Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux
Octobre 2008, numéro vingt-trois

# Perspectives

CSN

## SYLVICULTEURS
# LES SACRIFIÉS DE LA FORÊT !

Mot de la présidente

# Priorités 2008-2009

## Le privé en santé, à nos portes

Pour une deuxième année consécutive, la CSN entend faire de sa lutte contre la privatisation du système de santé une priorité. Le passage de Philippe Couillard au privé avec l'absolution complète du gouvernement, l'annonce d'un PPP nouveau genre pour la construction d'un CHSLD en Montérégie dans lequel tout ira au privé y compris les soins, les tractations du CHUM avec des cliniques privées pour leur sous-traiter une partie des services, notamment l'ophtalmologie ; tout cela doit nous inquiéter au plus haut point.

Après avoir tout mis en place pour ouvrir un marché privé de la santé au Québec, il est évident que l'ancien ministre Philippe Couillard ne pourra s'abstenir de partager sa profonde connaissance d'un système qu'il a lui-même réformé. Il est inconcevable que le gouvernement ne réagisse pas plus fortement à cette défection. Le nouveau ministre de la Santé et des Services sociaux et le gouvernement doivent indiquer leurs véritables intentions. Veulent-ils poursuivre dans la même veine et ouvrir notre réseau à une plus grande présence du privé ?

Le gouvernement Charest doit faire la démonstration que son attachement au système de santé public n'est pas qu'une façade pour gagner des élections, mais qu'il est bien réel. Il doit se traduire en politiques publiques de protection, de consolidation et de développement du réseau public.

## Revoir le régime de négociation du secteur public

En plus de la poursuite de la campagne sur la santé, la CSN se fixe d'autres priorités. La révision du régime de négociation dans le secteur public est de ce nombre.

Depuis le milieu des années 1980, les salarié-es du secteur public québécois sont sous le coup d'un chapitre d'exception du Code du travail, qui met passablement à mal leur droit de négocier. Non-négociabilité des salaires, approche rigide et abusive en matière de services essentiels, négation du droit de grève et aucun mécanisme pour résoudre les impasses sont au nombre des multiples reproches que le mouvement syndical québécois a toujours formulés à l'égard de la loi 37, qui régit le régime de négociation dans le secteur public.

Nous avons répondu positivement à l'appel de M^me^ Jérôme-Forget, présidente du Conseil du trésor, pour revoir ce régime de négociation. Voilà pourquoi nous mettrons tous les efforts requis pour réussir cet objectif à l'intérieur d'un calendrier qui, à notre demande, n'entache pas la reprise des négociations pour nous sortir des décrets qui nous ont été imposés jusqu'en mars 2010. Cette échéance, fixée à décembre 2008, est serrée, mais demeure tout à fait réaliste si la bonne volonté est au rendez-vous.

Nous avons le devoir de saisir cette rare occasion qui se présente. Nous avons la responsabilité de faire cet exercice dans l'esprit des grandes conventions internationales et de l'inscrire dans la foulée des décisions du Bureau international du travail (BIT) et dans celle des décisions plus récentes de la Cour suprême du Canada dans *Health services* en Colombie-Britannique et, plus près de nous encore, de la Cour supérieure du Québec dans le cas de la loi 30. Décisions portant sur le droit de négociation et le droit d'association.

Rien n'est jamais acquis d'avance, mais la volonté conjointe des parties d'ouvrir ce dossier nous place dans une conjoncture qui n'aura jamais été aussi favorable. Oser au quotidien, c'est aussi cela. Maintenir les règles actuelles favorise le risque d'un match revanche où tous peuvent y perdre.

Enfin, une priorité particulière sera accordée aux résolutions du 62e Congrès de la CSN qui nous engagent sur la voie des relations de travail et de la négociation collective. Ainsi, les résolutions concernant la lutte à la discrimination en fonction des statuts d'emploi, la définition d'un cadre pour les agences de placement et la mise en route de mesures de conciliation famille-travail dans les milieux de travail seront les premiers chantiers que nous allons ouvrir. L'heure est venue de nous commettre sur ces thèmes qui engagent toutes les composantes de la centrale.

