
**LES SYNDICATS EN
NÉGOCIATION : ALLOCUTION
PRONONCÉE DANS LE CADRE
DE LA CONFÉRENCE SUR LE
PROGRÈS DE L'ÉQUITÉ**

Judy Darcy
Secretary - Business Manager
Hospital Employees Union (HEU)
Burnaby, Colombie-Britannique,
Canada

**PRÉSENTATION PAR LINDA
BRISKIN**

Judy Darcy a milité dans le monde syndical de Toronto pendant dix-sept ans avant de devenir secrétaire-trésorière nationale du SCFP en 1989. En 1991, elle était élue présidente nationale, et a été réélue cinq fois à ce poste. En tant que dirigeante nationale du SCFP, Judy s'est fait connaître pour l'intensification du militantisme de la base, la lutte contre la privatisation et les concessions et la promotion de programmes d'équité au sein du syndicat autant qu'à la table de négociation. Judy a quitté la présidence du SCFP en 2003 pour devenir secrétaire et directrice générale du Syndicat des employés d'hôpitaux de la Colombie-Britannique en mars 2005. Ce sont des gens comme Judy Darcy qui ont fait une réelle différence dans le mouvement syndical.

JUDY DARCY

Aujourd'hui, je veux essayer de vous présenter l'essence de certaines leçons tirées de notre expérience de trente années de lutte pour l'équité au sein du mouvement syndical - tant à la table de négociation que dans la société. Je veux aussi avancer quelques idées et défis pour l'avenir.

Laissez-moi commencer par le commencement. Je veux vous parler de quelques expériences, en commençant par l'assemblée statutaire de 1974 du Congrès du travail du Canada (CTC), à Vancouver. C'était la première à laquelle j'assistais. J'étais alors une très jeune et nouvelle militante. La question de l'égalité des femmes tenait en quelques paragraphes seulement dans un long document de politique. On ne parlait pas de racisme ou de handicaps, ni des droits des gais et des lesbiennes. La plupart des femmes qui se sont alors exprimées sur ce document étaient sur la défensive et introduisaient leur opinion en disant « Je ne suis pas féministe, mais... ».

C'est à cette assemblée qu'on a élu pour la première fois une femme au conseil du CTC : Shirley Carr, du SCFP. L'enjeu était la toute première représentation du secteur public. Aucune femme ne figurait à la direction des grands syndicats nationaux ou internationaux du Canada cette année-là. Ce n'est que l'année suivante que Grace Hartman a

été la première femme élue à la direction nationale d'un syndicat, à titre de présidente du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Aucune autre femme n'a été élue à la tête d'un syndicat national jusqu'à ce que je sois moi-même élue présidente du SCFP en 1991.

En 1974, nous ne parlions pas de harcèlement. Personne ne connaissait même ce mot. Dans certains salons de réception de cette assemblée statutaire, il y avait des danseuses à gogo avec de très petits costumes. Il arrivait alors assez souvent à une femme qui prononçait un discours militant d'entendre quelqu'un lui dire avant de se rasseoir : « J'aime ta façon de parler quand tu es fâchée. Veux-tu coucher avec moi? » On commençait à peine à parler d'un salaire égal pour un travail égal, et certainement pas d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les congés de maternité payés étaient pratiquement inexistantes. Un nombre infirme de travailleurs à temps partiel, occasionnels ou saisonniers étaient syndiqués. Personne n'avait encore eu l'idée d'un programme national de garderie. Quant à l'action affirmative et aux programmes d'équité d'emploi, l'hypothèse de base qui prévalait dans les milieux de travail et aux syndicats était que la meilleure personne pour faire le travail était un homme blanc hétérosexuel.

Je pourrais continuer longtemps. Mais je crois que c'est suffisant pour vous donner une idée de la situation en 1974. Il est clair que si vous comparez ce portrait à la

situation actuelle, nous avons fait d'incroyables gains dans le mouvement syndical. La liste des réalisations est impressionnante : négociation de changements aux conventions collectives, modification des lois existantes, adoption de nouvelles lois, création de comités, élection de syndicalistes à certains postes et début de changement de la culture syndicale.

