les citoyen-ne-s et les gouvernements ?

Constat : Il y a beaucoup d'information à l'interne, peut-être même trop pour certains. En même temps, la circulation de l'information dans l'organisation devrait être plus fluide.

Solutions suggérées :

- 1- Assurer de meilleures mises à jour des listes dans les différentes instances, des sections locales jusqu'au SCFP – Québec.
- 2- S'assurer que des gens soient responsables de faire le tri et de traiter l'information adéquatement.
- 3- Il faudrait créer un espace pour que les élu-e-s des sections locales de tous les secteurs puissent échanger entre eux.
- 4- Il faudrait une formation qui permettrait aux gens des sections locales de mieux connaître les outils de communication disponibles et les bonnes pratiques pour chacun de ceux-ci.

Constat : Les membres ne sont pas toujours au courant de ce qui se passe au SCFP – Québec. Les avis sont toutefois partagés. Certains voudraient qu’il soit plus facile pour l’ensemble des membres de recevoir de l’information, d’autres n’y tiennent pas. On comprend l’impératif de partager l’information, mais il y a aussi une certaine crainte à rendre tout disponible à tout le monde.

Solutions suggérées :

- 1- La section locale devrait demeurer responsable de juger ce qu’il est utile de diffuser plus largement à ses membres, mais doit mieux le faire puisque des gens se disent encore mal informés.
- 2- Un des compromis évoqués serait la mise en place d’une infolettre à laquelle les membres pourraient s’inscrire et se désinscrire. Cette option limiterait les envois massifs et un flux trop important de courriel vers nos membres.
- 3- Les sections locales devraient avoir une personne responsable des communications afin de faciliter la circulation de l’information que chaque section locale juge utile de partager.
- 4- La mise en place d’une application SCFP – Québec afin de regrouper différentes informations sur nos événements, nos instances ou les nouvelles qui nous concernent. La question des coûts qui y seraient associés a toutefois suscité certains doutes quant à la faisabilité de ce projet.
- 5- Nous devrions mettre en place un écosystème de communication plus intégré afin de tirer le maximum des outils qui sont à notre disposition. De cette façon, nous serons plus efficaces dans l’utilisation des différents formats (textes, photos, vidéos, etc.) qui sont disponibles.
- 6- Revoir la présentation du site web pour le rendre plus convivial et plus attrayant.
- 7- Mettre à jour les listes d’envoi du SCFP – Québec vers les sections locales pour y ajouter l’ensemble des élu-e-s, pas seulement la personne présidente.

Constat : L'image de notre syndicat, et du mouvement syndical en général, n'est pas très bonne. Tant nos membres que le *monde ordinaire* se désintéressent de l'action syndicale, des combats passés et actuels.

Solutions suggérées :

- 1- Pour certains, il faudrait intervenir plus dans le débat public, ce qui nous permettrait de mettre de l'avant nos valeurs syndicales et d'influencer les opinions de manière qui nous serait favorable. Pour maximiser notre impact, il ne faudrait pas hésiter à aborder les enjeux qui vont au-delà de la défense des droits des travailleuses et travailleurs (ex. : accès au logement, changement climatique, pauvreté, etc.) .
Note : L'opposition à cette position, bien que minoritaire, est très vocale.
- 2- Parler plus des combats et des victoires du SFCP – Québec et du mouvement syndical en général afin de rappeler la contribution que nous avons eue dans l'amélioration des conditions de vie des gens au Québec.
- 3- Être plus audacieux et utiliser des porte-paroles forts et pertinents à chaque fois que nous en avons la chance afin de mieux mettre en valeur nos principes et mieux défendre les services publics. Être audacieux autant dans le choix des outils utilisés pour porter notre message que dans notre manière de l'articuler.
- 4- Nous sommes présents dans plusieurs secteurs de la société, on doit utiliser cette présence à notre avantage pour démontrer la force de nos membres, de notre organisation et de l'importance des services publics.
- 5- On est crédible pour parler des conditions de travail, mais on est aussi compétent à parler des services qu'on offre à la population alors il faut le faire plus souvent.
- 6- Faire de l'éducation syndicale, auprès des membres et du public afin de contrer la désinformation sur notre mouvement.
- 7- Rappeler le rôle d'acteur de changement social des syndicats et leur objectif de redistribution de la richesse.
- 8- Faire plus de campagnes visant à valoriser le travail de nos membres.
- 9- On pourrait faire voir notre logo plus souvent par des commandites ou des opportunités de collaboration afin de démontrer notre présence dans la communauté et établir une image de marque forte.

