

Recrutement : croissance et force

L'affrontement fondamental

La croissance du mouvement syndical canadien – le recrutement de centaines de milliers de nouveaux membres des syndicats – demeure un des principaux défis que doivent relever les syndicats du Canada, et nous tous en tant que représentantes et représentants des travailleurs et travailleuses.

Tous les autres éléments de notre travail, depuis la négociation de conventions collectives jusqu'à la défense de la santé et de la sécurité et aux campagnes pour la justice économique et l'égalité, dépendent en fin de compte de la taille et de la force des organisations syndicales que comprend notre mouvement.

En somme, la rencontre fructueuse entre un recruteur ou une recruteuse (collègue de travail, bénévole ou membre du personnel d'un syndicat) et la femme ou l'homme qui a le courage de signer une carte de membre est au coeur de toute la lutte entre le travail et le capital, soit entre les travailleurs et travailleuses et les personnes qui détiennent le pouvoir. Dans bien des cas, c'est le premier pas d'une sensibilisation qui transforme les travailleurs et les travailleuses en membres de syndicats, en militants et militantes et en citoyens et citoyennes politisés.

Tout notre travail découle et dépend de cette rencontre. Tout est axé sur elle. Et pourtant la syndicalisation au Canada et la diminution du taux de syndicalisation dans le secteur privé présentent un défi plus grand actuellement qu'à tout autre moment de l'histoire moderne du mouvement

syndical. En tant que militants et militantes, nous devons présenter nos meilleures idées sur la façon de renverser l'incessante diminution du taux de syndicalisation.

Relever le défi

La bonne nouvelle est que la crise de la croissance syndicale est reconnue grandement parmi les affiliés, les fédérations du travail, les conseils du travail, les sections locales syndicales et les militants et militantes. La bonne nouvelle est que même si les gouvernements de tous les paliers s'efforcent depuis vingt ans de privatiser les services et de donner à contrat les emplois qui paient bien, les syndicats du secteur public ont trouvé des moyens innovateurs de maintenir le taux de syndicalisation. La bonne nouvelle est que les syndicats canadiens font preuve d'énergie, de créativité, de progrès et de succès dans plusieurs campagnes et dans leurs efforts soutenus.

Les récentes victoires de syndicalisation dans le secteur privé – du recrutement du personnel des casinos de la Nouvelle-Écosse à celui de plus de 700 travailleurs et travailleuses de l'énorme entrepôt Sears de l'Ontario dans le cadre d'une campagne dirigée et mise en oeuvre presque exclusivement par des travailleurs et travailleuses de couleur – soulignent le fait que même en ces temps difficiles, où la législation leur est défavorable, les travailleurs et travailleuses veulent se syndiquer et nous pouvons remporter d'importantes victoires.

La bonne nouvelle comprend des poussées de créativité de recrutement des syndicats du secteur public, lesquelles ont permis par exemple de recruter plus de 5 000 courriers des routes rurales, ce qui a porté un grand coup contre le programme de privatisation. De plus, au moment de l'impression de cet énoncé, une campagne innovatrice est menée pour

apporter la représentation syndicale à plus de 12 500 travailleurs et travailleuses de collège à temps partiel de l'Ontario.

Ce ne sont que quelques exemples. De nombreux syndicats continuent d'intensifier les programmes de formation à participation volontaire qu'ils ont entrepris pendant les années 1990. Le nombre croissant des recruteurs et recruteuses rend d'autres bonnes nouvelles possibles.

Au sud de la frontière

Il y a en outre de bonnes nouvelles de nos consœurs et confrères du mouvement syndical des États-Unis. En janvier, le Bureau of Labor Statistics (BLS) a annoncé que plus de 311 000 personnes se sont affiliées à des syndicats en 2007. Le taux de syndicalisation a augmenté légèrement, passant à 12,1 %.

Les adversaires des syndicats disent qu'il ne s'agit que d'un effet du hasard, bien sûr, et les militantes et militants syndicaux ne voient pas de raison de se reposer sur leurs lauriers – une année ne constitue pas une tendance. Cependant, c'est la première augmentation depuis que le BLS a commencé à surveiller le nombre des personnes syndiquées il y a au moins 25 ans. Ce qui importe encore davantage, c'est que le magazine *American Prospect* signale que la croissance semble axée sur « les économies à croissance rapide à grands renforts d'immigrants et d'immigrantes des pays de l'Ouest », région d'une importance critique pour l'avenir du mouvement syndical américain. Les militants et les militantes américains espèrent que le déclin de l'ère Bush puisse donner un courage nouveau aux travailleurs et travailleuses.

