

XXVIII^e Congrès

18 au 22 avril 2016

(Le 23 avril, si nécessaire)

RAPPORT DE L'EXÉCUTIF NATIONAL

CONGRÈS – Avril 2016 [28-C]

R-1 RAPPORT DE L'EXÉCUTIF NATIONAL

Conseurs,
Confrères,

PRÉAMBULE : DES COMBATS À POURSUIVRE

1. Depuis plusieurs dizaines d'années, la montée de l'individualisme dans la société a permis à un projet politique d'incarner cette idée selon laquelle chaque individu est responsable de son sort et que le travail et les efforts lui permettent d'obtenir tout ce qu'il veut. Cette pensée est souvent désignée par le mot « néolibéralisme ». Les promoteurs de cette idée portent le projet de mettre fin à l'État-providence pour réduire le gouvernement à sa plus simple expression. Ce phénomène n'est pas nouveau, et c'est pour cette raison que le SFPO réfléchit et travaille sur les différents chantiers de déconstruction de l'État depuis longtemps déjà, notamment lors des Congrès.
2. La « privatisation » de l'État prend plusieurs visages. Dès les années 90, nous avons décidé de combattre la sous-traitance, la tarification des services publics, la décentralisation lorsqu'elle consiste en un simple transfert de responsabilités d'un palier de gouvernement à un autre, la déshumanisation des services publics, etc. Bref, les combats d'hier ne sont pas terminés et doivent se poursuivre. Les attaques se multiplient et deviennent une constante : nous pensions avoir sauvé les centres d'appels de la Sûreté du Québec au début des années 2000, mais le projet d'en fermer certains revient encore sur la table. Il en va de même pour le Centre de gestion des équipements roulants, pour la sous-traitance dans le domaine forestier, pour la fermeture de comptoirs de services et pour plusieurs projets qui menaçaient nos services publics et nos emplois et qui, bien qu'écartés dans le passé, reviennent. Nous devons donc de toute évidence continuer à travailler sur tous ces sujets, avec vigueur et de manière proactive. C'est ainsi que nous avons gagné des batailles dans le passé, mais la guerre n'est pas terminée.
3. Après son élection en 2014, le gouvernement Couillard, avec son plan d'austérité, a multiplié, intensifié et accéléré les attaques. La Commission de révision permanente des programmes, la Commission sur la fiscalité, les innombrables réductions de programmes ou de financement¹, la réforme de la santé et des services de garde, entre autres, qui introduisent des nouveaux tarifs pour les citoyens. Aucun ministère ou organisme parapublic n'est à l'abri du projet libéral de déconstruction de l'État. Il est clair que c'est l'État, tant pour sa place dans l'économie que pour sa capacité à réguler le marché, qui est considéré comme superflu par le Parti libéral du Québec. Directement branchés sur la grande entreprise, les libéraux se sont laissé convaincre que le modèle québécois est dépassé et qu'au 21^e siècle, l'État doit être minimaliste. C'est d'abord par opportunisme que le secteur privé leur tient ce discours, puisque plusieurs champs d'activité occupés par les services publics pourraient être très rentables si l'État s'en retirait. On n'a qu'à penser à la santé, à l'éducation ou à la production d'électricité. L'État assume également un autre rôle qui ennuie le secteur privé : celui de surveillant. Que ce soit à la Régie du bâtiment ou au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation pour l'inspection alimentaire, c'est le gouvernement qui établit les contrôles et

¹ L'observatoire des conséquences des mesures d'austérité au Québec a recensé des compressions de 4 milliards de dollars depuis 2014 (<http://austerite.iris-recherche.qc.ca/>).

les normes afin de s'assurer que la recherche du profit ne nuit pas au bien-être des citoyens. Cette surveillance gêne les entreprises, puisque la réglementation leur impose un coût et limite leur liberté d'action.

4. Au Québec, les citoyens sont très attachés à leurs services publics; il est donc politiquement plus difficile de privatiser, et c'est pourquoi le gouvernement doit trouver une façon de procéder indirectement. Pour ce faire, il réduit d'abord les ressources humaines dans les ministères et organismes. Ceux-ci, contraints de limiter le nombre d'employés à l'interne, doivent alors trouver ailleurs les moyens de remplir leurs fonctions. Trois possibilités s'offrent alors à eux. Premièrement, l'organisme peut miser sur l'informatisation massive des tâches. La multiplication des « portails Web », des « formulaires en ligne » ou des « dossiers citoyens » témoigne de cette urgence de remplacer l'humain par la machine. Deuxièmement, l'organisme peut payer une entreprise pour qu'elle lui loue de la main-d'œuvre. En effet, hors de toute logique, le gouvernement impose un gel d'embauche, mais ne limite pas la sous-traitance². Finalement, mis au pied du mur par les politiques de non-remplacement de la main-d'œuvre, certains organismes espèrent filer hors de portée de l'étouffant Secrétariat du Conseil du trésor en sortant du giron de la fonction publique.
5. Nous entreprenons un nouveau cycle d'activité, qui poursuivra assurément la lutte pour la défense des conditions de vie et de travail de nos membres et pour la protection des services publics qu'ils offrent tous les jours à la population du Québec. Nous sommes prêts à faire face à toutes les menaces, peu importe la forme qu'elles prendront.

NOTRE MISSION : DEUX STRATÉGIES QUI RYTHMENT NOTRE QUOTIDIEN

6. Le cœur de notre mission consiste à défendre et à promouvoir l'amélioration des conditions de vie et des conditions de travail de nos membres. Ces deux stratégies mobilisent nos efforts et nos énergies au quotidien. Depuis déjà plusieurs années, tout le personnel et toutes les personnes élues des différents paliers du SFPO sont à pied d'œuvre tous les jours pour les mettre de l'avant. Ces stratégies sont indissociables l'une de l'autre, chacune contribuant à la puissance de l'autre.

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE DE NOS MEMBRES

7. Défendre les intérêts des membres dans leurs relations avec l'employeur constitue la mission première du SFPO. Toutefois, la défense de leurs intérêts économiques, politiques et sociaux ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie s'avèrent tout aussi essentielles. En effet, en tant qu'acteur politique, le SFPO vise à améliorer l'ensemble des conditions permettant à ses membres et à la population de s'épanouir et de vivre dans une société plus juste et plus équitable.
8. C'est d'autant plus important que la vision néolibérale de la société favorise l'élite économique au détriment de la classe moyenne et des populations les plus vulnérables. Dans ces conditions, à quoi bon négocier de meilleures conditions de travail si, par ailleurs, les conditions de vie des travailleuses et des travailleurs se détériorent constamment? Ainsi, lorsque le SFPO fait la promotion d'un régime d'assurance médicaments universel et entièrement public, il investit le terrain politique, mais il cherche d'abord et avant tout à améliorer les conditions de vie de la classe moyenne en général et de ses membres en particulier.
9. D'ailleurs, si au cours des années 1960 et 1970, le SFPO et les autres organisations syndicales ont réalisé de nombreuses avancées en matière de conditions de travail, depuis ce temps, c'est surtout sur le plan politique que des gains ont été réalisés. À titre d'exemple, mentionnons la perception automatique des

² En dix ans, la valeur totale des contrats de service octroyés par le gouvernement est passée de 845 millions de dollars à plus de 2 milliards de dollars. Source : Secrétariat du Conseil du trésor, « Statistiques sur les contrats des organismes publics du réseau de l'Administration gouvernementale 2012-2013 », Gouvernement du Québec, 2013, p. 64.

pensions alimentaires (1995), la Loi sur l'équité salariale (1996), les garderies à contribution réduite (1997), le Régime québécois d'assurance parentale (2001), les dispositions contre le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail (2002), etc. Toutes ces mesures contribuent à de meilleures conditions de vie, ce qui est tout aussi important pour les membres représentés par le SFPQ que les conditions de travail contenues dans leurs conventions collectives.

10. Or de nombreux commentateurs politiques, ainsi que certains médias populistes de droite, groupes de réflexion néolibéraux, politiciens et associations patronales, critiquent les interventions publiques du mouvement syndical. Ils voudraient bien restreindre les syndicats à la sphère traditionnelle des relations de travail, soit la négociation, les griefs, etc. La raison est fort simple : les organisations syndicales, de concert avec le mouvement des femmes et les groupes sociaux, réussissent plutôt bien à obtenir des gains significatifs en agissant sur le front politique.
11. Il était donc prévisible que nous allions nous faire attaquer sur ce front. Par exemple, en ce moment même, le Conseil du patronat du Québec milite pour ériger davantage d'obstacles à la syndicalisation, notamment en modifiant le processus d'accréditation. De même, le gouvernement du Québec s'apprête à concéder aux municipalités le droit de décréter les conditions de travail de leurs employés. Les syndicats représentant les fonctionnaires municipaux comptent bien contester la légalité de cet affront au droit constitutionnel à la libre négociation, mais une telle démarche judiciaire s'étendra vraisemblablement sur plusieurs années.

DES ATTAQUES ANTISYNDICALES QUI DÉPASSENT LE QUÉBEC

12. L'offensive néolibérale ne s'arrête pas à Québec, tant s'en faut. À Ottawa, le gouvernement fédéral de Harper menait une charge à fond de train contre les organisations syndicales. Si le nouveau gouvernement Trudeau a abrogé les projets de loi C-525³ et C-377⁴, le projet de loi C-4, qui donne au Conseil du trésor la liberté de décider ce qui constitue ou non un service essentiel, est toujours sur la table, et les libéraux fédéraux ne l'ont pas encore rejeté. Gageons que les provinces ne tarderont pas à appliquer les conclusions du fédéral sur ce projet de loi.
13. D'ailleurs, le SFPQ constate que la conjoncture est difficile partout. Au Québec, au Canada et dans le monde, de puissantes forces s'activent afin de nous retirer les acquis obtenus au fil du temps. Devant ces forces, tous les progressistes ont intérêt à se dresser solidairement. Le combat des uns doit devenir le combat de tous. C'est pour cette raison que le SFPQ joint ses efforts à d'autres organisations syndicales : il souhaite tirer profit de leurs connaissances et expériences tout en les informant de la situation dans la fonction publique et parapublique québécoise. Les coalitions dont nous sommes membres aux paliers régional et national, de même que le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), nous permettent de travailler en alliance sur la scène québécoise et d'améliorer notre cohérence et la coordination de nos actions, et ce, à l'instar de nos ennemis, qui sont très bien organisés. Ces unions s'avèrent toutefois insuffisantes.
14. Le SFPQ doit également se joindre à des regroupements qui lui permettent de lutter sur la scène canadienne et d'apporter sa contribution à l'effort mondial pour faire respecter les droits syndicaux. À titre d'exemple, rappelons que le Canada n'a pas encore ratifié la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective que l'ONU a adopté en... 1949! De même, quand on regarde chez nos voisins du sud, on peut craindre l'extension au Canada ou au Québec des législations dites « Right-to-work », c'est-à-dire

³ Le projet de loi C-525 venait limiter la capacité des fonctionnaires fédéraux à se syndiquer. Leur désyndicalisation devenait aussi beaucoup plus facile.