Constat : Le SCFP – Québec semble moins visible depuis un certain temps. Nous n’avons plus de porte-parole visible, et donc en mesure de bien présenter nos positions dans la sphère publique.

Solutions suggérées :

- 1- Identifier une personne démontrant un leadership fort et en faire le visage du SCFP – Québec en toute circonstance et sur tous les enjeux
- 2- S’assurer que plusieurs représentants prennent leur place et deviennent des références sur différents enjeux spécifiques.
- 3- Utiliser les plateformes de médias sociaux pour diffuser du matériel varié comme des vidéos et des photos.
- 4- Ne pas hésiter à faire appel à des membres (même s’ils ne sont pas élu-e-s) qui sont aptes à bien communiquer pour faire connaître notre contribution à la société et nos positions sur différents enjeux.
- 5- Faire appel à des firmes externes et innover dans notre manière de communiquer.
- 6- Si on veut avoir plus de visibilité, on devra se donner les moyens financiers nécessaires.
- 7- Utiliser les outils de diffusion en direct (Ex. : Facebook LIVE) pour partager de l’information et nos positions sur certains dossiers et enjeux du moment.

SECTION 2 : NOS STRUCTURES ET LA GOUVERNANCE

Plusieurs de nos membres sont confus à propos de l'architecture et de la composition de notre organisation. Le SCFP – Québec est un organisme à charte du SCFP – National. Les implications et obligations que cela comporte sont méconnues par une grande partie des personnes que nous représentons. Les relations que nous entretenons avec la structure nationale sont également mal comprises. Toutefois, les rapports qui nous lient avec la FTQ au Québec semblent être plus clairs pour nos membres. Si les sections locales et les secteurs demeurent le point d'ancrage de toute l'activité démocratique de nos membres, il faut toutefois se demander si nous exploitons au mieux nos instances, et comment nous pourrions en bénéficier davantage. Le lien entre la structure électorale au Québec et l'équipe de direction de la division du Québec porte également à confusion, tout comme le partage des responsabilités entre les individus qui occupent ces fonctions. Ce sont autant de sujets qui ont été abordés durant ces ateliers.

Constat : Il y a une très grande méconnaissance des structures, des responsabilités respectives et de l'importance et de l'attribution des budgets du SCFP – Québec. Les structures sont perçues, comme lourdes et complexes. Ce manque de connaissance intimide certains.

Solutions suggérées :

1. Fournir les formations pour nos membres, mais aussi pour nos exécutifs sur les structures du SCFP – Québec afin que celles-ci soient mieux comprises.
2. Il est suggéré d'ouvrir les séances du conseil général aux observateurs afin de mieux faire connaître cette instance et le type de discussions qui s'y tiennent.
3. Il faut mieux faire connaître les comités et leur contribution tout en leur donnant plus de pouvoir et de financement.
4. Il serait important d'expliquer les responsabilités de la direction et des personnes conseillères qui sont mal comprises. Mais aussi les services offerts au National et au Québec.
5. On devrait offrir une « trousse de départ » aux nouveaux militants afin de trouver l'information nécessaire pour se démêler avec les structures.
6. Une réflexion sérieuse sur la composition de la structure actuelle serait pertinente et il faut se demander si elle répond encore aux besoins de nos membres.

Constat : Le manque de ressources se traduit souvent par une réduction des services.

Solutions suggérées :

1. Il faut considérer augmenter le nombre de personnes conseillères

Constat : L'importante charge de travail des personnes conseillères nuit à leur disponibilité afin de donner le soutien nécessaire aux élu-e-s et aux sections locales.

Solutions suggérées :

1. On doit viser plus de stabilité dans les affectations des personnes conseillères dans les sections locales afin d'assurer une pérennité et tisser des liens de confiance entre les sections locales, les conseillers et le SCFP-Qc.
2. Il serait intéressant d'ajouter des services spécialisés pour permettre une meilleure répartition des tâches.
3. Il faut donner une meilleure formation de départ aux nouvelles personnes conseillères pour qu'elles soient mieux outillées.