COMMENT AVONS-NOUS CHANGÉ LE MOUVEMENT SYNDICAL?

Nous l'avons fait en créant des caucus, en négociant, en mobilisant, en manifestant, en créant des coalitions, en exerçant des pressions, en prenant la parole publiquement, en exigeant, en riant, en pleurant et, plus que tout, en organisant. Je parle ici de nous organiser nous-mêmes de façon à gagner. Nous nous sommes réunis, nous avons fait des caucus, nous avons établi des stratégies, nous avons défini nos demandes et nos objectifs puis établi un plan pour y parvenir, reconnu les alliances qu'il nous fallait construire, déterminé quelle résolution il fallait rédiger, quel dépliant nous devons distribuer, quelle ligne de piquetage et lutte à la table de négociation devaient prendre la priorité, et ainsi de suite. Nous avons réussi en bâtissant un mouvement puissant et une force de changement que les gouvernements ne pouvaient ignorer, pas plus que les employeurs, les dirigeants syndicaux ou les structures d'autorité au sein du mouvement syndical. Nous l'avons

fait un syndicat à la fois. Nous l'avons fait une convention collective à la fois. Nous l'avons fait un congrès à la fois. Nous l'avons fait une campagne à la fois.

Nos gains ont certainement été inégaux et le sont toujours. Les progrès sur le front de l'équité sont beaucoup plus importants dans certains syndicats et secteurs que dans d'autres. Il est certain que les progrès ont été remarquables dans certains domaines, pour quelques groupes en quête d'égalité et non pour d'autres. Je crois que l'égalité des femmes et les droits des gais et des lesbiennes sont ceux qui ont connu le plus de progrès. Les avancées pour les gens de couleur, les Autochtones et les personnes ayant un handicap n'ont pas été aussi marquantes, tant dans le milieu syndical que dans nos milieux de travail.

Dans ces luttes pour l'équité à l'intérieur du syndicat, nous avons changé les paramètres de ce qui est considéré comme un enjeu syndical légitime, qu'il s'agisse de la décision d'avoir ou non des enfants, de garderies, de racisme, de politique d'immigration ou de mariage entre conjoints de même sexe. Ces luttes que nous avons menées nous ont amenés à bâtir les toutes premières coalitions au sein du mouvement syndical. Elles ont été les plus efficaces. Par exemple, dans le mouvement féministe en particulier, je citerai le NAC, l'OWW et la coalition pour l'équité salariale en Ontario, les organisations de défense des droits des gais et des lesbiennes, les groupes qui luttent contre le

racisme, les Premières nations, les groupes de personnes ayant un handicap et ainsi de suite.

La force de ce qui se produisait dans le mouvement féministe a influencé ce que nous pouvions faire à l'intérieur du mouvement syndical en faveur de l'égalité des femmes. Tout comme le travail que nous avons réalisé dans ce domaine au sein des syndicats a aidé à construire, à renforcer et à resserrer les rangs du mouvement féministe en général. Aujourd'hui, nous constatons un déclin dans les progrès réalisés pour l'égalité des femmes, et un déclin dans le mouvement féministe en général.

Ces luttes pour l'équité et ces coalitions étaient des percées. Elles ont jeté les bases de l'acceptation et du soutien général du syndicalisme social dans le mouvement syndical canadien d'aujourd'hui. Nous pouvons être fiers du fait que les syndicats canadiens aient grandement contribué à faire progresser les questions fondamentales d'équité qui bénéficient à l'entière population de ce pays. Cette feuille de route inclut :

- 1 les premières négociations et grèves pour l'équité salariale, qui ont mené à une législation couvrant des centaines de milliers de femmes;
- 2 un fort appui au mouvement pro-choix - une question très très controversée - une cause à laquelle les féministes du mouvement syndical ont travaillé étroitement avec les féministes du mouvement pro-choix;

- 3 la négociation des avantages sociaux pour les conjoints de même sexe dans une convention collective et la promotion des causes soumises aux tribunaux sur des questions comme les pensions et les avantages sociaux pour partenaires de même sexe, comme l'a fait le SCFP.