⁴ Le projet de loi C-377 voulait obliger tous les syndicats à rendre publiques toutes leurs dépenses. Rappelons que les organisations syndicales sont déjà tenues de publier leurs états financiers. De même, des informations très personnelles sur les versements de rentes de retraite ou d'assurance collective à des salariés syndicaux devaient être rendues publiques.

qui obligent les syndicats à représenter tous les travailleurs d'une unité d'accréditation, qu'ils en soient membres ou pas, tout en abolissant la cotisation syndicale obligatoire. À ce jour, 25 États américains ont adopté de telles lois, et ce, dans une période d'environ dix ans. Prochainement, la Cour suprême des États-Unis devra trancher dans une cause qui étendrait ce type de dispositions à l'ensemble du secteur public américain. La vigilance est donc essentielle.

15. Notre affiliation à l'International des services publics (ISP) nous fournit un lieu de concertation et de lutte avec l'ensemble des syndicats canadiens, américains et mondiaux dans une organisation dont les priorités sont parfaitement accordées aux nôtres. Nous partageons nos stratégies et apprenons les uns des autres; ensemble, nous enquêtons sur des phénomènes et concevons ensuite des campagnes de lobbying internationales pour mettre de l'avant des idées comme la taxation des transactions financières et l'équité salariale pour toutes. L'ISP est maintenant un acteur mondial incontournable et il est fréquemment invité à siéger à d'importants comités de travail des instances internationales comme l'ONU ou la Banque mondiale pour représenter la voix des travailleuses et travailleurs de la fonction publique et démontrer l'importance des services publics dans la qualité de vie des citoyens. Le SFPO est un joueur important à l'ISP et nous réussissons, avec nos partenaires québécois, à faire progresser certains de nos enjeux. Ainsi, l'ISP amorce un chantier sur la sous-traitance, et nous avons grandement contribué à ce qu'il s'occupe du problème des paradis fiscaux. Bref, nous contribuons à la hauteur de nos moyens, et des résultats s'ensuivent.
16. Bien que la menace soit réelle, l'espoir demeure. En effet, les tribunaux qui appliquent nos lois, lesquelles reflètent généralement nos valeurs collectives, rendent des jugements qui protègent les droits des travailleurs. Ainsi, un jugement récent de la Cour suprême du Canada en faveur du droit de grève (*Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*) est venu baliser l'exercice du recours à des lois spéciales par les employeurs dans un contexte de négociation collective. Évidemment, à ce stade-ci, il est trop tôt pour évaluer réellement la portée de ce jugement, mais c'est une brèche que nous devons savoir utiliser, de concert avec tous les syndicats canadiens.
17. De même, notre droit de manifestation, qui avait été malmené par les forces policières et les libéraux dans la foulée du printemps érable, a été partiellement restauré par le jugement⁵ que nous appelons gentiment « À nous la rue! ». Encore là, c'est un partenaire du SFPO (La Ligue des droits et libertés) qui a mené cette bataille importante pour nous, car le droit de manifester est primordial pour maintenir notre rapport de force avec le gouvernement.
18. Le SFPO n'a pas été épargné non plus; en effet, nous avons dû mener des combats contre des attaques antisyndicales très claires. Notre droit de grève a été attaqué par notre employeur, qui a utilisé contre nous un jugement remporté par l'Association des juristes de l'État après la grève de 2011. En effet, le Conseil du trésor a obtenu, à la fin de l'été 2015, via une décision de la Commission des relations professionnelles, que le SFPO assume entièrement la responsabilité d'appeler et de faire entrer au travail les employés de l'Agence du revenu, les fonctionnaires et les ouvriers sur appel qui devaient assurer des services essentiels. Nous avons dû procéder à des milliers d'appels durant les quatre jours de grève que nous avons exercés, et ce, lorsque les ministères réussissaient à nous transmettre les coordonnées des employés visés. Chaque fois, le gouvernement nous a transmis des plaintes pour outrage au tribunal, car le SFPO n'a évidemment pas le pouvoir d'obliger qui que ce soit à entrer au travail. Au final, le tribunal a chaque fois débouté le Conseil du trésor, mais il est évident qu'il a tenté de nous désorganiser durant les jours de grève. Bien qu'il soit trop tôt au moment d'écrire ces lignes pour dresser un bilan de la négociation (nous sommes toujours en tournée d'acceptation de l'entente de principes de décembre 2015), il est évident que le SFPO réfléchira avant la

⁵ Décision de la Cour supérieure du Québec qui renforce le droit de manifester en reconnaissant que « l'interdiction faite par le Code de la sécurité routière d'entraver la circulation dans les rues viole un droit constitutionnel, a conclu le juge Guy Cournoyer » (<http://www.ledevoir.com/societe/justice/455190/a-qui-la-rue-a-tous-la-rue>).

prochaine ronde de négociation aux actions qu'il peut entreprendre pour éviter d'être ainsi limité dans l'exercice de son droit de grève.

19. L'employeur a également pris d'assaut les libérations syndicales que nous avons négociées avec lui dans le passé pour exercer nos mandats et responsabilités envers nos membres et pour le maintien de bonnes relations de travail avec les directions des ressources humaines. En voulant diminuer sensiblement les libérations qu'il nous accorde, il s'attaque directement à la capacité des militants syndicaux à servir les travailleuses et travailleurs membres de notre organisation, mais aussi à la capacité de ces militants d'élaborer des dossiers de dénonciation ou de représentation. Au final, si l'entente de principe est adoptée, nous aurons conservé le même nombre de libérations mais, dorénavant, le SFPO devra payer l'équivalent des avantages sociaux (15 %) de ces personnes libérées pour exercer leur mandat.
20. Toutes ces actions sont rendues possibles grâce au virage que nous avons pris en 2006, en mettant sur pied l'Observatoire de la défense des services publics et de la sous-traitance et en impliquant l'ensemble de la structure du SFPO dans celui-ci. Dix ans plus tard, on constate que ce virage a fait de nous un acteur incontournable au Québec sur plusieurs enjeux publics, et que notre porte-parole est dorénavant sollicité chaque semaine pour commenter l'actualité. Notre notoriété est principalement basée sur la qualité des informations que nous livrons, l'articulation simple de notre message politique et notre ténacité à amener des débats sur la place publique.
21. Rappelons que l'Observatoire assume principalement un rôle prospectif permettant de voir venir les décisions susceptibles d'affecter directement les services publics ou nos membres. Il a également un rôle stratégique visant à s'assurer du maintien ou de l'amélioration des services publics et des emplois dans la fonction publique et parapublique du Québec. Le principal défi consiste à parvenir, autant que possible, à lutter en amont des décisions et non seulement à réagir aux décisions déjà prises.
22. Cette notoriété acquise grâce à l'Observatoire, nous sert également à mobiliser des gens et des ressources. Ainsi, au cours du dernier cycle d'activité, le SFPO a mis sur pied une coalition de 17 groupes variés afin de réclamer une enquête et un débat social sur la sous-traitance qui gangrène le secteur de l'informatique au gouvernement du Québec. De plus, nous travaillons à former un regroupement de supporteurs pour notre projet d'une déclaration de revenus unique au Québec, et la sollicitation de participants est beaucoup plus facile qu'avant.
23. C'est convaincu de l'efficacité et de la nécessité de travailler en coalitions, qu'elles soient ponctuelles ou permanentes, que le SFPO entreprend un nouveau cycle d'activité. Il sera marqué par la poursuite de nos réflexions entourant l'avenir d'une de nos alliances les plus importantes depuis quelques années : le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)⁶.

⁶ À cause du maraudage imposé par le projet de loi 10 à tous les syndicats du secteur de la santé, nos deux partenaires du SISP — la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) — se sont vu imposer un agenda prioritaire qui a inévitablement mis un frein à nos travaux conjoints du dernier cycle d'activité visant la création d'un nouveau SISP.