Constat : Il y a un manque de représentativité dans les instances du SCFP – Québec. Il y a un déséquilibre entre les hommes et les femmes; les jeunes sont moins représentés; les personnes racisées absentes; les différents statuts d'emploi ne sont pas tous représentés, etc.

Solutions suggérées :

1. On doit faire de la sensibilisation auprès des personnes immigrantes ou issues de l'immigration qui ont parfois des perceptions négatives du monde syndical et qui considèrent qu'il est risqué de s'y impliquer.
2. On peut travailler à partir des comités des sections locales pour améliorer la représentativité.
3. On devrait limiter les mandats des élu-e-s dans les structures afin de faciliter le renouvellement.
4. Les sièges réservés dans les instances sont vus comme une solution par certains, mais cette solution est contestée.

Constat : Les gens ignorent ce qui se passe avec les résolutions une fois le congrès terminé. Le processus de suivi qui est fait sur les résolutions adoptées en congrès est inconnu.

Solutions suggérées :

1. Publier un suivi sur les résolutions de sorte que les délégués au congrès et les membres puissent retracer ce qu'il advient des résolutions débattues.
2. Il faut considérer tenir des congrès aux 3 ans afin de donner plus de temps au travail sur les résolutions.

Constat : Les conseils provinciaux et les secteurs sont importants et apportent un soutien essentiel aux sections locales. Ils agissent également comme d'efficaces courroies de transmission afin de communiquer les informations essentielles et les revendications des sections locales. On déplore toutefois le manque d'information qui circule entre les secteurs et le manque d'occasion d'échanges entre les membres des différents secteurs.

Solutions suggérées :

1. Investir plus de temps et d'énergie dans les secteurs et leurs sections locales afin de renforcer ces instances et développer des liens avec les autres secteurs. De meilleures relations entre les secteurs permettraient aux membres de mieux se connaître et renforceraient l'adhésion au SCFP – Québec.
2. Accorder plus de temps aux rencontres des secteurs lors des congrès.
3. Tenter de créer des dynamiques par région afin de créer une solidarité entre les sections locales et les secteurs du SCFP.
4. Les secteurs devraient aider dans le financement des sections locales.

Constat : S'impliquer dans les structures coûte très cher, les sections locales n'ont pas toujours les moyens de permettre à leurs membres de participer dans celles-ci.

Solutions suggérées :

1. Il faut trouver des manières d'aider financièrement celles et ceux qui veulent s'impliquer davantage.
2. On doit promouvoir les fonds d'aide qui existent déjà, mais qui sont méconnus et sous-utilisés.
3. Il faudra réévaluer la capitation/cotisation à la hausse parce que les moyens ne suffisent plus. L'idée d'une cotisation spéciale est aussi invoquée pour répondre au manque de ressources au Québec.

Constat : Les membres du SCFP – Québec se reconnaissent très peu dans les actions et le discours du SCFP national. La barrière linguistique et des enjeux provinciaux différents semblent contribuer à cette situation. Les membres du Québec se sont aussi désintéressés des congrès et des résolutions qui y sont débattus parce qu’elles seraient loin des préoccupations du Québec et pas assez concrètes.

Solutions suggérées :

1. Faire en sorte que le national ait plus d’écoute envers le Québec et afin que les enjeux prioritaires au Québec soient mieux compris des représentants nationaux.
2. Vu les différences entre le Québec et le ROC, le national devrait donner plus de moyens au Québec pour répondre aux besoins.
3. Mettre en valeur le suivi des résolutions qui sont votées lors des congrès.
4. Le national doit accorder plus d’autonomie aux directions régionales, dont le Québec.

Constat : Le SCFP national apparaît pour certains comme un levier intéressant dans notre rapport de force à cause de la force d'une organisation comptant plus de 700 000 membres et parce que le fond de grève et les campagnes à frais partagées demeurent des outils importants vis-à-vis des employeurs. Mais ces avantages semblent méconnus d'une majorité des membres de la base.