Le défi de la syndicalisation augmente

Le taux de syndicalisation au Canada a augmenté légèrement en 2007. Bien qu'une année ne constitue pas une tendance, ce fut une nouvelle bienvenue. Le taux est demeuré stable depuis dix ans dans le secteur public à 74,5 % – ce qui est remarquable en raison des assauts que les syndicats de ce secteur ne cessent de subir en vue de la privatisation et de la prestation à contrat de bons emplois du secteur public. Toutefois, les nouvelles ne sont pas bonnes pour le secteur privé et le taux de syndicalisation continue de diminuer à mesure que le recrutement ne permet pas de remplacer les emplois syndicaux éliminés. Le taux de syndicalisation au Canada est passé de 39,5 % à 31,5 % de 1988 à 2007.

- Le taux de syndicalisation du secteur privé a été ramené de 21,3 % à 18,7 % de 1997 à 2007.
- Il est de **33 %** pour les personnes travaillant à plein temps et de **24,5 %** pour celles qui travaillent à temps partiel.
- Le taux de syndicalisation maintient sa tendance de ces dernières années à être **plus élevé chez les femmes (31,8 %) que chez les hommes (31,2 %)**.
- **En 2007, le femmes correspondaient à 50 % du total des membres de syndicats.**

Les tendances de recrutement qui ont été cernées pendant la conférence de 2003 du CTC se manifestent encore et sont plus marquées. « Dans le secteur privé, les syndicats se sont montrés faibles dans les secteurs où ils sont traditionnellement forts et vice-versa. Ainsi, la performance des syndicats était meilleure dans les services privés que dans l'exploitation minière, l'industrie manufacturière, le transport et les services publics. » (Rapport de recherche n° 25 du CTC)

Pourtant, l'augmentation du recrutement dans les services privés n'est guère de quoi se réjouir. Elle masque le fait que le taux de syndicalisation dans le secteur des services aux entreprises est extrêmement bas. Il

faudra faire d'énormes efforts pour qu'il y ait dans les services privés une tendance compensant la baisse soutenue du taux de syndicalisation dans le secteur manufacturier, l'industrie minière et les industries du pétrole et du gaz.

Autrement dit, tous les éléments du secteur privé sont devenus des terrains difficiles sur lesquels mener de fructueuses campagnes de recrutement. Et pourtant, à défaut d'un effort sans précédent et coordonné pour syndiquer le personnel des services privés, la présence syndicale continuera de diminuer. Il restera un mouvement démesurément présent dans le secteur public et ne témoignant pas du tout de l'ensemble du marché du travail. Les effets que cela aura sur l'influence politique et économique du mouvement sont faciles à imaginer.

Des industries cibles aux personnes qui y travaillent

Des années de sondages effectués par Vector Research pour le compte du Congrès et l'expérience pratique des recruteurs et recruteuses des affiliés nous en indiquent beaucoup au sujet des femmes et hommes que nous devons persuader de se joindre à nous, de faire le premier pas en signant une carte d'adhésion et d'aider à syndiquer leur lieu de travail.

Il a été constaté à maintes reprises que les travailleurs et les travailleuses plus susceptibles de se syndiquer que l'ensemble de la population sont **les femmes, les travailleurs et travailleuses de couleur, les immigrants et les immigrantes ainsi que les jeunes.**

Et un sondage Angus Reid de 2007 a révélé que 59 % des Canadiens et Canadiennes trouvent que les syndicats sont un élément nécessaire et important de la société.

Depuis que le Congrès a commencé à sonder les gens, le taux moyen de soutien de la syndicalisation par les travailleuses et travailleurs non syndiqués a été d'environ 30 % à 33 %. Cela veut dire qu'un travailleur ou une travailleuse non syndiqué sur trois adhérerait à un syndicat dès maintenant si l'occasion s'en présentait. La proportion dépasse 40 % si l'on précise que les travailleurs et travailleuses seraient à l'abri des représailles du patron.

C'est dire que le facteur de la crainte des représailles demeure énorme. Cependant, le potentiel que présente ces proportions est également énorme. Le tiers de la population active non syndiquée revient à 3 millions de personnes désirant se syndiquer.