LA GOUVERNANCE TERRITORIALE

24. Dans la série de surprises que nous a réservées le gouvernement Couillard au lendemain de son élection, l'abolition des structures de concertation régionale⁷ n'est pas la moindre. Tout ce brassage dans le monde municipal et régional redéfinit totalement les lignes de pouvoir, et il y a de grands perdants. En premier lieu, les milliers de citoyens impliqués dans leur communauté qui siégeaient, bénévolement pour la plupart, aux nombreux conseils d'administration, tables de concertation et comités de travail. En deuxième lieu, nos consœurs et confrères du milieu municipal y perdent au change, puisque leur employeur a modifié de manière drastique les règles de contribution à leur régime de retraite, et le gouvernement veut maintenant leur donner le droit de décréter les conditions de travail des employés municipaux.
25. Le monde municipal est donc en profonde mutation et, bien que la décentralisation qui se pointe à l'horizon aurait pu être une mesure progressiste pour le développement de toutes les régions du Québec, il semble plutôt que le gouvernement se dirige vers la création d'une élite de maires et d'élus qui n'auront plus l'obligation de se concerter avec la société civile. Pour cette raison, plusieurs personnes représentantes régionales du SFPO se sont jointes aux coalitions régionales « Touche pas à mes régions » qui ont spontanément été mises sur pied pour contrer les visées du gouvernement Couillard.
26. Nous ne pouvons que nous désoler de ce virage pour un délestage de responsabilités au palier municipal assorti d'une perte de pouvoir pour les citoyens des régions. Cela est d'autant plus navrant que ce mouvement s'accompagne de la fermeture de bureaux régionaux et de points de service gouvernementaux dans les régions éloignées. Parallèlement, on assiste à un mouvement de centralisation dans des ministères et organismes aussi variés que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), l'Agence du revenu du Québec (ARQ), le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) et celui du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).
27. Évidemment, nous continuerons à mettre de l'avant notre vision de la décentralisation, laquelle privilégie la présence de services publics sur tout le territoire québécois, mais dans une approche de services de proximité à visage humain, et ce, en maintenant les emplois dans la fonction publique des régions. Par exemple, les changements drastiques que nous observons dans le réseau des centres locaux d'emplois (CLE), la fusion avec Services Québec, les rumeurs entourant l'avenir des comptoirs de services à l'ARQ ou à la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) nous obligent à réfléchir globalement sur l'organisation et sur les modes de prestation des services publics, surtout en régions périphériques et rurales.
28. Nous interviendrons dans ce dossier au cours des prochaines années, notamment sur le sujet de l'économie, le terrain préféré des libéraux. Nous nous appuyerons sur la recherche que le SFPO a financée en 2014 concernant le poids des emplois publics sur les économies régionales du Québec. Rappelons quelques données importantes de cette recherche⁸ :
- Le secteur public québécois est un acteur économique de premier plan, qui représentait en 2013 près de 28 % du PIB et 22 % des emplois dans la province.

⁷ Par exemple : Solidarité rurale, les Centres locaux de développement (CLD), les Forums jeunesse régionaux et les Conférences régionales des élus (CRÉ).

⁸ http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/Fonctionnaires_en_r_gion_WEB.pdf

- Le secteur public est un employeur plus important que le secteur de l'extraction des matières premières et que le secteur manufacturier dans les régions-ressources et les régions manufacturières, dépassant les industries liées à la fabrication et aux matières premières.
- En moyenne, chaque dollar investi dans le secteur public a un effet à la hausse de 1,11 \$ sur le PIB au Québec [...] En comparaison, les effets sur le PIB de chaque dollar de production du secteur primaire sont de 0,80 \$.
- En moyenne, chaque million de dollars investi dans le secteur public crée 14,22 emplois contre 8,57 emplois dans le secteur primaire.
- Chaque dollar investi dans le secteur public rapporte à l'État deux fois plus de taxes et impôts qu'un dollar investi dans le secteur primaire.

RECOMMANDATION N° 1

Que le SFPO propose ouvertement des solutions innovantes pour favoriser la progression des services publics vers une plus grande accessibilité, plus de proximité et une approche plus humaine. Pour ce faire, il faudra améliorer leur financement et réinvestir dans les services publics en région afin d'améliorer le développement économique de celles-ci.

LAFISCALITÉ

29. Un pourcent (1 %) des citoyens les plus riches de la planète possèdent plus de richesse que 99 % de leurs concitoyens⁹. Ce fossé entre les très riches et les autres ne semble pas sur le point de se réduire. Pourquoi une minorité s'accapare-t-elle l'essentiel de la croissance économique alors que les autres voient leur niveau de vie décliner? Pour l'expliquer, il faut d'abord prendre conscience qu'historiquement la dynamique économique plus équitable qui a prévalu entre la Première Guerre mondiale et les années 1970 est plutôt l'exception que la norme. Au lendemain de la crise économique de 1929, la société civile — syndicats en tête — a réussi à imposer une meilleure redistribution de la richesse. L'impôt progressif et une offre de services publics accessibles devaient permettre de redistribuer une partie de la richesse produite afin d'assurer à tous une égalité des chances. Or, depuis la fin des années 1970, ce modèle a périclité. La « dénationalisation » de plusieurs services publics renvoie des dépenses autrefois assumées par l'État dans la cour des ménages. Puisque les salaires ne sont souvent plus suffisants, la consommation des ménages, depuis les années 1980, s'est largement nourrie de leurs épargnes¹⁰, puis d'emprunts. Même si on en parle très peu, cet endettement est beaucoup plus inquiétant que celui des États. Conséquemment, plusieurs sociétés occidentales qui avaient vécu l'ère des « États-providence » voient la répartition de la richesse redevenue semblable à ce qu'elle était avant la guerre. Plusieurs changements importants favorisant le rendement du capital peuvent contribuer à expliquer ce phénomène, notamment ceux liés à l'émergence du libre-échange, à la compétition fiscale internationale et à l'évitement et l'évasion fiscale, tous des phénomènes sur lesquels nous travaillons depuis de nombreuses années, car nous connaissons leurs impacts sur le financement des services publics.
30. D'ailleurs, certaines multinationales sont aujourd'hui si grandes en termes de puissance économique qu'elles peuvent se comparer à plusieurs pays du monde. De ce fait, leurs dirigeants obtiennent un pouvoir politique considérable. Graduellement, nos systèmes de représentation démocratique sont court-circuités par cette riche minorité qui concurrence le pouvoir des élus. Ces citoyens ont des intérêts différents de ceux du reste

⁹ Selon OXFAM International : <http://affaires.lapresse.ca/economie/international/201601/17/01-4940763-les-1-les-plus-riches-au-monde-possederont-plus-que-les-99-autres.php>

¹⁰ http://qe.cirano.qc.ca/graph/evolution_du_taux_depargne

de la population et ils ont les moyens de les faire valoir. Pour éviter un tel dérapage, il faut ramener le pouvoir de définir la fiscalité et les politiques publiques dans les mains de la majorité des citoyens. Cela peut se faire, par exemple, en revendiquant que les traités internationaux incluent des politiques fiscales communes ainsi que des dispositions protégeant les droits des travailleurs. Le travail de nos partenaires comme l'ISP est inestimable à ce chapitre.

RECOMMANDATION N° 2

Par ses alliances avec divers groupes, que le SFPO fasse campagne afin que les gouvernements du Québec et du Canada se donnent des cibles de réduction des inégalités ou de l'endettement des ménages.

LES PARADIS FISCAUX À UN SEUIL CRITIQUE

31. Depuis plusieurs années maintenant, le SFPO est un précurseur sur la question des paradis fiscaux et, grâce aux groupes Échec aux paradis fiscaux que nous avons mis sur pied avec nos partenaires du SISF¹¹, les Québécois sont aujourd'hui conscients de cette injustice fiscale flagrante à l'avantage des riches. Au Québec et au Canada, le phénomène est bien présent. Par exemple, en 2014, les Canadiens ont « investi » plus de 71 milliards de dollars à la Barbade, un micro-État insulaire de moins de 300 000 habitants! Les traités de libre-échange signés par les États rendent ce phénomène très difficile à contrôler. Jusqu'ici, le Canada ne fait pas bonne figure dans ce combat. Le Québec, même s'il peut agir différemment en ce qui concerne ses propres règles fiscales — grâce à l'existence de l'Agence du revenu du Québec —, se contente jusqu'ici d'imiter Ottawa. Pour cette raison, le SFPO fait campagne afin que le gouvernement du Québec soit responsable de la perception de tous les impôts et taxes sur son territoire pour qu'il soit capable d'agir concrètement dans le combat contre l'évasion fiscale internationale.
32. Les inégalités économiques ont aussi des conséquences écologiques désastreuses. Au Canada, les citoyens faisant partie des 10 % les plus riches de la population émettent plus de cinq fois plus de gaz à effet de serre que ceux qui sont parmi les 50 % les plus pauvres¹². Le modèle économique actuel, qui ne tient pas compte des coûts environnementaux de certaines activités commerciales, détruit l'écosystème essentiel à la vie humaine. Il nous faut trouver une autre façon de nous organiser afin de favoriser une croissance du « bien-être » durable et partagée. Il existe des mesures qualifiées d'écofiscales qui permettent à la fois de réduire les inégalités et de favoriser les comportements écologiques. Le SFPO, avec ses alliés du SISF, s'est déjà prononcé en faveur d'une taxe sur les véhicules à grande consommation de carburant, un exemple de mesure écofiscale.

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE : UN NOUVEL ENJEU SYNDICAL

33. Après quelques décennies à lutter ensemble contre le néolibéralisme, le mouvement syndical et le mouvement écologiste tendent à se rapprocher. De grandes organisations écologistes, qui avaient été accusées de négliger les problèmes sociaux, réclament désormais la création d'emplois syndiqués pour opérer une transition écologique¹³. Des organisations syndicales, en prônant une transition juste,

¹¹ Rappelons que le SFPO et le SISF ont amené ce sujet dans le plan d'action de l'ISP depuis quelques années.

¹² http://oxfam.gc.ca/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-Oxfam_In_%C3%A9galit%C3%A9s-extr%C3%A4mes-et-%C3%A9missions-de-CO2.pdf?aa6a5a p.8.

¹³ Brian Obach, *op. cit.*, p. 128-130.

s'approprient également le projet de transition écologique, tout en le bonifiant par des considérations de justice sociale¹⁴.

34. Il faut le souligner : les considérations environnementales et celles favorisant de bonnes conditions de travail ne s'opposent pas lorsqu'elles luttent pour une nouvelle économie politique. Le projet d'une transition écologique équitable permet de dépasser les stratégies syndicales réactives par l'adoption d'une stratégie proactive. La notion de *transition juste* permet donc de faire avancer les considérations environnementales dans le mouvement syndical, tout en donnant au projet de transition écologique une meilleure portée sociale. Ce faisant, la lutte pour une transition juste peut contribuer à renouveler le syndicalisme en l'inscrivant dans un projet de société.
35. Le gouvernement du Québec, principal employeur des membres du SFPO, est un champion de la protection de l'environnement... sur papier. Malgré les beaux rapports ou les déclarations de principes en la matière, l'entêtement des dirigeants actuels à poursuivre dans la voie de l'austérité signifie moins de ressources pour les ministères et organismes, des suppressions de postes, plus de dérèglementation, la cession de responsabilités aux municipalités... bref, toujours moins de capacité d'intervention du gouvernement pour protéger l'environnement et pour amorcer une transition juste vers un modèle économique et social viable. Dans un tel contexte d'austérité, comment le SFPO peut-il contribuer à une transition juste pour le Québec? La question mérite analyses, réflexions et échanges au sein de notre organisation.