Une bonne part du travail que nous avons accompli dans les syndicats locaux et nationaux a certainement contribué à paver la voie des grandes avancées du Canada aujourd'hui, comme le mariage entre conjoints de même sexe. Toutes ces luttes sont loin d'être terminées, et tous ces gains rendent un vibrant hommage à un grand nombre de personnes ici présentes et aux dizaines de milliers de militantes et de militants qui ne sont pas ici mais qui travaillent sur le terrain, d'un océan à l'autre.

ALORS, OÙ EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI?

Je ne sais s'il y a un mouvement syndical qui a accompli autant que nous. Mais aussi importants que soient nos gains, nous vivons dans une ère où plusieurs réalisations d'équité sont fragiles. Nous devons examiner de près les forces externes et internes qui menacent les gains réalisés au prix de nombreuses années de lutte ardue.

Les forces de la mondialisation, de la privatisation, des compressions budgétaires et de la déréglementation menacent les gains

que nous avons faits en matière d'équité. Les attaques contre la libre négociation collective dans une province et dans divers secteurs les menacent également. Nos gains en matière d'égalité se trouvent menacés par la « wal-martisation » de notre économie. Ces gains sont menacés par la course au plus bas dénominateur et par le conservatisme social organisé en force politique dans notre pays.

Les problèmes internes du mouvement syndical, comme les coups de dent dans nos propres rangs, menacent aussi. Nos gains sont menacés par un grave manque d'engagement envers l'égalité et un manque de compréhension de l'égalité par certaines personnes en position d'autorité dans le mouvement syndical. Nos gains sont aussi mis en péril par nos propres faiblesses en tant que militantes et militants pour l'équité. Nous n'arrivons pas à tirer des leçons de notre propre histoire pour concrétiser le changement efficacement. Je vais me concentrer sur quelques points seulement.

La première leçon cruciale est que nous avons besoin de tenir un débat fondamental dans le mouvement syndical actuel sur ce qui arrive aux gains d'équité dans cette nouvelle économie et sur les changements que nous devons opérer en tant que mouvement syndical. Nous devons tirer des leçons de notre expérience sur la façon de devenir encore plus efficaces, beaucoup plus forts et beaucoup plus puissants afin de défendre les gains que nous avons réalisés en matière d'équité et de

construire sur la base de ces gains dans l'avenir.

Nous commençons à reculer dans un certain nombre de dossiers d'équité. Les employeurs tentent de s'impartir et de sous-traiter notre travail dans une industrie après l'autre, un milieu après l'autre, une entreprise après l'autre, un secteur après l'autre. Ils tentent de remplacer le personnel permanent à temps plein par du personnel occasionnel à temps partiel et des travailleuses et travailleurs saisonniers. Les employeurs tentent de remplacer les emplois décentement rémunérés et les emplois syndiqués bien payés par des travailleurs faiblement rémunérés qui ne profitent d'aucun avantage social.

Nous devons nous poser des questions difficiles et déterminer si l'augmentation des salaires de la main-d'œuvre faiblement rémunérée (surtout des femmes et des personnes de couleur) est notre objectif collectif en tant que mouvement syndical – et non seulement quelque chose qui fait l'objet de résolutions au cours d'un congrès. Nous devons nous demander si nous concentrerons nos énergies collectives pour travailler ensemble à régler ce problème. Déciderons-nous de laisser la concurrence des requins dans les salles de conférences d'entreprises parce qu'elle n'a pas sa place dans le mouvement syndical? Abandonnerons-nous nos relations de concurrence féroce pour les remplacer par une réelle coopération, en toute solidarité? Prendrons-nous des engagements concrets – un syndicat envers l'autre, à travailler ensemble par le biais de nos organismes

centraux, sans miner les efforts de nos collègues en tentant d'assurer une position dans un nouveau secteur ou une nouvelle entreprise? Dirons-nous plutôt que nous nous efforcerons de travailler collectivement à améliorer la vie des travailleuses et des travailleurs, pour défendre nos gains en matière d'équité et construire sur leurs bases?