Or, il n'est pas facile de tendre la main à toutes les personnes désirant se syndiquer. Des études révèlent que les jeunes travailleurs et travailleuses sont de plus en plus bien disposés à l'égard du mouvement syndical. Cependant, leur concentration dans des secteurs tels que le commerce de détail et le caractère transitoire de leurs régimes de travail posent d'importants obstacles aux pratiques de syndicalisation classiques. C'est pour cela que certaines des nouvelles idées au sujet de la syndicalisation électronique, grâce à l'Internet, entreront en jeu.

En fait, nous n'avons pas encore réglé les grands problèmes de communication qui dégradent l'image du mouvement syndical aux yeux du public, et particulièrement des éventuels membres. Nous n'avons pas encore commencé à adresser notre message à un auditoire plus vaste : les travailleurs et travailleuses les plus réceptifs au message syndical et à l'idée de se syndiquer.

Les gens risquent encore beaucoup plus d'entendre des commentaires négatifs ou antisyndicaux que des commentaires positifs du public et de leurs collègues de travail. Même 45 % des membres des syndicats

indiquent qu'ils entendent des commentaires principalement négatifs alors que seulement 29 % disent qu'ils entendent des commentaires positifs. Le public entend des chefs syndicaux s'en prendre ouvertement à d'autres chefs syndicaux. Nous devons bien réfléchir au pouvoir du bouche à oreille et des stratégies qui créent des valeurs plus prosyndicales, particulièrement chez les groupes cibles qui sont déjà enclins à appuyer la syndicalisation.

Différents obstacles se présentent dans l'optique du recrutement des femmes, des travailleurs et travailleuses de couleur et des immigrants ou immigrantes. Le changement le plus marqué qui s'est produit au sein de la main-d'oeuvre syndiquée depuis trois décennies a été sa féminisation jumelée à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail.

Il y a plus de femmes non syndiquées que d'hommes non syndiqués qui désirent adhérer à un syndicat. Et les travailleuses sont de plus en plus concentrées dans l'énorme secteur des services privés dans lequel il est d'une importance critique de recruter davantage et de rétablir le taux de syndicalisation.

Il est d'une importance cruciale de mettre l'accent sur le recrutement des travailleuses. De nombreux chefs et militants et militantes syndicaux le reconnaissent, et bon nombre font de leur mieux pour recruter des femmes. Pourtant, malgré tous les discours, les sessions d'éducation et les conférences ainsi que les programmes visant à donner du pouvoir aux femmes, les recherches récentes indiquent qu'en Ontario, par exemple, les recruteurs et les recruteuses sont encore plus susceptibles d'axer le recrutement sur les lieux de travail à prédominance masculine plutôt que féminine. (En C.-B., on assiste à la tendance inverse.) Ensuite, les recherches montrent qu'il « y a une proportion décroissante de femmes occupant des postes de dirigeant supérieur en ces temps où les femmes

constituent la majorité des membres des syndicats » (Shanahan et Yates, 2007). Nous devons tous bien réfléchir à ce paradoxe.

On relève une tendance comparable parmi les travailleurs et les travailleuses de couleur. En 2002, les nouveaux immigrants et immigrantes constituaient près du quart de la population adulte du Canada. C'est la plus forte proportion de personnes nées à l'extérieur du pays depuis 1931 (Statistique Canada). Comme celle des femmes, la participation des immigrants et immigrantes au marché du travail monte en flèche : de 1991 à 2001, les nouveaux immigrants et immigrantes ont compté pour 70 % de la croissance de la population active de la décennie.

Cependant, les travailleurs et les travailleuses de couleur sont plus susceptibles d'occuper des emplois à bas salaire et de bas étage dans les secteurs public et privé. Les immigrants et les immigrantes se retrouvent en chômage pour de plus longues périodes et, selon le Recensement de 2001, les membres de minorités visibles nés à l'extérieur du Canada et les travailleurs et travailleuses autochtones gagnaient 72 % et 85 %, respectivement, de ce que gagnaient les Canadiens et les Canadiennes qui ne sont pas des travailleurs et travailleuses de couleur.