Solutions suggérées :

1. Il faut mieux faire connaître l'organisation nationale, les atouts qu'elle nous offre et valoriser davantage son rôle dans les dossiers touchant des enjeux pancanadiens et ceux qui relèvent de la juridiction fédérale.
2. Les sections locales doivent informer leurs membres d'une part, mais aussi se prendre en main et essayer d'obtenir ce qu'elles veulent au lieu de chialer.
3. Il est suggéré d'inviter des représentants du national dans nos sections locales et nos secteurs pour que tout le monde se connaisse plus et se sente plus solidaire.
4. On doit mieux exploiter les rencontres nationales des secteurs pour tisser des liens avec les consœurs et confrères du reste du Canada.

SECTION 3 : APPARTENANCE ET VIE SYNDICALES

Il ne fait aucun doute que la force d'un syndicat, c'est sa cohésion. C'est pourquoi il est primordial d'arriver à construire une culture collective et un sentiment d'appartenance au SCFP – Québec. Dans une organisation comme la nôtre, comportant onze secteurs différents et des membres provenant d'horizons très diversifiés, le défi est d'autant plus grand. Toutefois, cette multiplicité d'intérêts et de réalités, qui s'explique par notre présence dans toutes les sphères d'activité de la société québécoise, représente un formidable levier pour permettre à notre organisation d'être proactive face aux changements qui bouleversent le monde du travail.

Mais si le monde du travail a changé, la vie des personnes salariées aussi. Nous passons plus de temps en famille et l'engagement social de plusieurs semble être davantage canalisé vers des causes autres que le syndicalisme. Nous devons comprendre les causes de cette apparente désaffection afin de dégager des pistes de solutions qui permettront de trouver un meilleur niveau de mobilisation et dynamiser les instances du SCFP au Québec à tous les niveaux.

Constat : Lorsqu'il est question d'appartenance, il apparaît que le lien le plus solide pour les membres est celui qui les lie à leur section locale. Les autres instances, que ce soit le secteur, le SCFP ou la FTQ, viennent loin dans les pensées des membres. Pour assurer une plus grande adhésion au SCFP, quelques pistes ont été avancées.

Solutions suggérées :

1. Rappeler à l'interne le rôle que joue le SCFP au Québec, les services offerts et l'histoire de notre organisation afin de développer un plus fort sentiment d'appartenance.
2. Certains suggèrent qu'il serait même important de porter le message sur les bons coups et la contribution sur SCFP à l'aide de campagne publicitaire grand public afin d'augmenter la fierté de nos membres.
3. Il faut arriver à mieux mettre de l'avant l'expertise du SCFP auprès de nos membres, que ce soit en négociation, en représentation politique et juridique ainsi que dans les dossiers de santé et sécurité du travail.
4. Pousser afin qu'il y ait plus de réseautage entre les secteurs pour que les gens apprennent à mieux connaître les combats respectifs et puissent partager les meilleures pratiques.
5. Utiliser plus de matériel promotionnel pour que les gens se reconnaissent davantage.
6. Être plus visible et plus prompt à réagir dans les médias, ne pas laisser le plancher aux autres organisations syndicales.
7. Soutenir des causes sociales, des actions bénévoles, qui ne sont pas liées à l'action syndicale, mais qui permettraient à nos membres d'être fiers de leur organisation.
8. Permettre aux gens de suivre les travaux des congrès à distance grâce aux outils technologiques et peut-être ouvrir des votes électroniques à distance.

Constat : De manière générale, le sentiment d'appartenance des membres n'est pas assez fort pour que l'organisation puisse compter sur leur participation et bénéficier d'une vraie force mobilisatrice

Solutions suggérées :