Là-dessus, je nous souhaite un automne fructueux.

**Claudette Carbonneau**

# Sommaire

Dossier : environnement
**Place à l'action !**
**4**

Sylviculteurs
**Les sacrifiés de la forêt**
**11**

Travail décent
**Actions planétaires**
**15**

Hôtellerie
**Des percées historiques**
**16**

Licenciements et fermetures
**Qu'attendre de la justice ?**
**22**

André Fleury
**Père de hockeyeur**
**26**

*L'invitée*
**Nora Solervicens**
**Un engagement social**
**31**

Gestion environnementale

# Place à l'action !

*par Pierre-Luc Bilodeau et Denise Proulx*

**Si chaque syndicat pose un geste environnemental, cela représente 2000 actions d'ici trois ans.**

**Au cours du congrès 2008, les syndiqué-es se sont engagés à évaluer les impacts environnementaux de leurs milieux de travail et à poser des gestes écologiquement responsables.**

Roger Valois

Photo : Alain Chagnon

Roger Valois, vice-président au comité exécutif de la CSN est optimiste : « Ce n'est pas le Pérou, ce que l'on demande ! Si nous atteignons cet objectif, chaque petit geste nous amènera très loin. » Chacun dans sa région et dans son secteur d'emploi, les syndicats et les organisations affiliées sont appelés à développer une vision d'ensemble de leurs enjeux environnementaux et à s'impliquer concrètement. « Il y a des hôpitaux où il peut se faire du recyclage du papier. Ailleurs, on pourrait passer au compostage des matières putrescibles et dans les hôtels, à la récupération des produits de soins corporels. Les travailleurs et les travailleuses doivent faire leur inventaire et évaluer comment avancer graduellement », complète Roger Valois.

Avec son comité en environnement et le comité confédéral, la CSN entend d'ailleurs réfléchir pour développer des outils d'analyse et des argumentaires qui aideront les conseils centraux à devenir des porteurs de changement de comportements dans les milieux de travail et dans leur région. « Il est clair que les résultats des impacts dans la région de Sorel ne ressembleront pas à ceux obtenus à Sept-Îles, car leur réalité est différente. Il faut faire nos évaluations de manière intelligente et comprendre la nécessité de se soucier des enjeux environnementaux. Nous voulons éviter que les travailleuses et les travailleurs soient placés devant des décisions regrettables et coûteuses, parce qu'ils n'ont pas su transformer leur milieu de travail », enchaîne-t-il.

## De la parole aux actes

La CSN ne veut plus de vœux pieux. Dans ses déclarations, le gouvernement du Québec donne l'impression qu'il est préoccupé d'environnement. Mais lorsque vient le temps de passer aux actes, l'histoire prend une autre tournure. La centrale revendique que des comités, regroupant des syndicats, des entreprises, des organisations environnementales et des fonctionnaires du gouvernement du Québec, soient mandatés et financés par l'État pour examiner les enjeux propres à chaque secteur en matière de production de gaz à effet de serre. Elle entend revendiquer l'introduction des technologies propres qui ont fait leur preuve, notamment en matière de transport en commun. Par exemple, comment se fait-il qu'à Vancouver, à Régina, à Edmonton des autobus publics fonctionnent à l'électricité et qu'ici on ne soit pas capable d'instaurer l'utilisation de ces véhicules ? Avec ses syndicats du transport, la CSN fera des pressions pour que les moteurs électriques soient davantage utilisés ; et que le gouvernement du Canada respecte le protocole de Kyoto que les parlementaires ont signé. « Cette signature engage l'État, pas que les partis politiques », souligne Roger Valois.