Toutes ces données portent à croire que les travailleurs et les travailleuses de couleur devraient être des cibles réceptives des campagnes de recrutement syndical. Les sondages Vector le confirment. Cependant, les recruteurs et recruteuses syndicaux du Canada, à quelques exceptions près, sont encore principalement de race blanche. À quelques exceptions près aussi, les syndicats n'ont pas les connaissances linguistiques, les réseaux sociaux ni la sensibilisation culturelle nécessaires pour établir de bons contacts initiaux. Ces difficultés ne peuvent que s'accroître à mesure que l'immigration continue d'augmenter.

Les syndicats consacrent des ressources spéciales à des initiatives ayant trait à la citoyenneté, aux droits de la personne et à la lutte contre le racisme et ils font des efforts innovateurs en matière de négociation collective pour favoriser les droits des Autochtones. Les syndicats s'efforcent ainsi de faire face au changement démographique de la population active qui nécessite une représentation syndicale réceptive. Cependant, il reste beaucoup de pain sur la planche.

C'est encore l'économie, idiot!

Tous ces obstacles contribuent au problème de savoir comment renverser la baisse du taux de syndicalisation et s'inscrivent sur le fond des déchirants changements que ne cesse de subir l'économie mondiale et qui sont traités dans l'énoncé destiné à l'Assemblée statutaire qui s'intitule « L'écart croissant : l'inégalité, la pauvreté et la lutte pour l'égalité économique des femmes ». C'est une tâche difficile que de maintenir des syndicats forts et croissants dans l'actuel climat d'excès spéculatifs, de flux financiers déstabilisateurs, d'incessantes pressions en vue de l'affaiblissement des droits syndicaux et des règlements sur le travail et de régimes de libre-échange des plus inéquitables. Et c'est sans mentionner l'industrie incroyablement active et rentable des tactiques antisyndicales!

Dans la deuxième partie de cet énoncé, nous décrirons un programme d'action collective qui permet de conserver une vue d'ensemble mais qui comprend aussi des réflexions sur la rencontre critique entre la recruteuse ou le recruteur syndical et une femme ou un homme incertain qui recherche plus de dignité au travail, se demandant s'il doit signer ou non une carte d'adhésion. Quelles sont les conditions qui doivent être réunies pour que cette carte soit signée et pour voir à ce que le personnel du lieu de travail en question ait le syndicat qu'il mérite?

Vers une nouvelle mission de recrutement du mouvement syndical canadien

Les recommandations que comprend cette section englobent celles qui ont trait au recrutement syndical et que comprend la section intitulée « Des salaires décents » de l'énoncé de politique destiné à l'Assemblée statutaire qui s'intitule « L'écart croissant : l'inégalité, la pauvreté et la lutte pour l'égalité économique des femmes » ainsi que des précisions et d'autres recommandations.

1. La politique importe : modifier la loi

Depuis l'élection du Saskatchewan Party, les travailleurs et les travailleuses de la Saskatchewan risquent de perdre leur loi concernant l'accréditation sur vérification des cartes. La C.-B. et le Québec sont les deux seuls ressorts du Canada qui ont des lois anti-briseurs de grève. Quelques ressorts ont des lois qui permettent la négociation sectorielle et multi-employeurs. Dans ces ressorts, d'énormes percées ont été réalisées par les syndicats. Le recrutement syndical fructueux nécessite d'acquérir de l'influence par la négociation collective et de mettre en même temps les parties sur un pied d'égalité grâce à la modification de la législation. Le fait est que la politique et le militantisme politique importent.

Ce n'est pas par hasard que les taux de recrutement syndical ont augmenté en C.-B. du temps des gouvernements néo-démocrates Harcourt et Clark et qu'ils ont commencé à diminuer après la victoire du gouvernement libéral Campbell. Les lois axées sur les travailleurs et les travailleuses et un climat politique globalement favorable aux travailleurs et travailleuses ont transmis aux employeurs le message que l'antisindicalisme intolérant n'était pas jugé propice au bien public par les Néo-démocrates. Le climat a changé radicalement à l'arrivée des Libéraux au pouvoir, et les employeurs se sont sentis dès lors à l'aise de se livrer à

leur grossière croisade anti-travailleurs et travailleuses. Le militantisme politique importe.

Le gouvernement néo-démocrate de l'Ontario avait adopté en 1992 des lois qui renforçaient la procédure d'accréditation automatique (et interdisaient le recours aux briseurs de grève), et il s'ensuivit deux années de succès de recrutement syndical sans précédent. La revendication de justice en milieu de travail se faisait entendre partout. Le gouvernement conservateur Harris a non seulement révoqué les modifications mais encore éliminé les procédures d'accréditation qui avaient été assujetties à la législation par des gouvernements conservateurs pendant les années 1950 et qui assuraient des droits minimaux de recrutement en milieu de travail.