De plus en plus, nous parlons de l'importance d'être solidaire avec les syndicats du monde entier, de coordonner nos efforts, parce que nous affrontons les mêmes multinationales à la table de négociation ou dans nos luttes contre la privatisation. En même temps, ce qui arrive chez nous dans une entreprise, une convention collective, un syndicat ou un employeur a des répercussions profondes pour toutes les autres composantes de cette entreprise, de ces secteurs ou de cette industrie. Pourtant, la coopération et le travail d'équipe demeurent étrangers à une bonne partie de notre travail. Nous devons nous demander, en tant que mouvement, si nous pouvons régler efficacement les questions de faible rémunération et d'égalité alors que nous sommes presque aussi compétitifs l'un envers l'autre que des entrepreneurs qui soumissionnent pour du travail.

L'une des formes que revêt cette compétition est la précipitation des syndicats à signer des ententes de reconnaissance volontaire avec leur employeur, tentant de le convaincre que leur syndicat est le meilleur et le plus raisonnable avec lequel il puisse faire affaire. Cela se fait souvent au

détriment des travailleuses et travailleurs qui seront couverts par cette convention collective et cela a une influence fâcheuse sur les tendances dans le secteur, l'industrie ou l'entreprise.

QUEL EST LE RÔLE DES CENTRALES SYNDICALES?

Voilà qui soulève des questions sur le rôle de nos centrales syndicales. Fondamentalement, les syndicats sont là pour négocier collectivement, faire des gains au profit des membres, améliorer le sort des travailleuses et des travailleurs, des femmes, des hommes et de tous les groupes en quête d'égalité. Nous le faisons d'abord et avant tout par le biais de la négociation collective. Pourtant, nos centrales syndicales font toutes sortes d'autres choses. C'est pourquoi il est crucial de tenir un débat au sein du mouvement syndical d'aujourd'hui sur le rôle que nous voulons donner à nos centrales syndicales.

Un débat important à ce sujet se tient au sein du mouvement syndical américain. Une proposition mise de l'avant par Andy Stern à la FAT-COI consiste à réduire le nombre de syndicats ouvriers de cinquante-huit à vingt, je crois, avec des fusions forcées. Il propose aussi de réduire les cotisations syndicales de la FAT-COI de cinquante pour cent, et de remettre cet argent aux syndicats à la condition de l'utiliser pour la syndicalisation. Cette proposition a pour but de rehausser le taux de syndicalisation aux États-Unis, qui a chuté à environ

douze pour cent. Sans entrer dans les points avec lesquels on peut être en accord ou en désaccord dans cette proposition, on peut dire qu'il y a un débat fondamental sur l'orientation des syndicats. Des visions totalement contradictoires sont proposées. C'est difficile, c'est ardu, c'est controversé et c'est acrimonieux.

Je crois que nous devons avoir le courage de tenir le même genre de débat. Certaines des questions soulevées seront les mêmes. Certaines seront très différentes. Je crois personnellement que le fait d'encourager les fusions, et non de les forcer, est une bonne chose parce que je crois fermement que le syndicalisme industriel est fondamental pour l'avancement de la cause des travailleuses et travailleurs et des gains en matière d'équité. Nous devons reconstruire le syndicalisme industriel, lié au pouvoir de négociation. Toutefois, je peux dire qu'en de nombreuses années de militantisme, dans bien des situations où l'on a tenté d'aborder certaines de ces questions, cela a été virtuellement impossible. Dans les premières années, on me disait : « Voyons, petite, tu es nouvelle, tu ne comprends pas, personne n'est blanc comme neige. C'est une question de territoire, et nous voulons tous défendre notre territoire, n'est-ce pas? »