RECOMMANDATION N° 3

Que le SFPO réfléchisse sur la notion de transition juste et écologique, en alliance avec ses partenaires.

RECOMMANDATION N° 4

Que le SFPO axe ses interventions publiques en matière environnementale principalement sur les demandes de renforcement de la capacité du gouvernement québécois à assurer la protection de l'environnement et qu'il consolide ou forme des alliances avec d'autres organisations de la société civile favorables à cette orientation.

L'AMÉLIORATION ET LA DÉFENSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

36. Au début de ce rapport, nous avons longuement exposé les menaces et les attaques dont le mouvement syndical est victime. Évidemment, ces attaques visent les organisations syndicales, mais également les travailleuses et les travailleurs. Le phénomène n'est pas nouveau, mais les demandes de récupérations patronales de la dernière ronde de négociation nous ont cruellement rappelé que les employés du secteur public ne sont pas à l'abri d'attaques patronales agressives sur leurs conditions de travail.

LA LUTTE CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

37. Si une bataille doit se déplacer sur le terrain politique, c'est bien celle de la sous-traitance. Ce constat avait déjà été établi avec clarté, rigueur et lucidité dans le rapport de l'Exécutif national au Congrès d'avril 2012.
38. Au cours des quatre dernières années, le SFPO a donc profité de toutes les tribunes qui s'offraient à lui pour dénoncer sur la place publique le recours à la sous-traitance en démontrant la diminution de services qui

¹⁴ Voir, à titre d'exemple, l'initiative Trade Unions for Energy Democracy (TUED), qui réunit déjà près de 50 organisations syndicales provenant de plus de 15 pays : <<http://unionsforenergydemocracy.org/>>.

peut en découler, la perte d'expertise pour l'État et l'explosion inévitable et incontrôlable des coûts qui y sont associés. C'est d'ailleurs dans cet esprit que le SFPO a mené l'importante campagne de publicité « Payer le double » durant la période de négociation.

39. Bien que le recours à la sous-traitance soit aujourd'hui tout aussi présent qu'avant dans la fonction publique et parapublique, l'opinion publique, pour sa part, a évolué de façon importante sur cet enjeu. À cet égard, les travaux de la commission Charbonneau — que le SFPO a été l'un des premiers à réclamer — ont certainement permis de mettre en lumière l'argumentaire que nous étions pratiquement les seuls à défendre depuis des années. Soudainement, de nombreux commentateurs politiques se sont mis à parler des impacts de la perte d'expertise de la fonction publique, de la dépendance de l'État face à certains fournisseurs et de l'ampleur des gouffres financiers engendrés. Enfin, nous ne prêchons plus dans le désert.
40. Par contre, nous sommes encore bien loin de la coupe aux lèvres. Au cours du dernier cycle d'activité, le SFPO a participé activement aux travaux sur la sous-traitance menés dans le cadre de la Lettre d'entente n° 6 de la convention collective 2010-2015. Nous avons eu l'occasion de réaliser des travaux sur la sous-traitance au ministère des Transports et dans le secteur de l'informatique. Malheureusement, ces travaux ont donné bien peu de résultats; ils se sont même terminés en queue de poisson...
41. Par conséquent, au cours de la dernière négociation de la fonction publique, le Syndicat a ramené l'épineux sujet de la sous-traitance à la table de négociation. Malgré nos nombreuses démonstrations des coûts astronomiques engendrés par la sous-traitance, l'employeur n'a consenti aucune concession sur notre demande de diminuer la sous-traitance de manière permanente. Toutefois, pour la première fois à une table de négociation, nous avons percé une brèche, puisque le gouvernement nous a octroyé 200 emplois dans le domaine « ouvrier » et 150 postes dans les technologies de l'information. Bien que cette solution soit ponctuelle, on peut clairement établir un rapprochement entre notre bataille sur le terrain politique et ce gain de négociation. Toutefois, la bataille doit se poursuivre, car même si le gouvernement a clairement reconnu que la sous-traitance est souvent un choix de gestion qui coûte plus cher à l'État, il s'est contenté de nous rétorquer que « le recours à la sous-traitance est un choix politique ». Ça ne saurait être plus clair.

LE SERVICE DES RECOURS : UN SERVICE EN ÉVOLUTION

42. Depuis quelques années, le Service des recours a pris l'habitude d'informer les délégations de l'évolution de la situation des griefs actifs et de la mise en place de modes parallèles de règlement. À l'aube d'un nouveau cycle, regardons le chemin parcouru et celui à venir.
43. En date du 1^{er} mars 2016, le Service des recours compte 5 370 griefs actifs¹⁵. Ce nombre est bien en deçà de ce que nous avons déjà connu et, depuis septembre dernier, plusieurs centaines de griefs se sont ajoutés à la suite des quatre journées de grèves générales et à cause de la saga des échelons avec la Directive sur l'attribution de la rémunération des fonctionnaires (DARF). Toutefois, ce chiffre devrait redescendre rapidement; en effet, selon les expériences passées, ces deux types de dossiers devraient normalement se régler en lot et non pas rester indéfiniment sur le rôle d'arbitrage.
44. De plus, si l'entente de principe des fonctionnaires est acceptée, c'est près d'un millier de griefs de tâches non conformes touchant la Régie du logement, la Sûreté du Québec, la Régie du bâtiment, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) et le ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC) qu'on règlera à la suite des conclusions des travaux de classification. Par ailleurs, plus de 340 griefs attendent le traitement

¹⁵ En excluant les dossiers liés à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) et les autres recours qui ne sont pas des griefs.

de leur appel de classement et seront fermés par la suite. Plusieurs centaines de dossiers sont également en processus de fermeture (délai de 30 jours) à la suite des sentences rendues, des ententes entre les parties ou grâce au travail des personnes conseillères du service. Ainsi, le nombre de dossiers à travailler est légèrement supérieur à 3 000, une première depuis très longtemps, ce qui est fort encourageant pour l'organisation et nos membres. Nous voulions nous améliorer à ce chapitre et nous y sommes parvenus. L'amélioration doit toutefois se poursuivre.

45. Qu'en est-il maintenant du prochain cycle d'activité? Tout d'abord, après les retombées positives du projet-pilote en matière de litiges (taux de règlement, délai réduit, etc.), nous travaillons à finaliser la mise en place d'un mode permanent de médiation, parallèle à l'arbitrage pour l'ensemble des griefs de la fonction publique. Par conséquent, le comité de travail au ministère des Transports du Québec reprend vie et devrait permettre aux parties de réactiver les discussions et de poursuivre les échanges pour régler les dossiers autrement que par la voie de l'arbitrage. De plus, nous poursuivons le travail avec l'Agence du revenu du Québec afin d'améliorer les délais et le traitement des litiges à l'aide d'un nouveau rôle d'arbitrage. Enfin, les ententes de principe des fonctionnaires et des ouvriers prévoient aussi la mise en place d'un rôle parallèle d'arbitrage uniquement pour les griefs de tâches non conformes, accélérant ainsi le traitement de ceux-ci et libérant le rôle actuel de ces griefs.
46. Le Service des recours continuera d'informer ponctuellement les sections des griefs actifs, tout en finalisant la mise en place d'une correspondance régulière avec les membres pour effectuer le suivi de leur dossier personnel. Nous croyons que l'ensemble de nos membres en profitera. En effet, le traitement des griefs sera plus rapproché des événements en litige, ce qui facilitera les suivis des dossiers et des événements, permettant aussi d'appliquer les correctifs rapidement et non pas à posteriori, tout en incitant l'employeur à y repenser avant d'outrepasser les droits conventionnés de nos membres.

LES CENTRES D'APPELS : DES SERVICES PUBLICS EN CHAÎNE DE MONTAGE?

47. Depuis les années 1980, la vaste majorité des pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a entamé un processus de modernisation de son administration publique, désormais centré sur des méthodes de gestion dans l'entreprise privée. Cette approche vise, théoriquement, une meilleure efficacité et efficience de l'appareil public. Dans ce sillage, plusieurs administrations publiques ont opté pour des centres d'appels à l'image des « centres de relations clients » du secteur privé. Ces centres d'appels forment souvent des entités presque indépendantes du reste de la fonction publique, et ils sont particulièrement sujets à différentes formes d'externalisation (partenariats public-privé [PPP], sous-traitance, privatisation). Dans plusieurs pays européens, des centres d'appels de la fonction publique ont ainsi été privatisés en douce au cours des dernières années, et d'importants changements de culture dans la prestation des services publics se sont imposés sans que la population en ait pleinement conscience.
48. Au Québec, les centres d'appels sont apparus dans la fonction publique dans les années 1990, mais la centralisation de leur gestion est plus récente. Aujourd'hui, le SFPQ compte plus de 3 000 membres qui travaillent dans les centres d'appels d'une vingtaine de ministères et organismes. Les trois quarts de ces membres sont des femmes, principalement préposées aux renseignements, techniciennes en vérification fiscale, agentes d'aide socioéconomique et préposées aux télécommunications. Une enquête réalisée en 2015 par le Service de la recherche et de la défense des services publics a permis de brosser un portrait des conditions de travail en vigueur dans les centres d'appels et d'analyser l'impact de ce modèle de gestion sur les services publics.
49. Cette étude a dévoilé une très grande standardisation de l'organisation du travail, ce qui a des impacts négatifs sur les conditions de vie au travail : contraintes exercées sur le personnel pour l'atteinte de standards de performance, rigidité des horaires, difficultés à obtenir des congés, dégradation du climat de travail ou

problèmes de santé physique et psychologique liés au travail. Le diagnostic est inquiétant. Pourtant, dans les centres d'appels, les gens peinent à faire reconnaître la valeur et la pénibilité de leur travail, y compris la charge émotionnelle inhérente à la relation de service. De plus, il appert que l'ensemble de ces constats sont amplifiés par les situations de sous-effectifs maintenant chroniques dans la plupart des ministères et organismes.