Le gouvernement libéral Charest du Québec menace périodiquement de révoquer les droits de recrutement syndical que défend depuis des années le Parti Québécois.

L'hostilité de la communauté des affaires et des hommes et femmes politiques de droite du Canada et des États-Unis à l'égard de l'accréditation automatique est compréhensible. Ce mécanisme défend le droit humain des travailleurs et travailleuses d'adhérer à un syndicat sans ingérence de l'employeur ni intimidation par celui-ci.

L'accréditation automatique permet de voir à ce que le choix d'adhérer à un syndicat n'appartienne qu'au travailleur ou à la travailleuse et ne concerne que celui-ci ou celle-ci et le syndicat auquel il ou elle adhère. Il ne doit pas faire l'objet de l'interminable torrent de propagande qui est monnaie courante avant les soi-disant votes de représentation. Le droit d'adhérer à un syndicat n'est pas l'affaire du patron. Nous savons tous à qui sert la contre-vérification du choix du travailleur ou de la travailleuse, et ce n'est pas à celui-ci ou à celle-ci.

Le Congrès du travail du Canada continuera de s'efforcer, de concert avec ses affiliés, les fédérations provinciales et territoriales du travail, les conseils du travail et ses alliés communautaires, de coordonner une campagne entre les affiliés de tout le pays pour revendiquer le rétablissement ou l'adoption de l'accréditation automatique en tant que procédure par laquelle les travailleurs et travailleuses peuvent obtenir une représentation syndicale en milieu de travail et des dispositions des lois sur le travail telles que celles qui prévoient par exemple la négociation sectorielle, l'interdiction du recours aux briseurs de grève et l'arbitrage de la première convention collective qui mettent les parties sur un pied d'égalité.

2. À syndicats plus forts, communautés plus fortes

Pour recruter plus efficacement dans les secteurs à bas salaires de l'économie, et pour mieux tendre la main aux femmes, aux nouveaux immigrants et immigrantes et aux travailleurs et travailleuses marginalisés, les syndicats doivent tirer des leçons de l'expérience des organisations communautaires, des associations ethniques, des groupes de défense des droits des locataires, des organisations de femmes de quartier, des centres d'entraide autochtones et du nombre grandissant de groupes militant contre la pauvreté dans l'ensemble du Canada, et particulièrement dans les grandes villes. Les travaux suivis que le mouvement syndical accomplit avec Centraide dans les différentes parties du pays sont un important moyen de nouer des relations avec des organisations communautaires desquelles nous devons nous rapprocher.

Les organisations communautaires ont acquis un impressionnant répertoire de compétences en motivant des gens ordinaires à défendre leurs droits et à faire des choses extraordinaires et en les mobilisant en grand nombre quand l'occasion l'exige. Il y a de nombreuses techniques et pratiques que nous pouvons apprendre d'eux et qui peuvent servir au

recrutement syndical, particulièrement auprès des communautés immigrantes et racialisées.

Un nombre grandissant de militants et militantes communautaires du Canada ont compris l'importance des droits syndicaux en tant qu'élément clé de toute stratégie de lutte contre la pauvreté, ont participé avec le mouvement syndical, par exemple à des campagnes sur le salaire minimum, et comprennent mieux l'histoire de lutte des syndicats. Une alliance naturelle attend que nous mobilisions les travailleurs et travailleuses non syndiqués et que nous fassions progresser notre cause commune de justice sociale.

Le Congrès du travail du Canada continuera de collaborer avec les fédérations provinciales et territoriales du travail, les conseils du travail et ses affiliés afin de créer des alliances communautaires avec des organisations qui militent pour la justice sociale, apportant notre expérience à leurs luttes et profitant des leçons tirées de leurs efforts pour syndicaliser les travailleurs et travailleuses non syndiqués.