NOUS AVONS BESOIN D'UN POUVOIR DE NÉGOCIATION POUR AUGMENTER LES FAIBLES SALAIRES

Mais ces questions ne touchent pas seulement le territoire ou la juridiction syndicale. Fondamentalement, il s'agit de pouvoir et de rapports de force. Il s'agit de savoir si nous allons nous organiser, dans nos rangs, de façon à nous donner le pouvoir et la force dont nous avons besoin pour défendre et avancer la cause de l'équité et, en particulier, augmenter les salaires de la main-d'œuvre faiblement rémunérée. Il s'agit de savoir si nous allons affronter efficacement les Sodexos, Aramarks et Wal-Mart de ce monde. Il s'agit de savoir si nous allons entretenir continuellement de petites guerres syndicales et une course à la rentabilité ou si nous travaillerons ensemble, solidairement, pour augmenter le salaire des personnes qui ont le plus besoin de notre appui.

Le programme d'équité du mouvement syndical est très vaste et il doit le demeurer. Nous avons besoin de continuer à lutter pour cette équité à divers niveaux, à travailler à des questions de politique nationale, à la législation, de continuer à exiger un programme national de garderies, à faire avancer des dossiers comme le mariage des conjoints de même sexe et à nous faire entendre pour que ce qui reçoit l'appui d'une majorité de la population canadienne gouverne notre société. Nous devons nous exprimer sur des questions comme le

profilage racial et les effets des modifications à l'assurance-emploi sur une main-d'œuvre occasionnelle et sur toutes ces questions qui sont vraiment cruciales pour l'équité et qui touchent nos membres ainsi que les groupes en quête d'égalité partout au pays.

Nous faisons très bien certaines de ces choses. Mais pas toutes. Je crois néanmoins que la plus importante question d'équité à laquelle fait face la génération actuelle de militantes et de militants et le mouvement syndical d'aujourd'hui est d'élever les salaires de la main-d'œuvre faiblement rémunérée. Cette question est intégralement liée à la capacité de défendre nos gains en matière d'équité et eux que nous avons réalisés pour nos membres en général depuis les débuts du mouvement syndical. La pertinence du mouvement syndical, de nos centrales syndicales et de notre programme d'équité se mesurera en large partie par nos succès dans l'atteinte de ces objectifs.

Je ne prétends pas avoir toutes les réponses. Nous devons travailler ensemble pour répondre à ces questions en tant que mouvement syndical. Mais si nous ne commençons pas maintenant à nous poser de graves questions sur notre efficacité, nos façons de travailler ensemble, le rôle de nos syndicats individuels et de nos centrales syndicales en particulier, je ne crois pas que nous réussirons. Nous devons nous demander :

- 1 Pourquoi ne pouvons-nous pas nous entendre pour définir des objectifs de négociation communs, auxquels nous nous attaquerons ensemble, en tant que mouvement syndical?
- 2 Pourquoi ne pouvons-nous pas travailler ensemble à des accords de coopération pour la syndicalisation des travailleuses et des travailleurs plutôt que de gaspiller nos maigres ressources sur une concurrence pour représenter les mêmes groupes?
- 3 Pourquoi ne pouvons-nous pas nous adresser à nos membres, à nos sections locales et à nos dirigeants pour les convaincre de signer des pactes de solidarité qui concernent réellement un groupe de travailleuses et travailleurs, un syndicat fournissant son appui à un autre, lorsque nous en avons le plus besoin?
- 4 Pourquoi ne pouvons-nous pas nous engager à ce qu'aucun syndicat ne signe des accords de reconnaissance volontaire qui minent les intérêts de l'ensemble des travailleuses et travailleurs?
- 5 Pourquoi ne pouvons-nous pas nous entendre pour que les syndicats puissent suivre le travail imparti ou sous-traité et être soutenus en ce sens?
- 6 Et pourquoi ne pouvons-nous pas diriger un mouvement dans ce pays qui réunit un large éventail de groupes en quête d'égalité?