1. Nous devrions nous assurer que le premier contact avec les nouveaux membres soit établi par un représentant du syndicat et non l'employeur. Il faudrait dès ce moment s'assurer que le, ou la nouvelle membre, sache qui sont ses représentant-e-s et quel soutien ils sont en mesure de lui fournir.
2. Il faudrait revoir l'aide aux petites sections locales pour leur permettre d'avoir une vie syndicale plus concrète.
3. On doit organiser des événements sociaux (du type BBQ) et parler de ce que fait la section locale et le SCFP – Québec pour les membres
4. Avec des représentants plus visibles, les membres du SCFP – Québec développerait un plus fort sentiment d'appartenance.
5. La mise en valeur de nos comités, ou la création de nouveaux, qui mettent de l'emphase sur les diverses réalités de nos membres afin de leur permettre de se retrouver davantage dans l'organisation.
6. Frapper sur le clou de l'indignation et de la capacité de l'organisation à faire face aux injustices sociales, que ce soient les iniquités sociales ou la perte de pouvoir d'achat causé par l'inflation.
7. Assurer une meilleure présence terrain afin que les membres soient entendus et qu'ils portent plus d'intérêts envers l'organisation et ses représentant-e-s. Cette présence doit être améliorée tant par les élus des instances du SCFP – Québec que par les élu-e-s des sections locales, qui ne sont pas assez vus dans leur milieu de travail.
8. Impliquer le plus de gens possible au niveau des sections locales en allégeant les tâches pour rendre l'implication moins lourde, plus accessible et plus agréable.
9. Rendre les rencontres syndicales plus attrayantes en limitant les rapports ennuyeux et en organisant des conférences sur des sujets pertinents.
10. Pour assurer la réussite des rencontres de terrains, rencontrer des gens qui ont la même réalité pour que les gens réalisent ce qu'ils ont en commun.
11. Oser être créatif dans la manière d'établir un lien entre les sections locales et les membres en utilisant des chaînes de téléphones ou les textos par exemple. On allège ainsi la tâche et on se donne une chance de rejoindre plus de gens.
12. Ne pas hésiter à approcher les gens qui sont plus farouches pour comprendre leur point de vue et les raisons de leurs réticences, puis tenter de les intégrer.

Constat : Nous ne tirons pas le maximum de notre service de formation, qui est à lui seul un outil fort afin de permettre de faire l'éducation de nos membres sur différents enjeux.

Solutions suggérées :

1. Nous devons arriver à offrir plus de formation aux « simples membres » pas seulement aux membres des exécutifs.
2. Il faudrait prévoir plus de moyens alternatifs à la formation en personne et considérer s'il est possible de faire plus d'autoformation, de capsules ou des formations en ligne afin que ce soit accessible au plus grand nombre. Ces options sont plus adaptées à la réalité des travailleurs, travailleuses et de leur famille.
3. Il est nécessaire de promouvoir davantage la formation « Mon syndicat » qui s'adresse aux membres et qui permet d'avoir de très bonnes connaissances de base.
4. Il faut arriver à mieux expliquer aux membres quels sont les avantages de faire partie d'un syndicat comme le SCFP au Québec.

Constat : Dans certains secteurs, les longs contrats de travail qui crée une longue période entre les négociations mènent à une démobilisation des membres.

Solutions suggérées :

- Aucune

Constat : L'appartenance aux conseils provinciaux, lorsqu'il y en a un, est très inégale entre les secteurs.

Solutions suggérées :

- Aucune

SECTION 4 : QUEL AVENIR POUR LE SYNDICALISME ?

Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre et alors que bien des secteurs d'activités révisent leurs modes d'opération, il est indéniable que le monde du travail connaîtra des transformations majeures au cours des prochaines années. Nos façons de faire devront être revues avec l'arrivée du 5G, un plus grand recours au télétravail et les avancées en matière d'intelligence artificielle (IA). Nous devons désormais nous adapter beaucoup plus rapidement aux changements technologiques, revoir notre approche traditionnelle en matière de négociation collective, être au-devant des coups. L'éclatement des horaires de travail, la flexibilité et la capacité d'adaptation aux exigences changeantes du marché du travail sont quelques-uns des défis auxquels nous sommes déjà confrontés.

Pour demeurer un syndicat fort et militant, le SCFP – Québec doit aussi préparer la relève, l'intéresser aux enjeux syndicaux et lui permettre d'acquérir les connaissances indispensables pour s'acquitter adéquatement de son mandat. Nous devons donc démontrer que le militantisme syndical et la syndicalisation sont plus pertinents que jamais à notre époque.

Constat : La pénurie de main-d'œuvre change le contexte des relations avec les employeurs et les négociations de convention collective. Il faut savoir tirer profit de ce nouvel équilibre des forces.

Solutions suggérées :

1. Commencer à négocier avant la fin de la convention collective pourrait permettre de tirer profit de la situation.
2. Capitaliser au maximum sur le besoin de rétention du personnel des employeurs lors de nos négociations.
3. La qualité de vie au travail est un argument que nous devons utiliser. Ce qui aidera à l'attraction et la rétention du personnel quoiqu'en pensent les employeurs.