3. Étude de formes alternatives de recrutement et de communication

Le défi du recrutement syndical a incité les militants et militantes d'Amérique du Nord et du monde entier à trouver une foule d'idées innovatrices. Des idées telles que le « syndicalisme minoritaire », le « syndicalisme discrétionnaire » et le recrutement « de source ouverte » sont passées des pages et des blogues des journalistes syndicaux à la table de travail des recruteurs et recruteuses et des dirigeants et dirigeantes des syndicats. Comme la pratique plus courante de création de la qualité de membre associé, ces idées sont destinées à trouver des moyens de recruter des travailleurs et travailleuses au sein de structures fortes et efficaces mais qui ont une valeur inférieure à celle de l'accréditation légale officielle assortie de droits de négociation. Le

« syndicalisme minoritaire » a de vigoureux champions parmi les auteurs favorables au mouvement syndical mais très peu de succès mesurable jusqu'à présent. Le concept s'inscrit néanmoins facilement dans un arsenal comprenant l'expansion de l'innovation en recrutement communautaire et en action politique.

Ces idées sont rendues pratiques par le virage technologique et le fait que le Web et l'Internet peuvent être des lieux de militantisme pour les droits de la personne. Personne n'a encore trouvé le meilleur moyen de faire du recrutement en ligne de manière à vraiment accroître le nombre des membres d'un syndicat, mais il est indéniable que le Web peut être employé pour manifester soutien et solidarité aux travailleurs et travailleuses en lutte dans toutes les parties du globe grâce à des méthodes telles que le recrutement virtuel et le piquetage virtuel. Il n'y a pas de raison pour laquelle les campagnes de recrutement bien mises en vue ou stratégiquement critiques ne peuvent pas bénéficier d'un recours innovateur à des sites de militantisme dans le cadre de notre panoplie de moyens de communication.

De nombreuses organisations continuent de se méfier des initiatives en ligne, notamment en raison de l'évolution rapide de la technologie elle-même. Cependant, le mouvement syndical n'a pas d'autre option que de profiter des possibilités offertes par Facebook, YouTube, l'énorme monde des blogues et d'autres véhicules par lesquels des millions de jeunes personnes, en particulier, passent leur temps à nouer des liens communautaires d'une façon qui était inimaginable il y a des décennies.

Le Congrès du travail du Canada collaborera avec ses affiliés pour examiner l'expérience acquise en employant des formes alternatives de recrutement syndical et les possibilités de les employer dans le contexte canadien, particulièrement en vue d'accroître le nombre des membres des syndicats dûment constitués. Le CTC collaborera aussi

avec ses affiliés pour discuter de moyens pratiques de profiter des technologies des communications en évolution rapide afin d'aider les travailleurs et les travailleuses non syndiqués à défendre leurs droits.

4. Le rôle du Congrès

Dans le monde entier, des centrales syndicales nationales ont donné le pas à de sérieux projets de croissance et de renouveau syndicaux. Les remarquables stabilisation et résurgence récentes des mouvements syndicaux du Royaume-Uni et de l'Australie ont été dirigées par le TUC et l'ACTU, respectivement, les syndicats affiliés comptant sur les rôles de coordination et d'établissement de stratégie des centrales.

Nous sommes peut-être loin d'entamer un projet de ce genre au Canada. D'ailleurs, sa structure actuelle ne permet pas au Congrès de jouer pareil rôle. Cependant, l'envergure du défi que présente l'augmentation du taux de syndicalisation exige que nous sortions des sentiers battus à bien des égards. Elle devrait nous galvaniser tous dans une action concertée. Pourtant, les différends entre affiliés ou entre des affiliés et le Congrès nous privent d'une énergie énorme que nous pourrions consacrer plus utilement à la recherche commune de moyens d'accroître le nombre des personnes syndiquées.

Cependant, la présente Assemblée statutaire traitera d'un examen de fond en comble du Congrès du travail du Canada et de ses relations pratiques avec les fédérations du travail, les conseils du travail et ses affiliés. **Nous proposons que cet examen structural ait pour élément clé une réflexion sérieuse sur la façon dont tous les paliers du mouvement peuvent mettre davantage l'accent sur le recrutement.** Par exemple, bon nombre des initiatives les plus intéressantes prises par des alliances communautaires découlent du travail de nos conseils du travail et des fédérations provinciales et territoriales du travail. Il n'y a pas loin de ce

fait à la réflexion au sujet de la canalisation des énergies considérables investies en une augmentation de l'accent mis sur le recrutement.

Il est clair que tout cela ne peut se produire à défaut d'une volonté des affiliés du Congrès d'y consacrer la réflexion, les ressources et même le personnel en fonction des proportions du défi.

sepb*225