## Ici, on recycle

Le 27 mai dernier, la CSN obtenait de Recyc-Québec une attestation de réussite, soit le niveau III « Performance », qui constitue la plus haute distinction décernée par l'organisme, pour ses actions menées en faveur de la réduction à la source, du réemploi, du recyclage et de la valorisation des matières résiduelles à son siège social, à Montréal. Ce sont 97 % des matières recyclables qui sont valorisées (papier, carton, plastique,verre, métal) et 91 % des autres matières (dangereuses, informatiques, textiles, déchets ultimes). Près de 100 tonnes de résidus sont produites annuellement, dont la grande partie, 83 %, est constituée de matières recyclables. Toutefois, des avancées sont à faire du côté des matières organiques. Actuellement, il n'y a aucun compostage.

Photos : Michel Giroux

Deux responsables du comité environnement :
Gabrielle Lemarier-Saulnier représentante des étudiants
et Laurence Viry, représentante des enseignants

### La planète en héritage

Enfin, tous s'entendent pour reconnaître que les enjeux environnementaux ne sont pas que climatiques. La pollution des cours d'eau et des sols par les pesticides et les médicaments, les polluants organiques persistants laissés par la production manufacturière et minière, le manque d'efficacité énergétique sont une problématique qui commande que les travailleurs se prennent en main pour éviter que le laisser-faire ne vienne à court ou à moyen terme détruire leurs emplois. Roger Valois voue une confiance infaillible à ces travailleurs et à ces travailleuses qui sont sur le terrain au quotidien et qui sont ainsi les meilleurs conseillers en matière d'enjeux environnementaux. « Il faut que le gouvernement du Canada arrête de rire du monde. Il n'est pas question qu'on laisse une poubelle en héritage à nos enfants ! »

# Au cégep de Trois-Rivières, les idées fusent

**Ce ne sont pas les projets environnementaux qui manquent au cégep de Trois-Rivières. Les idées fusent et les propositions avant-gardistes se concrétisent grâce à la collaboration de tous les acteurs de l'institution. Et ce n'est qu'un début…**

En 2006, la mobilisation étudiante a incité les enseignantes, les enseignants et le personnel de soutien à passer à l'action, tout en entraînant la direction à adopter une politique environnementale audacieuse. « Les étudiants ont commencé à se réunir une fois par semaine pour déterminer ce qu'on pourrait faire, raconte Gabrielle Lemarier-Saulnier, du comité étudiant du cégep de Trois-Rivières. Quand la direction a vu qu'il y avait une motivation étudiante, elle a décidé de mettre en place une politique environnementale et de former un comité institutionnel. » Une initiative à laquelle les salarié-es du cégep ont immédiatement participé.

« Dès qu'on a su qu'il y avait un comité qui se formait, on a tout de suite pris le train en marche, explique Laurence Viry, du syndicat des professeurs. On a dit qu'on voulait être partie prenante de ce projet. Le comité a plusieurs membres : un provenant de la direction, une enseignante (moi-même), un employé de soutien et un professionnel. Donc, tous ensemble, on coordonne les activités qui sont proposées par les étudiants. »

### Sensibilisation

Depuis, plusieurs types d'activités de sensibilisation ont été réalisées, grâce entre autres aux babillards, dont le sujet change toutes les trois semaines, et aux conférences sur l'environnement. « On a aussi fait un banquier vert : on posait des questions environnementales aux étudiants contre des prix environnementaux comme des ampoules énergétiques ou du chocolat équitable. De plus, on organise des actions comme des collectes de livres usagés ou des corvées pour ramasser les déchets qui traînent sur le campus », explique Gabrielle.

Des centres de tri ont été installés pour hausser la quantité de matières recyclées.

La diminution des déchets est l'un des mots d'ordre au cégep. Lors de la rentrée, des tasses réutilisables ont été distribuées aux étudiantes et aux étudiants, de manière à diminuer l'utilisation de bouteilles d'eau en plastique.