50. Nos membres constatent aussi que le mode de gestion des centres d'appels a un impact sur la qualité des services publics. Lors des consultations, ils et elles ont été nombreux à dénoncer le fait que dans leur milieu de travail, malheureusement, c'est la quantité qui prime, au détriment de la qualité des services. Dans certains ministères et organismes, nos membres reçoivent même la consigne de limiter les informations données aux citoyens afin de raccourcir la durée des appels. Pour des travailleuses et des travailleurs qui ont à cœur le service public, ce genre de directives peut engendrer un véritable conflit éthique.
51. Depuis plusieurs années, les membres du SFPO qui travaillent dans les centres d'appels tirent la sonnette d'alarme et demandent au Syndicat d'agir pour améliorer leurs conditions de travail. Actuellement, aucune disposition de la convention collective des fonctionnaires, ni d'une autre accréditation, ne concerne spécifiquement le travail dans un contexte de centre d'appels. De plus, les enjeux de la transformation des services publics induits par l'implantation de centres d'appels sont méconnus du public. Au cours du prochain cycle d'activité, le SFPO devra mettre en place des initiatives en ce sens, d'une part pour s'attaquer à la détérioration des conditions de travail dans les centres d'appels, d'autre part pour préciser sa position politique en regard des conséquences de la généralisation du modèle des centres d'appels dans la fonction publique et parapublique.

RECOMMANDATION N° 5

Que le SFPO développe une plate-forme exposant sa vision des centres d'appels dans la fonction publique et parapublique, dans une perspective de défense des services publics, et que cette plate-forme inclue l'amélioration des conditions de travail de nos membres dans les centres d'appels.

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE : UNE PRIORITÉ DU SFPO

52. Les quatre dernières années ont été ponctuées de discussions et d'initiatives en matière de conciliation travail-famille (CTF). Il en a résulté l'adoption¹⁶ d'une résolution faisant de la CTF une priorité pour notre organisation. À cet égard, le Syndicat est en phase avec les préoccupations actuelles de nombreux groupes de la société civile et de mouvements sociaux qui questionnent l'état et l'avenir du marché du travail. Le SFPO est d'ailleurs impliqué dans la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, un regroupement d'organisations syndicales, féministes et de défense des droits, qui revendique une transformation en profondeur des milieux de travail et d'études. Pour qu'émergent des réponses collectives au problème de la CTF, la coalition milite pour l'adoption d'une loi-cadre, pour l'amélioration de la Loi sur les normes du travail, ainsi que pour le renforcement des services publics et des programmes sociaux.
53. Il s'agit d'un enjeu de solidarité sociale qui concerne tout le monde. En effet, hommes, femmes, jeunes et moins jeunes, personnes retraitées : tous sont unis par des liens d'interdépendance qui se déploient tout au long du cycle de vie. De l'enfance à la vieillesse et au fil des multiples épisodes de maladie ou de vulnérabilité inhérents à l'existence humaine, le soutien apporté aux proches est une composante essentielle de la vie sociale. Ainsi, les personnes qui assument individuellement la responsabilité de prendre soin d'un enfant handicapé, d'un parent malade ou tout simplement celles qui veillent aux besoins quotidiens de leur famille en assument également les conséquences sur leur qualité de vie et leur sécurité économique. Une vision

¹⁶ Lors du Conseil syndical de juin 2015.

véritablement transformatrice de la CTF impose de repenser globalement l'organisation du travail salarié et non salarié dans la famille, sur le marché de l'emploi et dans la société, afin que chacun et chacune ait concrètement la possibilité de se réaliser dans l'ensemble de ces sphères.

54. En 2012, le Congrès adoptait une résolution pour que le SFPO mène une enquête sur les irritants et les problèmes vécus par les membres en matière de conciliation travail-famille. De façon générale, l'enquête de terrain a permis de constater que les travailleurs et les travailleuses qui assument d'importantes charges familiales subissent les conséquences du conflit travail-famille, à la fois sur leur vie personnelle, familiale et professionnelle. Au-delà des mesures de CTF, conventionnées ou non, ces personnes aspirent à un meilleur contrôle sur les contraintes temporelles qui structurent leur quotidien, ainsi qu'à la reconnaissance sociale et institutionnelle de la prestation de soins non rémunérés. Plusieurs membres — personnes proches aidantes ou parents de jeunes enfants — déplorent le manque d'appui de la part de certains gestionnaires de la fonction publique et parapublique de même qu'une culture organisationnelle peu favorable à la CTF. Par ailleurs, la disponibilité et la qualité des services publics et des infrastructures collectives — services de garde, services de soutien aux personnes âgées — sont apparues comme des conditions de base pour la CTF.
55. De même, dans la structure syndicale, la possibilité d'articuler de façon satisfaisante la vie familiale et la vie professionnelle constitue un facteur déterminant de l'implication syndicale, notamment pour les femmes et pour les jeunes. Une rencontre-bilan organisée avec les femmes élues aux paliers régional et national a permis de constater que celles-ci, bien que passionnées par le travail syndical et investies de leurs responsabilités dans l'organisation, ne veulent ou ne peuvent pas abandonner leurs responsabilités familiales pour se consacrer presque exclusivement au SFPO. Pour que le Syndicat continue de progresser vers une juste représentation des femmes aux différents paliers de l'organisation, il faudra prendre acte de ce constat et en arriver à modifier nos façons de faire et notre culture organisationnelle de manière à permettre aux militantes et militants et aux personnes élues du SFPO d'équilibrer les différentes sphères de leur vie.
56. Fort de ces connaissances et de ces débats, le SFPO mettra maintenant de l'avant la CTF en poursuivant son travail dans la coalition et en développant des outils et des mesures pour nos travailleurs et travailleuses, et ce, dans une perspective de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS : UN PROJET PORTEUR D'AMÉLIORATION POUR TOUS

57. S'il y a un projet qui incarne autant nos préoccupations liées à l'amélioration des conditions de travail que celles liées à l'amélioration des conditions de vie de nos membres, c'est bien celui de sécuriser le parcours de vie active de tous les citoyens québécois. Le dernier Congrès ordinaire (2012) a adopté une recommandation ambitieuse visant à ce que le SFPO développe une politique autour de la notion de la sécurisation des parcours professionnels (SPP), qu'il en fasse la promotion et qu'il invite les syndicats du SISF à entreprendre la même réflexion.
58. Pour entamer ces travaux, un groupe de réflexion a été mis en place. Ce dernier s'est penché sur les études réalisées par l'Organisation internationale du travail (OIT), qui concluent à l'importance de développer de nouveaux modèles de solidarité sociale et syndicale pour faire face aux mutations profondes du monde du travail, mutations causées par la mondialisation de l'économie et par le développement des technologies. Une des avenues proposées par le groupe de travail a été de redéfinir l'appartenance syndicale sur d'autres bases que le lien d'emploi. Par exemple, au lieu de représenter exclusivement des membres qui ont en commun le même employeur, des regroupements syndicaux pourraient travailler ensemble à l'établissement

de passerelles entre des mesures légales, réglementaires et conventionnées dans le but de sécuriser les parcours professionnels.

59. De l'avis du groupe de réflexion, cette avenue est intéressante. Elle permet de défendre les droits des personnes citoyennes tout au long de leur vie, peu importe leur situation d'emploi ou les épreuves qu'elles doivent surmonter.
60. D'autant plus que tous les travailleurs et travailleuses peuvent être concernés par ce sujet à un moment ou à un autre au cours de leur vie active. En effet, les personnes qui ont un lien d'employabilité fragilisé ne peuvent être représentées dans le régime syndical actuel — comme les employés en provenance des agences de location, les travailleurs autonomes, les stagiaires, les étudiants et les employés sous-traitants qui exercent des tâches similaires à celles des employés de la fonction publique et parapublique du Québec. Ces personnes ne bénéficient pas des protections assurées par une convention collective; elles font donc partie des catégories visées par l'instauration de passerelles de sécurisation des parcours professionnels.
61. Comme personne n'est à l'abri des aléas de la vie, tous les membres du SFPO devraient idéalement bénéficier tôt ou tard de l'adoption de mesures de sécurisation des parcours professionnels. Mais dans l'immédiat, les employés saisonniers, temporaires et occasionnels — qui ne bénéficient pas des mêmes avantages que les employés permanents — seraient certainement les plus avantagés. De façon plus concrète et exploratoire, les mesures de SPP pourraient permettre une protection élargie pour les travailleurs en situation de précarité.
62. Dans le but de cibler des mesures légales, réglementaires et conventionnées de sécurisation des parcours professionnels entre lesquelles pourraient s'établir des passerelles, le SFPO a proposé la réalisation d'une enquête sur les innovations, le travail et l'emploi. Cette enquête, subventionnée par l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), a été réalisée sous la direction du professeur Paul-André Lapointe du Département des relations industrielles de l'Université Laval.
63. Les résultats préliminaires de cette enquête, présentés au groupe de réflexion à l'automne 2015, ont confirmé la fragilisation des travailleuses et des travailleurs à statut précaire, mais ils n'ont malheureusement pas permis de cibler des mesures concrètes de sécurisation des parcours professionnels en raison de la définition de l'objet d'étude retenue ainsi que de l'approche et de la méthodologie choisies par l'équipe de recherche universitaire. Le rapport complet de cette enquête ne sera disponible qu'au courant de l'année 2016.
64. Malgré les difficultés théoriques du projet du SFPO, nous avons tout de même réalisé des avancées allant dans le sens de la sécurisation des parcours de vie active. C'est le cas des mesures d'« intermobilité ». Ainsi, en vertu des passerelles entre les différentes conventions collectives des accréditations de la Sépaq, un employé qui change d'une accréditation Sépaq à une autre peut désormais conserver certains avantages de sa convention collective d'origine, pourvu que les deux accréditations soient couvertes par le SFPO.
65. Un projet-pilote, lancé en octobre 2015, s'inscrit aussi dans cette optique. Dans le cadre de ce projet, des outils de planification des négociations sont développés pour orienter les demandes formulées à l'employeur lors du renouvellement des conventions collectives des accréditations parapubliques, qui comptent un grand nombre de travailleuses et de travailleurs à statut précaire. Actuellement, le SFPO prépare sa prochaine négociation Sépaq selon cette approche.
66. Enfin, des politiques publiques et des mesures concrètes vont dans le bon sens. Ces positions touchent la santé et la sécurité au travail, l'égalité entre les sexes, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, etc. Toutefois, le défi qui demeure entier est celui de la coordination de toutes ces mesures dans une approche concertée visant à sécuriser l'ensemble des parcours de vie active d'une personne.