Dans certains cas, il nous faut rebâtir ces groupes en quête d'égalité, comme le mouvement féministe, en

les amenant au sein du mouvement syndical pour construire un mouvement puissant en faveur de la justice économique, en particulier pour la main-d'œuvre faiblement rémunérée du pays. Je crois que toutes ces choses sont à notre portée. Il faudra une vision, du leadership et aussi de bonnes vieilles méthodes d'organisation.

COMMENT RENFORCER LA REPRÉSENTATION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ?

Voilà qui m'amène à la dernière question : comment pouvons-nous renforcer le rôle des militantes et militants en matière d'équité, des comités sur l'équité et de nos élus chargés de ces dossiers au sein des organes dirigeants et au fil des futures luttes? Nous avons fait de grands pas en faveur de la représentation pour l'équité au sein de notre mouvement. Mais nous avons aussi reculé et nous sommes en danger de reculer encore plus. Nous avons des comités chargés de l'équité à divers paliers, à presque tous les paliers dans bien des syndicats, et à tous les paliers dans nos centrales syndicales. Aujourd'hui, plusieurs femmes dirigent des syndicats; cinq, je crois, ce qui est fantastique. Nous en avons perdues, et nous en avons gagnées. J'espère que la tendance est à la hausse, mais je suis vraiment inquiète à ce sujet.

Nos exécutifs syndicaux comportent de nombreuses personnes issues des groupes en quête d'équité, mais pas encore en tant que

dirigeantes ou dirigeants de syndicats nationaux ou internationaux. Nous avons des gens qui militent pour l'équité qui ont eu une influence très importante pour assurer que les questions d'égalité soient soulevées au sein des divers organes dirigeants et que toutes les questions que nous abordons le soient avec une lentille d'équité. Cela dit, le rôle qu'ont pu jouer les représentantes et représentants chargés des dossiers d'équité dans ces postes varie grandement, allant d'une présence purement symbolique à un rôle profondément respecté à la table. Le rôle a tout à voir avec la base. Il a tout à voir avec la présence d'un mouvement organisé en faveur du changement dans les milieux de travail, dans les syndicats et dans la société en général.

Quand je pense à notre histoire, aux moments où les personnes défendant les dossiers d'équité ont été les plus fortes à la table, une période me vient à l'esprit : en Ontario, dans les années 1980, alors que pour la première fois au pays, cinq postes d'action affirmative étaient créés pour des femmes au sein d'un exécutif syndical, à la Fédération du travail de l'Ontario. Cette action affirmative a résulté d'une incroyable influence et de l'organisation du mouvement féministe dans la province, au pays et au sein du mouvement syndical. Ces postes ont donné à ces femmes une voix forte à cette table et ont renforcé le travail que pouvaient faire les militantes dans tout le mouvement syndical. Je crois qu'il y a un lien direct entre la

force de ce travail d'organisation à la base, la force du mouvement syndical en faveur du changement que nous avons créé dans nos organisations, le mouvement de changement que l'on sent dans la société et notre capacité d'avoir une voix, une voix forte, à la table. Je n'aime pas le dire, mais sans cette force organisée derrière nous, nous n'attirerons aucun respect à la table.

Laissez-moi aussi vous parler de mon expérience personnelle. Si les femmes qui ont été élues aux plus hauts postes du mouvement syndical sont marginalisées, si elles ne sont pas consultées avant de déclarer un consensus sur la question du jour, imaginez la marginalisation que subissent les personnes qui n'ont pas été élues par une large base élue, avec un syndicat ou congrès entier derrière elles, mais qui ont été choisies par un caucus sur l'équité au cours d'un congrès. Ces personnes ont une voix, mais cela ne signifie pas nécessairement un changement dans les relations de pouvoir fondamentales au sein de notre mouvement.