Par la suite, des centres de tri ont été installés pour hausser la quantité de matières recyclées. « Les centres de tri, c'est comme des grosses poubelles. Il y en a trois : une pour le papier, une pour le plastique et le métal et une pour les déchets, poursuit Laurence Viry. Ce sont donc les enseignants, les employé-es, les étudiantes et les étudiants qui doivent faire le tri de leurs déchets. Au bout de quinze jours, tout le monde était habitué à cela. »

## Achat responsable

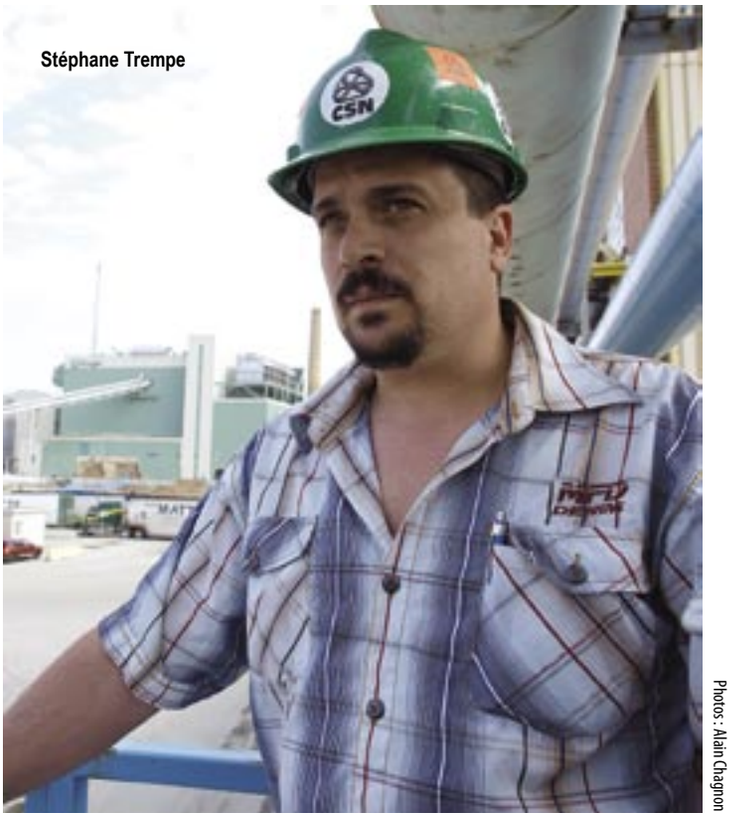
En ce qui concerne les achats de matériel, l'institution tente de donner l'exemple. « Dans notre politique environnementale, on a une clause qui dit que chaque fois qu'on change une partie du matériel, que ce soit une imprimante ou des toilettes, on vise l'économie d'énergie et un choix plus écologique », explique Gabrielle Lemarier-Saulnier.

Le comité institutionnel s'active présentement pour obtenir une certification « cégep vert », souligne l'enseignante. « Pour ça, il y a certaines exigences à rencontrer : il faut qu'on ait un plan de travail à long terme. Cette année, on a mis beaucoup d'efforts sur les centres de tri. L'année prochaine, on travaillera sur le compostage et sur la transition vers une cafétéria plus verte. On peut aussi tenter de remplacer le chauffage au mazout par un système à l'électricité. C'est un travail à long terme, mais à petits pas, on avance et on progresse. »

# Chez Kruger de Bromptonville, emplois et environnement vont de pair

**Comment assurer les emplois dans le secteur des pâtes et du papier dans un contexte de morosité en matière d'approvisionnement de la ressource et d'une demande de papier journal en décroissance ? Il semble que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et du papier de Bromptonville, en Estrie, de concert avec leur employeur Joseph Kruger, ait trouvé la solution. Il s'agit du développement d'une centrale de production d'énergie électrique à partir de la biomasse produite à l'usine de Brompton et des boues d'usines d'épuration des municipalités avoisinantes.**

Le projet de cogénération de Kruger Énergie, lancé en 2005, est actuellement en activité et rentable. L'énergie produite est vendue à Hydro-Québec et alimente aussi la sécherie des machines à papier de l'usine. « Ce qui nous distingue des autres usines de pâtes et papier et nous aide, c'est le prix actuel du mazout lourd. Sans la chaudière de cogénération, l'usine ne serait pas viable », explique Stéphane Trempe,




Stéphane Trempe

Photos : Alain Chagnon

vice-président responsable des services. Il se réjouit qu'en conséquence, les 383 membres syndiqués puissent dormir tranquille. En effet, le projet de cogénération a permis de moderniser les quatre chaudières existantes et les équipements de production.