67. D'ailleurs, très récemment, le gouvernement du Québec a mandaté le ministre François Blais pour qu'il réfléchisse sur le concept de « revenu minimum garanti ». Connus sous différents vocables (revenu de citoyenneté, revenu de base, etc.), ce concept est actuellement mis de l'avant autant à droite qu'à gauche de l'échiquier politique. En soi, c'est une raison suffisante pour s'inquiéter. Le choix des mots et des concepts dans ce nouveau débat est crucial, car ils seront porteurs d'espoir ou de catastrophes. Évidemment, nous sommes interpellés par ce débat car, selon certains commentateurs, ce concept permettrait de mettre fin à l'ensemble des programmes sociaux que nous connaissons actuellement. Nous devons donc nous préparer à ce débat émergent.

RECOMMANDATION N° 6

Que le SFPO développe une analyse et une position formelle sur le « revenu de base » dans le cadre de la poursuite de ses travaux sur la sécurisation des parcours de vie active.

NOTRE ORGANISATION

68. Le cycle qui se termine aura été marqué par de nombreux changements au sein de notre organisation. Motivés autant par des éléments externes qu'internes, nous avons dû nous renouveler et nous améliorer.

LES FORUMS D'ACCREDITATION : POUR SE PARLER DE NOUS

69. Durant le cycle que nous terminons, nous avons mis sur pied de nouvelles instances syndicales : les forums d'accréditation. Ces cinq instances sont le reflet de notre réalité des dernières années, alors que plusieurs accréditations autonomes sont apparues, en dehors de la fonction publique, et que de nouveaux groupes de travailleurs ont adhéré au SFPO. Les forums répondent à la demande et aux besoins de certains groupes de travailleurs, qui réclamaient depuis longtemps d'avoir un lieu de discussion propre à eux.
70. Si au début du cycle d'activité les forums ont surtout travaillé à développer leurs règles de fonctionnement, on voit maintenant que chaque forum développe son identité propre. Dorénavant, c'est le lieu privilégié pour parler des enjeux de relations de travail plus spécifiques à chacune des accréditations. Toutefois, c'est aussi une instance qui pourrait adopter des positions politiques sur des enjeux plus spécialisés comme l'avenir de la nouvelle politique culturelle du gouvernement du Québec dans le Forum Culture et organismes de services. Les forums, c'est l'instance de choix pour se parler de nous, entre nous. Toutefois, l'initiative est toute jeune et peut certainement encore se développer.

RECOMMANDATION N° 7

Que les forums d'accréditations fassent le bilan de leur expérience des quatre dernières années en tenant compte des deux axes stratégiques du SFPO : l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie de nos membres.

LA REVITALISATION DU PALIER LOCAL

71. Toujours dans l'optique de se rapprocher de nos membres et de s'améliorer comme organisation, le Congrès de 2012 a décidé d'entreprendre un chantier pour réfléchir sur les manières de revitaliser notre palier local.

72. Un comité de travail a été mis en place pour réfléchir aux moyens possibles pour dynamiser la vie syndicale dans les milieux de travail, pour évaluer les façons d'augmenter la mobilisation de nos membres, pour trouver comment améliorer la communication entre les paliers de notre organisation, pour protéger nos accréditations, pour réfléchir à la représentation démocratique dans nos instances et, globalement, pour réfléchir sur les manières d'améliorer nos pratiques.
73. À l'issue des réflexions menées par le comité de travail, deux chantiers de travail ont été entrepris : le premier concernait la diffusion des bonnes pratiques dans les sections locales, tandis que le deuxième visait la conception d'un modèle de section mieux adapté aux attentes du palier local.
74. Pour faire suite au premier chantier, un guide des bonnes pratiques sera diffusé après le présent Congrès. Le deuxième chantier de travail s'est conclu par la mise en place de projets-pilotes pour tester le modèle « revitalisé » de section locale.
75. Pour évaluer les forces et les faiblesses des différents projets-pilotes mis en place, le groupe de travail sur la revitalisation du palier local a procédé à une vaste enquête en trois volets : un sondage quantitatif adressé à un échantillon représentatif des élus des sections locales, un sondage qualitatif réalisé auprès des élus régionaux et une analyse fondée sur des observations de terrain.
76. Les résultats ont révélé, entre autres, que même si les exécutifs de section prévus aux Statuts du SFPO présentent autant d'avantages que les conseils de section¹⁷, ces derniers favorisent davantage la vie syndicale dans les milieux de travail.

AVANTAGES	
CONSEILS DE SECTION (mode revitalisé)	EXÉCUTIFS DE SECTION (mode classique)
Connaissance des problématiques en milieu de travail	Connaissance des instances
Partage des mandats découlant des responsabilités locales entre les délégués	Exercice des responsabilités locales en fonction des rôles prédéfinis
Communications favorisées avec les membres et les milieux de travail	Communications favorisées avec les élus régionaux et nationaux
Repérage de la relève syndicale	Repérage des leaders syndicaux
Représentation des positions des membres dans les instances du SFPO	Représentation des positions du SFPO auprès des membres
Gestion participative	Leadership
Présence dans les milieux de travail	Relais pour la mise en œuvre des actions
Approche consensuelle	Approche statutaire
Expérience et connaissance des milieux de travail	Expérience et connaissance de la structure et du fonctionnement du SFPO

¹⁷ Instance qui remplace les exécutifs de sections dans les projets-pilotes « revitalisés ».

77. Tout au long du cycle d'activité, le groupe de travail sur la revitalisation du palier local a veillé à informer la structure de l'avancement de ses travaux. Ainsi, plusieurs documents ont été présentés dans les assemblées locales, régionales et nationales. Des amendements aux Statuts prévoyant deux modes de fonctionnement pour le palier local — le mode traditionnel (ou classique) et le mode revitalisé — sont proposés à l'occasion du présent Congrès.
78. Afin d'assurer une transition vers le nouveau mode de fonctionnement, qui est soumis dans le cadre des discussions portant sur les Statuts, nous suggérons le mode de transition suivant. Dans tous les cas, une assemblée générale est convoquée pour faire adopter les Statuts complémentaires qui détermineront le mode de fonctionnement de la section.
79. Advenant que le mode de fonctionnement revitalisé soit retenu par la section, les personnes déléguées et dirigeantes en place forment immédiatement un conseil de section, qui prévoit la planification et les modalités de l'élection des personnes déléguées.
80. Le processus de transition devrait se terminer le 31 décembre 2016, date de fin de mandat des déléguées ou délégués, ou par une autre date fixée par l'Exécutif national.
81. Le SFPO aura donc deux modes de fonctionnement pour ses sections locales. La manière d'assumer les responsabilités locales dans chacun des modes de fonctionnement est détaillée dans la recommandation n° 12. De plus, après évaluation, le groupe de travail a choisi de ne pas donner suite à la création d'une nouvelle responsabilité locale reliée au développement durable.
82. En ce qui a trait la responsabilité *Vie syndicale*, le groupe de travail propose de la renommer *Action syndicale* pour mieux désigner la nature de cette responsabilité.
83. La responsabilité *Condition de travail* pourrait dorénavant être partagée afin que chaque accréditation représentée dans la section ait son ou sa responsable.
84. Quant aux responsabilités *Défense des services publics* et *Action syndicale* (anciennement *Vie syndicale*), elles seront assumées par toutes les personnes déléguées du conseil de section afin que chaque secteur de travail ait ses propres responsables.
85. Dans les deux modes de fonctionnement, les responsabilités de la *Condition féminine* et des *Jeunes* restent prioritairement dévolues à une femme et à une jeune personne, comme le prévoient les réglementations.
86. Vu la complexité des responsabilités *Avantages sociaux* (assurances et retraite) et *Classification et carrière* leur allègement au niveau local demeure un défi, surtout que ces sujets sont ponctuels et sporadiques. Le groupe de travail propose donc de mettre fin à ces responsabilités spécifiques et de les intégrer à la responsabilité *Condition de travail*, tout en prévoyant qu'à moyen terme les consultations, notamment en matières de classification, seront facilitées par l'utilisation des services en ligne qui permettront de rejoindre tous les membres concernés.

RECOMMANDATION N° 8

Que la responsabilité locale de la *Vie syndicale* soit renommée responsabilité de *l'Action syndicale*.

RECOMMANDATION N° 9

Que les responsabilités locales soient dorénavant réparties comme suit :

RESPONSABILITÉS LOCALES	
CONSEILS DE SECTION	EXÉCUTIFS DE SECTION
Condition de travail : Cette responsabilité pourrait être répartie à plus d'une personne, selon l'appartenance à son accréditation. Cette responsabilité inclura Classification et carrière de même que Avantages sociaux et santé-sécurité.	Condition de travail : Cette responsabilité pourrait être répartie à plus d'une personne, selon l'appartenance à son accréditation. Cette responsabilité inclura Classification et carrière de même que Avantages sociaux et santé-sécurité.
Défense des services publics : Toutes les personnes déléguées assument cette responsabilité dans leur milieu de travail.	Défense des services publics : Cette responsabilité est attribuée à une seule personne.
Action syndicale : Toutes les personnes déléguées assument cette responsabilité dans leur milieu de travail.	Action syndicale : Cette responsabilité est attribuée à une seule personne.
Condition féminine : Cette responsabilité est dévolue à une personne de la structure locale, prioritairement parmi les femmes.	Condition féminine : Cette responsabilité est dévolue à une personne de la structure locale, prioritairement parmi les femmes.
Responsable locale jeune : Cette responsabilité est attribuée à une personne de 35 ans ou moins.	Responsable locale jeune : Cette responsabilité est attribuée à une personne de 35 ans ou moins.
Classification et carrière : Cette responsabilité sera incluse dans les conditions de travail.	Classification et carrière : Cette responsabilité sera incluse dans les conditions de travail.
Avantage sociaux et santé-sécurité : Cette responsabilité sera incluse dans les conditions de travail.	Avantage sociaux et santé-sécurité : Cette responsabilité sera incluse dans les conditions de travail.