NOUS AVONS BESOIN DE FAIRE AVANCER L'ÉQUITÉ PAR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Je vais être très claire. Je milite très énergiquement pour des sièges d'action affirmative au sein du mouvement syndical, à tous les paliers. La question n'est pas de savoir si nous avons besoin de sièges spéciaux ou désignés. La question est de savoir ce que nous devons faire

pour nous assurer que les représentants des groupes en quête d'égalité, qui siègent à ces tables, aient un pouvoir réel et une force derrière eux lorsqu'ils prennent la parole. Selon notre expérience, je crois que la meilleure façon d'y parvenir est de reconcentrer nos efforts, en tant que militantes et militants en faveur de l'équité, sur la négociation, la syndicalisation, la mobilisation en faveur de la justice économique dans notre société, en particulier pour des groupes comme la main-d'œuvre faiblement rémunérée, issus surtout des groupes en quête d'égalité. Si nous attendons que quelqu'un nous donne un plus grand rôle à jouer à la table, nous attendrons horriblement longtemps. En fait, nous perdrons probablement ces places à la table.

L'un des moyens les plus sûrs d'avancer la cause de l'égalité à l'intérieur du mouvement syndical est de nous efforcer d'atteindre une représentation plus nombreuse, plus solide et plus puissante pour saisir le leadership en tant que militantes et militants pour l'équité sur les dossiers de première importance pour la justice économique et sociale et de les prendre à bras le corps. Offrons le leadership nécessaire pour que le débat se produise au sein du mouvement syndical et que nous discutons de ce que nous voulons pour notre mouvement. Les militantes et militants pour l'équité sont dans une position unique qui leur permet de le faire.

Assurons-nous aussi de renforcer notre engagement plutôt que de l'affaiblir, pour bâtir un

mouvement de justice sociale plus large, pour travailler avec des partenaires de coalition, pour construire un mouvement féministe et un mouvement antiracisme, un mouvement pour les personnes ayant un handicap et un mouvement pour les droits des gais et des lesbiennes. Ce travail en coalition avec nos partenaires est plus important que jamais auparavant. Tout comme ces mouvements se sont affaiblis, le mouvement pour l'équité au sein des syndicats s'est effrité. Il est donc absolument essentiel que nous engagions nos ressources et nos énergies pour renforcer ces mouvements plus vastes de façon à ce que nous, en retour, soyons plus forts dans nos luttes.

LUTTER ET CRÉER DES ACTIVITÉS POUR L'ÉQUITÉ

Nous savons aussi par expérience que le leadership se développe d'abord et avant tout au fil des luttes; quand les militantes et militants montent au front pour défendre des questions qui leur importent réellement et qui influencent le quotidien de leurs camarades de travail. Toute une génération de militantes et militants est montée aux barricades dans bien des batailles pour l'équité. Le leadership se développe au cours de ces batailles, de ces grèves, de ces luttes, de ces négociations et de ces campagnes pour le changement. Si nous réussissons à défendre les questions d'équité d'une manière authentique, qui atteint, touche,

implique et mobilise la vaste majorité de nos membres, nous verrons toute une nouvelle génération de leaders émerger de ces luttes, des leaders provenant des groupes en quête d'égalité, des leaders qui auront effectivement la force et le pouvoir nécessaires derrière eux pour prendre la parole à la table dans les plus hautes sphères du mouvement syndical.

Je conclurai donc en disant que cette conférence nous donne l'occasion dont nous avons tant besoin d'établir une stratégie qui englobe les divers syndicats et groupes en quête d'égalité. Je crois que nous sommes à un point tournant dans ce pays et dans le mouvement syndical tout autant que dans notre bataille pour l'équité et dans la définition fondamentale de ce que nous sommes. Je crois aussi que les personnes ici présentes ont le courage de participer à des débats qui se doivent d'être très difficiles afin d'assurer que le mouvement syndical soit prêt à relever le défi. Que le débat commence! Merci beaucoup.