Constat : Dans plusieurs secteurs, les enjeux liés à la présence de plus en plus grande de l'intelligence artificielle et de la robotisation devront être pris en compte pour éviter des impacts trop grands sur les travailleurs et les travailleuses.

Solutions suggérées :

1. Poursuivre les représentations et le lobbying auprès des gouvernements pour que les lois protègent les travailleuses, les travailleurs et leurs emplois.
2. Il faut faire de campagne sur les transformations numériques, car ça va toucher plein d'emplois. L'installation du 5G va permettre l'automatisation de différent service et nous devons le prendre en considération.

Constat : Dans différents milieux de travail, les employeurs profitent de la division des employés en différentes affiliations syndicales pour se donner une position avantageuse lors des négociations.

Solutions suggérées :

1. On doit développer nos réseaux intersyndicaux pour faire face aux employeurs de manière mieux structurée.

Constat : Le télétravail, facilité par la période de pandémie, va changer la donne de bien des manières. Il mènera à un plus grand isolement des membres et pourrait nuire à la mobilisation syndicale en plus de mener à trop grand éclatement des horaires de travail.

Solutions suggérées :

1. S'assurer de bien négocier le déploiement des mesures de télétravail pour ne pas laisser le champ libre aux employeurs simplement parce que les employés sont ouverts à ce mode d'organisation du travail.
2. Bien protéger, ou instaurer, le droit à la déconnexion des travailleurs et des travailleuses afin d'éviter les abus, le surmenage et les impacts sur la santé mentale.

Constat : L'inflation va avoir un impact majeur sur le pouvoir d'achat des travailleurs et des travailleuses si rien n'est fait.

Solutions suggérées :

1. Demander des clauses d'IPC (Indice des prix à la consommation) dans nos conventions collectives.

Constat : La conciliation vie personnelle – travail sera encore une préoccupation majeure pour nos membres dans les prochaines années.

Solutions suggérées :

1. Demander plus de flexibilité dans les horaires pour prendre en compte les responsabilités des familles, des proches aidants, etc.

Constat : Le recours à la grève est perçu de manière bien différente à travers nos membres. Le secteur d'activité et le milieu de travail dictent parfois le comportement à adopter et le recours possible ou non à la grève. Certains de nos membres se retrouvent dans des services essentiels où il est impossible d'utiliser la grève comme moyen de pression.

Solutions suggérées :

1. La grève peut parfois être la seule manière d'attirer l'attention sur un conflit qui perdure. Elle sert également à construire un momentum essentiel lors de négociation. Il apparaît qu'on doit encore l'accompagner des autres moyens de pression disponibles et créer une escalade jusqu'à la grève.
2. Il faut s'assurer que des lois anti-briseurs de grève soient en place et qu'elles sont respectées par les employeurs.

Constat : La relève syndicale demeure une préoccupation majeure puisqu'il apparaît de plus en plus difficile d'attirer de nouvelles recrues dans la structure.

Solutions suggérées :

1. Travailler à refaire l'image du mouvement syndical et du rôle des syndicalistes. Il faut mieux célébrer nos victoires et nos contributions et être des syndicalistes fiers et assumés.
2. Donner plus de formation pour les militant-e-s syndicaux afin qu'ils sentent qu'ils possèdent tous les outils pour bien remplir leurs fonctions et développer les bonnes aptitudes. Utiliser davantage les outils technologiques pour que ces formations soient le plus accessibles possible.
3. Des efforts doivent être faits afin de mieux accueillir les nouvelles personnes élues, assurer une meilleure transition et faciliter le transfert des dossiers et des connaissances.
4. S'appuyer sur les outils technologiques à notre disposition pour archiver plus efficacement la documentation des sections locales et ainsi assurer une plus grande stabilité dans le transfert des documents.
5. Mettre en place un programme de mentorat qui permettrait à des militants plus expérimentés de soutenir les plus jeunes lors de leur entrée dans le monde syndicale.

Constat : Nos instances semblent parfois inaccessibles pour des membres qui croient qu'ils n'ont pas tout ce qu'il faut ou qui ont l'impression que les hautes instances sont réservées à un groupe restreint de personnes.