LA FORMATION SYNDICALE

87. La force d'un syndicat réside d'abord et avant tout dans la conviction de ses membres. C'est souvent leur cohésion et leur détermination qui, dans les moments critiques, font avancer les luttes. Toutefois, l'ensemble des membres ne peut être mobilisé en tout temps; il doit donc exister, entre deux périodes d'effervescence syndicale, un noyau plus restreint de militants à même de répondre aux problématiques locales. Les femmes et les hommes qui le composent sont l'expression permanente de la solidarité syndicale dans les milieux de travail. Les membres qui éprouvent des difficultés savent qu'ils peuvent compter sur leurs collègues délégués ou dirigeants pour les appuyer.
88. Depuis quelques années, notre structure syndicale se renouvelle, et toute une génération de militantes et de militants, présents depuis des années, transmet le flambeau de l'implication à d'autres, qui perpétueront ce réseau d'entraide. À cause de l'ampleur du présent changement de garde, les nouvelles et nouveaux venus ne peuvent pas toujours compter sur le riche bagage de connaissances et d'expériences de ceux et celles qui leur cèdent la place. Il est donc impératif de s'organiser pour leur offrir des outils qui leur permettront d'assumer leur rôle avec confiance.

UNE FORMATION MILITANTE ANCRÉE SUR LA RÉALITÉ LOCALE

89. Le militantisme de terrain se compose de tâches diversifiées qui exigent des connaissances et des savoir-faire très spécifiques. La personne déléguée ou dirigeante de section doit être un véritable caméléon, utilisant des notions de droit du travail, de relations humaines et même de politique. Pour les plus anciens, ces informations deviennent presque une seconde nature, mais pour les derniers arrivés, l'étendue du rôle peut donner le vertige. À plus forte raison si le Syndicat n'arrive pas à leur donner une idée précise de ce qui est attendu d'eux.
90. Afin d'atteindre cet objectif de formation initiale des délégués ou des dirigeants, le Service de la formation s'outillera d'un profil de compétences, c'est-à-dire d'un portrait réaliste des compétences à développer pour chacune des fonctions de la structure syndicale. Ce profil sera forgé à partir des expériences des militants et militantes de terrain afin de définir la réalité locale de chaque responsabilité. Les personnes nouvellement élues pourront ainsi s'appuyer sur une idée précise des apprentissages à réaliser. Les formations actuelles seront d'ailleurs revues afin de bien s'arrimer aux différents profils.
91. Voici brièvement le nouveau parcours de formation des personnes directrices, dirigeantes et déléguées :

Étape	Responsable	Contenu
Initiation à la vie syndicale	Personnes formatrices régionales	Introduction au fonctionnement interne du syndicat.
La violence, parlons-en	Représentantes régionales à la condition féminine et leurs adjointes	Comprendre le harcèlement psychologique au travail et les démarches s'y rattachant
Introduction à l'application de la convention collective et à l'accompagnement des membres	Personnes conseillères du service	<ul style="list-style-type: none">• Quatre modules couvrant les situations les plus courantes de recours.• Jouer le rôle d'un délégué actif auprès de ses membres (rencontre avec l'employeur, griefs, formulaires, etc.)• Introduction à la mobilisation et au rôle sociopolitique du syndicalisme

RECOMMANDATION N° 10

Que le SFPQ revise le parcours de formation des personnes dirigeantes, directrices et déléguées afin de l'arrimer à un profil de compétences.

LES FORMATIONS SUR DEMANDE

92. En plus de la formation de base, commune à toutes les personnes dirigeantes, directrices et déléguées (DDD), une offre de formation sur demande sera développée afin de répondre à des besoins plus spécifiques. Les personnes formatrices régionales pourront, par exemple, enseigner le travail en équipe, l'histoire du SFPQ ou encore le fonctionnement d'un exécutif de section. De leur côté, les conseillères et conseillers du Service de la formation mettront sur pied des ateliers particuliers pour couvrir des domaines plus techniques de l'application de la convention collective qui n'auront pas été abordés dans les quatre modules de la formation générale couvrant les situations courantes de recours.

RECOMMANDATION N°11

Que le SFPQ développe une offre de formations sur demande adaptée aux besoins du palier local.

UNE FORMATION CONTINUE BASÉE SUR DES OUTILS MODERNES

93. La formation traditionnelle, en personne, est un outil pédagogique irremplaçable. Cependant, elle peut être bonifiée par une offre d'outils pédagogiques complémentaires disponibles à distance. Ces contenus peuvent enrichir les apprentissages et servir d'aide-mémoire. Les intervenants de première ligne seront plus confiants s'ils sentent qu'ils peuvent se reposer sur des outils et des références disponibles en tout temps en cas de doute. Par exemple, le Service de la formation compte réaliser de courtes capsules vidéo permettant d'exemplifier les interventions syndicales les plus fréquentes dans les milieux de travail. Afin de s'assurer de leur pertinence, ces capsules seront testées auprès de groupes témoins. De plus, une foire aux questions basée sur les problématiques les plus fréquemment mentionnées par les militantes et les militants du Syndicat sera mise en ligne. Après la mise en place de ces nouveaux outils, le Service de la formation s'efforcera d'en mesurer l'impact auprès des membres et des personnes dirigeantes, directrices ou déléguées.

RECOMMANDATION N° 12

Que le SFPQ mette en ligne des outils complémentaires au parcours de formation afin qu'ils servent d'aide-mémoire ou qu'ils permettent d'approfondir les apprentissages réalisés.

L'INTÉGRER DE LA SENSIBILISATION À L'ACTION POLITIQUE DANS TOUTES LES FACETTES DE LA VIE SYNDICALE

94. Pour un syndicat qui se frotte à un employeur répondant de ses actes devant la population, lutter sur le terrain politique est crucial. Il est très difficile de réaliser des gains dans les conditions de travail du personnel du gouvernement si les Québécois ne sont pas sensibles à l'importance d'entretenir des services publics de qualité. Mais la première source d'influence politique du SFPQ réside dans la conscientisation de ses propres membres. Bien informés, ceux-ci peuvent devenir des milliers de porte-parole. Il faut pour cela développer le réflexe d'intégrer l'éducation politique à toutes nos instances. Les membres ne répondront présents lors d'une mobilisation que s'ils sont déjà sensibles à l'enjeu et s'ils comprennent en quoi leur participation peut mener à des gains.
95. Des travaux importants ont déjà été menés en ce sens. Le SFPQ a adopté, en octobre 2012, un plan d'action en éducation politique axé sur les volets historique, politique et économique. Conformément à ce qui était prévu, plusieurs ateliers sociopolitiques ont été mis sur pied et offerts aux sections. Toutefois, les résultats d'un sondage sur leur utilisation réelle — rendus publics lors du Conseil syndical de novembre 2014 — démontrent qu'il reste beaucoup à faire pour favoriser une diffusion plus large de ce type de contenu auprès des membres.

RECOMMANDATION N° 13

Que le SFPQ propose du contenu sociopolitique « clé en main » aux sections pour présenter dans leurs assemblées.

LE RENOUVELLEMENT DE LA COMMUNICATION SYNDICALE ET DEMOCRATIQUE : LE DEBAT INNOVANT DE NOTRE CONGRES

96. Au SFPO, comme dans la plupart des organisations démocratiques, la volonté des membres s'exprime essentiellement par délégation. Dans nos milieux de travail, nous votons pour des femmes et des hommes qui nous représentent lors d'instances délibérantes qui se rassemblent à intervalles réguliers. Ces délégués éliront également d'autres responsables — les personnes représentantes régionales et l'Exécutif national — chargés d'appliquer au jour le jour le résultat des délibérations d'instances. Le principe général de cette façon de fonctionner est le suivant : plus une décision est fondamentale pour l'avenir de l'organisation plus elle doit être confiée à une instance près de la base. De plus en plus, des transformations tant technologiques que culturelles font pression sur ce processus. Comment conjuguer la démocratie d'assemblée, plutôt lente, et le rythme médiatique croissant? Comment répondre aux remises en question que provoque l'existence des réseaux sociaux pour la démocratie déléguée? Pour protéger sa légitimité auprès de ses membres et garantir sa place dans l'espace public, le SFPO doit réfléchir à ces évolutions et s'y adapter.

L'ACCÉLÉRATION DE LA SPHÈRE MÉDIATIQUE

97. À l'origine, et d'un point de vue légal, les organisations syndicales évoluaient dans une zone grise. Elles s'organisaient dans chaque milieu de travail pour établir un rapport de force face à l'employeur. C'est la solidarité de groupe qui leur permettait d'obliger les employeurs à reconnaître leur existence et à négocier. Leurs dirigeants, élus par les membres, n'intervenaient que très peu dans l'espace public, puisque les communications des syndicats ne visaient que leurs membres. Avec le temps, les syndicats ont été confrontés à de plus grandes entreprises. L'ambition du mouvement ouvrier s'est alors étendue et les syndicats ont réclamé des lois protégeant plusieurs aspects des conditions de vie des salariées et salariés. Or la presse syndicale, orientée vers les membres, permettait difficilement aux syndicats de sensibiliser la population à ces enjeux. Plusieurs ont alors lancé des médias grand public (*mass media*) au service de la cause ouvrière. Par exemple, en 1926, la Fédération du travail de Chicago a lancé son propre poste de radio, qui est resté en ondes jusqu'en 1979¹⁸. Malheureusement, face à des médias commerciaux appuyés par la grande industrie, la plupart des tentatives syndicales ont échoué. Si des exceptions perdurent dans certains pays, elles sont le fruit d'une longue tradition qu'il nous serait aujourd'hui difficile d'imiter¹⁹.
98. Malgré ces revers, la plupart des syndicats ont préservé des outils de communication (journaux syndicaux, affiches, etc.) destinés à leurs membres. Pour entrer en contact avec la population, les grandes organisations se sont dotées de services de communication professionnels servant d'intermédiaires entre le monde syndical et journalistique. Pendant un temps, ce modèle semblait prometteur. Les Congrès étaient des événements dignes d'intérêt, et les débats qui s'y tenaient devenaient matière à articles. Cet équilibre relatif n'a pas duré. La spécialisation des journalistes, autrefois garante d'une certaine qualité de couverture, a décré rapidement. Dans les années 1970, le journal *Le Soleil* engageait deux journalistes qui se consacraient au monde syndical. Il n'y en a plus aujourd'hui²⁰. Les journalistes ont également beaucoup moins de temps pour réfléchir. Avec l'arrivée de la télévision en direct et en continu, puis celle des médias sociaux, la sphère médiatique a grandement accéléré son rythme. Puisque le temps manque pour pouvoir l'expliquer, le message doit être intelligible en temps réel pour une majorité de citoyens. Cette exigence de simplicité limite

¹⁸ DOUGLAS, Sara. 1986. *Labor's New Voice: Unions and the Mass Media*. Norwood: Ablex Publishing Corporation. p. 2.