PÉRIODE DE QUESTIONS ET RÉPONSES

QUESTION

Mon nom est Denise Hammond et je suis membre du SCFP. Votre premier congrès coïncide avec l'année de ma naissance, et votre dernier avec mon premier congrès national. Je ne peux pas beaucoup parler de ces gains dont vous parliez et je ne peux pas non plus ressentir la

capacité collective et le mouvement bâti par le syndicat.

Comment pouvons-nous faire de ces questions d'équité notre but collectif? Je constate qu'on présente beaucoup de résolutions. Les gens les adoptent et un an plus tard, elles n'ont pas été mises en œuvre ni diffusées. Elles ne valent guère plus que le papier sur lequel elles ont été écrites. C'est vraiment quelque chose de frustrant à constater. Tu fais tout le processus et à la fin de la journée, tu ne sens pas vraiment que tu as avancé.

Et comment pouvons-nous amener des jeunes au sein du mouvement, autrement que symboliquement? Comment pouvons-nous réellement construire un espace où les jeunes travailleuses et travailleurs peuvent se lever et dire « Je veux adhérer à un syndicat parce que je crois au syndicat et parce que je pense que c'est important »? Parce qu'à l'heure actuelle, bien des gens de mon âge, avec lesquels je travaille, ne veulent pas rien savoir du syndicat. Si nous portons notre regard sur l'avenir et que nous voulons parler de la façon d'avancer et de continuer à avancer avec les syndicats pour construire un programme d'équité, comment pouvons-nous nous assurer de construire un mouvement syndical pour l'avenir?

RÉPONSE

Le danger que notre travail sur l'équité soit réduit au travail que nous faisons dans les comités, aux résolutions que nous soumettons aux

congrès, aux sièges que nous gagnons, à la voix que nous exprimons à la table est bien réel. Pourtant, nous sommes parvenus à tout cela en luttant collectivement, en syndicalisant collectivement, en construisant un mouvement. C'est précisément pour cette raison que je suis convaincue que nous devons nous reconcentrer sur ce travail.

Quand nous adoptons quelque chose à un congrès, cela ne signifie pas grand-chose à moins que nous ne soyons organisés dans les sections locales, dans les communautés, dans les lignes de piquetage, dans les manifestations, que nous exerçons des pressions et tenions des conférences ou des ateliers et que nous soyons là, sur le terrain, à parler à nos membres un à la fois, une section locale à la fois, partout au pays. Je crois que c'est un domaine où nous avons vraiment reculé et sur lequel nous devons concentrer nos énergies. Les gens qui négocient à la table n'auront aucun pouvoir et aucune force derrière eux tant et aussi longtemps que nous ne reconstruirons pas le mouvement à la base.

Nous devons être stratégiques et parler ensemble, un syndicat à la fois, un secteur à la fois, mais également collectivement en tant que militantes et militants pour l'équité, sur ce que nous voulons comme demandes clés, enjeux et objectifs autour desquels nous pouvons nous mobiliser efficacement. Nous ne pouvons pas faire cent choses en même temps.

Nous devons dire : « Voilà notre but, voilà la demande que nous

acheminerons à nos sections locales, à la base, et autour de laquelle nous nous organiserons et nous nous mobiliserons. Nous serons ensuite dans une position à la table de négociation et dans nos syndicats pour faire une réelle différence. Tout est dans l'approche à prendre pour inspirer les jeunes. Bien des jeunes militantes et militants auxquels je parle sont très frustrés par le processus bureaucratique.

Nous devons nous organiser, nous devons nous mobiliser et nous devons être là, sur le terrain, à parler des questions qui touchent le plus les jeunes travailleuses et travailleurs pour les syndiquer. Et je crois vraiment que la question de la main-d'œuvre occasionnelle à faible revenu en est une qui touche les jeunes. Parce que ces groupes marginalisés sont des femmes et des gens de couleur, des Autochtones et des jeunes en particulier.