Solutions suggérées :

1. Travailler à ce que notre organisation soit accueillante et inclusive et tenter de mieux comprendre pourquoi certains groupes bien présents dans notre membership, sont sous-représentés dans notre structure et dans nos instances.
2. Il faut démystifier les « prérequis » à un engagement syndical et rappeler les éléments de base de la démocratie syndicale.
3. Il serait important de revoir nos statuts et alléger nos procédures pour que les rencontres soient plus accessibles.
4. Assainir l'ambiance des rencontres syndicales et s'assurer que les échanges sont respectueux.
5. Pousser les élus à être plus visibles sur le terrain pour que les membres comprennent mieux leur travail.
6. Valoriser les fonctions syndicales en expliquant mieux le rôle des élus et leur utilité dans le milieu de travail.

CONCLUSION

Ce rapport n'a pas la prétention de régler tous les problèmes ou de pointer la marche à suivre afin de relever les défis qui se dressent devant le SCFP-Québec, le SCFP National ou la FTQ. Le travail qui reste à faire est important. Toutefois, la réflexion honnête que nous avons menée a permis de faire une analyse sérieuse de la situation dans laquelle nous nous trouvons, avec toute l'humilité nécessaire dans ce type d'exercice.

Dans les prochains mois, et les prochaines années, nous devons amorcer les changements structureaux qui nous apparaîtront nécessaires et réviser nos façons de travailler en fonction des constats sur lesquels nous nous entendons. Les débats qui s'en viennent seront importants et parfois confrontant pour celles et ceux qui y participeront, mais ce n'est pas une raison pour cesser d'avancer.

Si le Québec arrive à tirer son épingle du jeu et à maintenir un niveau de syndicalisation honorable, c'est le devoir de toutes les organisations d'assurer le maintien de sa présence dans les milieux déjà syndiqués et de chercher à accroître notre présence là où les travailleuses et les travailleurs ne bénéficient pas d'une bonne représentation. Il en va de la survie du mouvement.

L'exercice des états généraux doit être vu comme une étape du travail qui se dresse devant nous. De plus en plus d'employeurs, et certains gouvernements ne se gênent plus pour s'attaquer à nos acquis ou tentent de créer de la division dans nos rangs afin d'affaiblir notre rapport de force. Il est de notre devoir de prendre acte de cet affront et de nous rappeler que les gains obtenus par le passé peuvent être facilement anéantis si nous nous désolidarisons. Mais nous devons aussi reconnaître que le mouvement syndical ne s'est pas beaucoup remis en question dans les dernières décennies et n'a pas toujours évolué au même rythme que le reste de la société. Il faut éviter que cette passivité ne devienne une menace encore plus importante à notre mouvement que la mauvaise foi et les tactiques de nos adversaires.

ANNEXE

Vous trouverez ci-après la résolution adoptée au 31^e Congrès du SCFP-Québec demandant la tenue d'états généraux.

R-60



31^e Congrès
SCFP-Québec

PRENDRE
NOTRE
PLACE

ÉTATS GÉNÉRAUX SUR LE SYNDICALISME

LE SCFP-QUÉBEC DOIT

tenir des états généraux sur le syndicalisme.

LE SCFP-QUÉBEC DOIT

prendre sa place comme leader syndical, car le mouvement syndical doit se renouveler pour faire face aux changements intergénérationnels.

PARCE QUE

le militantisme du mouvement syndical actuel est basé sur des façons de faire qui est moins attrayante pour une partie grandissante de nos membres;

PARCE QUE

les officiers syndicaux actuels font face à des défis comme les congés de paternité, maternité, manque de disponibilité et manque de relève;

PARCE QUE

le nombre de personnes qui assistent aux assemblées générales est en constante diminution;

PARCE QUE

les défis intergénérationnels nous obligent à nous adapter et surtout ce renouvelé pour face au défi de demain;

PARCE QUE

la mobilisation telle que nous la faisons est de moins en moins populaire auprès de nos membres;

PARCE QUE

la nouvelle génération de travailleurs connaît très mal la fragilité des gains historiques acquis au terme de longues et difficiles luttes syndicales et de leurs instances.

PARCE QU'IL

est de notre devoir de se renouveler pour permettre aux générations futures d'être le mieux outillé possible pour faire face aux défis.

SUIVI – Adopté – 15 mai 2019

Résolution soumise par la section locale 2168 – Ville de Repentigny
Les États généraux sont en préparation.