¹⁹ En Suède, un pays reconnu pour son modèle social-démocrate avancé et pour son haut taux de syndicalisation, le groupe *Amedia A S*, fondé en 1948 sous le nom de *Norsk Arbeiderpresse* (Presse ouvrière norvégienne), figure aujourd'hui parmi les trois plus grands groupes de presse du pays.

²⁰ PELCHAT, Pierre. 1998. « La CSN et les médias », dans BÉLANGER, Yves et Robert COMEAU (sous la direction de). *La CSN : 75 ans d'action syndicale et sociale*, Québec : Presses de l'Université du Québec. p. 64.

la médiatisation de l'action des syndicats à ses aspects les plus impressionnants comme la grève ou la manifestation.

99. Tout cela influence notre démocratie. Les porte-paroles de l'organisation sont confrontés à un dilemme lorsqu'un événement survient et qu'on demande immédiatement la position publique du Syndicat. Faut-il attendre le vote d'une instance avant de se prononcer ou intervenir rapidement dans les médias, quitte à se baser sur une interprétation des positions déjà adoptées? D'un côté, avec le tempo médiatique actuel, attendre la prochaine instance veut généralement dire que d'autres interviendront à notre place dans l'espace public. De l'autre, intervenir directement risque de froisser les membres qui pourraient ne pas se sentir consultés. Autre problème issu de l'accélération de la sphère médiatique : les outils de communication du Syndicat vers ses membres sont régulièrement plus lents que les médias grand public eux-mêmes. Les membres peuvent se sentir frustrés de ne pas être mieux informés que la population en général.

L'ÉMERGENCE DES MÉDIAS SOCIAUX

100. L'émergence des médias sociaux représente un défi supplémentaire pour notre vie démocratique. Utilisés aujourd'hui par une vaste majorité de citoyens, ils représentent une nouvelle façon de s'informer et de communiquer. Ils permettent aujourd'hui à des gens de s'organiser et de se regrouper en fonction de leurs points communs, sans tenir compte des limites géographiques ou temporelles. On le constate de plus en plus, ces groupes peuvent ainsi obtenir une influence politique significative. Par exemple, lors du Printemps érable de 2012, certains professeurs, trouvant que leur assemblée syndicale n'avait pas voté de mesures suffisantes pour appuyer les étudiants grévistes, ont fondé le mouvement « Les profs contre la hausse ». La capacité à devenir un acteur politique repose de moins en moins sur la légitimité des institutions traditionnelles, puisque les moyens de l'action publique sont rendus disponibles à moindre coût. Cela est d'autant plus vrai que ces petits groupes informels, formés par réseautage, n'ont pas à attendre le déroulement d'instances délibérantes pour se prononcer.
101. De plus, jusqu'ici, les journaux hiérarchisaient l'importance de l'information à transmettre au public, considérant généralement la position d'une grande organisation institutionnelle comme plus importante que celle d'un petit groupe ou d'un individu. De plus en plus, cette fonction se déplace vers les plateformes des médias sociaux. Sur ces lieux d'échanges virtuels, les petites organisations, les grandes et même les individus, se retrouvent en compétition pour obtenir de l'attention²¹. Par exemple, une lettre ouverte d'un citoyen, présentée à la page 24 d'un journal, peut avoir plus de visibilité que la position d'une grande centrale syndicale présentée en première page, si les utilisateurs des médias sociaux choisissent de la partager en masse. Ce changement revêt une importance particulière chez la jeune génération, pour qui les médias sociaux sont devenus la principale source d'information sur le Web²².

LA TRANSITION TECHNOLOGIQUE DU SFPO

102. Le SFPO n'accuse pas de retard en ce qui concerne l'utilisation des nouveaux médias sociaux, si on le compare aux autres organisations syndicales; en effet, dès la conception de Synfonie, notre progiciel, la plate-forme des services en lignes avait déjà comme objectif de devenir un outil de consultation et d'échanges entre les membres et l'organisation.
103. De plus, le Syndicat entretient déjà une présence publique bien établie avec sa page Facebook, qui est régulièrement alimentée. Cette page permet au Syndicat de suivre le rythme actuel de l'information en

²¹ FENTON, Natalie et Veronica BARASSI. 2011. « Alternative Media and Social Networking Sites: The Politics of Individuation and Political Participation ». *The Communication Review*, Vol. 14, n° 3, p. 190.

²² CEFRIO. 2012a. « Internet comme source d'information et mode de communication ». Vol. 3, n° 2, p. 8.

réagissant instantanément lorsque nécessaire. De plus, du contenu qui n'aurait pas nécessairement intéressé les grands médias peut également y être diffusé et rejoindre directement une partie de la population.

104. Par ailleurs, des groupes privés ont aussi été créés sur Facebook dans le cadre des négociations (pages Sépaq²³, Revenu, Fonctionnaires, Ouvriers, etc.) et ils permettent aux seuls membres de l'accréditation d'échanger en temps réel entre eux et avec les responsables de l'organisation. Ils offrent ainsi aux personnes intéressées une plateforme où les discussions sur l'avenir de l'organisation peuvent avoir lieu en continu. Cette expérience est cependant moins consensuelle que celle de la page du SFPO. Les débats dans ces groupes, comme tous ceux qui ont cours dans une démocratie, sont parfois harassants, et lorsque les esprits s'y échauffent, il est difficile de déterminer comment encadrer les discussions afin qu'elles demeurent ouvertes à tous. En somme, nous n'avons pas encore collectivement adopté une version Facebook des Règles de fonctionnement en Conseil syndical qui puisse régir nos assemblées virtuelles. Il s'agit d'un début, et des apprentissages restent à faire autant de la part de l'organisation que des membres qui s'y retrouvent.

RECOMMANDATION N° 14

Que le SFPO développe des outils Web mieux adaptés à la vie syndicale d'aujourd'hui afin de pouvoir consulter, publier et informer directement les membres du SFPO et la population du Québec.

DES ECONOMIES A FAIRE ENSEMBLE

105. Depuis l'été dernier, le SFPO travaille différents scénarios pour équilibrer son budget de fonctionnement. Un groupe de travail composé de représentants régionaux et de membres de l'exécutif, épaulé par le personnel du Service de trésorerie, a étudié de multiples avenues d'économies. Différentes mesures ont déjà été adoptées, alors qu'elles ont été discutées lors des rencontres de l'Exécutif national, dans les bureaux de coordination nationaux ou lors des conseils syndicaux. Toutefois, certaines des pistes d'économies possibles retenues par ces instances relèvent de la compétence du Congrès général du SFPO. Ainsi, les membres du Conseil syndical de février 2016 recommandent à la délégation du Congrès d'adopter les propositions suivantes :

RECOMMANDATION N° 15

Qu'un comité de travail soit formé et mandaté pour soumettre des économies budgétaires régionales récurrentes;

Que ce comité soit composé de personnes représentantes des paliers national et régional;

Que les membres de ce comité conviennent de son mode de fonctionnement et des critères à retenir;

Que ce comité fasse rapport de ses travaux au premier Conseil syndical de 2017.

²³ Société des établissements de plein air du Québec

RECOMMANDATION N° 16

Que le Congrès mandate les délégations du premier Conseil syndical de 2017 afin :

- d'adopter des recommandations à la suite de la production de ce rapport;
- de modifier les éléments des Statuts nécessaires à l'application de ces recommandations, le cas échéant, par voie de concordance;
- de permettre, s'il y a lieu, l'application de ces recommandations au cours du mandat 2016-2020.

CONCLUSION

106. Le thème de notre Congrès est « L'audace de se renouveler ». Ce choix n'est pas anodin. Nous sommes à la croisée des chemins : dans le domaine de la défense du syndicalisme, pour ce qui est de l'amélioration des conditions de travail et de vie de nos membres et dans nos luttes sociopolitiques qui permettent de telles améliorations. Nous devons être audacieux dans nos façons de faire, et les défis internes qui se posent font en sorte que nous devons perpétuellement nous renouveler et faire preuve de créativité.
107. Le SFPQ n'a pas peur de se transformer, mais il le fait d'abord et avant tout dans le but de se rapprocher de ses membres, de mieux les servir et de répondre à leurs attentes et à leurs besoins. *L'audace de se renouveler* : le renouvellement a commencé il y a plus de six ans et il se poursuivra encore et encore afin de toujours mieux s'adapter aux changements personnels, professionnels et familiaux vécus par nos membres. Alors :

BONNES DÉLIBÉRATIONS, CONGRESSISTES!

Les membres de L'Exécutif national sortant,

Lucie Martineau, présidente générale
Jacques Bouchard, secrétaire général
Yvon Brault, trésorier général
Christian Daigle, vice-président
Denise Boileau, vice-présidente
Maryse Rousseau, vice-présidente
Patrick Audy, vice-président
Mélanie Déziel, vice-présidente
Michel Carignan, vice-président