## Le vent dans les voiles

Mieux, ajoute Stéphane Trempe, la Kruger de Bromptonville est en phase d'expansion. L'usine a obtenu un permis pour brûler les bardeaux d'asphalte, ce qui devait consolider la production d'électricité à 19 mégawatts au courant de l'été tout en diminuant l'enfouissement de ces matériaux secs dans les dépotoirs. Cette énergie transite par le réseau d'Hydro-Québec pour être vendue sur les marchés d'exportation vers les États-Unis.

D'autres projets sont en attente d'autorisation. Puisque la cogénération à partir des boues et de la biomasse produit beaucoup de cendres, Kruger négocie la possibilité de vendre ces résidus aux cimenteries, qui pourraient les ajouter à leur recette de fabrication du ciment. « Kruger est proactive et nous travaillons avec elle pour raffiner le procédé de cogénération. Le syndicat étudie les procédés et incite ses membres opérateurs à apporter des suggestions et à se perfectionner afin de demeurer à la fine pointe des connaissances technologiques », complète le vice-président. Une alliance entre l'Université de Sherbrooke et un consortium d'investisseurs permet d'explorer d'autres avenues, comme la production d'éthanol à partir des résidus.

Le syndicat incite également ses membres à se former, afin qu'ils obtiennent des accréditations de mécanicien de machine fixe et d'opérateur de bouilloire qui les rendront aptes à œuvrer partout au Canada. « Cela n'a pas créé de nouveaux emplois, mais nous n'en avons pas perdus non plus. Ce qui, dans le contexte actuel, est très bien ! » renchérit Stéphane Trempe.

## Un comité paritaire de santé et de sécurité au travail

Un problème persistant vient amoindrir l'enthousiasme des syndiqué-es. Les cendres s'infiltrent partout et des odeurs nauséabondes dérangent la vie tant des travailleurs que du voisinage. Le syndicat s'est impliqué dans la création d'un comité paritaire de santé et de sécurité au travail, lequel se penche sur des méthodes pour éviter la contamination des postes de travail et pour minimiser la quantité de cendres en suspension dans l'air. « Nous cherchons à établir des liens avec les syndicats des cimenteries pour échanger et innover. Nous travaillons aussi avec les syndicats des usines en restructuration pour augmenter notre productivité. Nous avons compris qu'il faut changer nos méthodes de travail pour assurer la pérennité de l'usine », reconnaît Stéphane Trempe.

# À l'entrepôt Jean Coutu, on s'attaque aux déchets

**Les déchets industriels sont l'une des causes non négligeables de la pollution. Avec toutes les matières recyclables qui transitent à l'entrepôt Jean Coutu de Longueuil, l'occasion était belle pour les employé-es de faire leur part pour l'environnement.**

Photos : Michel Giroux

« On recycle beaucoup de cartons provenant des boîtes et on les réutilise pour envoyer d'autres marchandises aux pharmacies. Aussi, on essaie de se servir du papier des deux côtés, sinon on les recycle. Il y a aussi le papier journal, qu'on essaie d'employer pour l'emballage », raconte Jonathan Beaudry, opérateur de chariot élévateur et vice-président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'entrepôt Jean Coutu.

En outre, les cartouches d'encre sont retournées à la compagnie lorsqu'elles sont vides. Sur un autre plan, beaucoup d'employé-es de l'entrepôt font du covoiturage. « Il y a beaucoup de petites choses qui ne paraissent pas nécessairement au premier coup d'œil, mais mises ensemble, ce sont des petits pas qui nous font avancer plus vite qu'on le croit. »

« L'environnement, c'est l'affaire de tous. Pour moi, c'est bien que le syndicat s'implique là-dedans, pour au moins voir les démarches qui pourraient être faites de manière globale. Tout le monde doit faire de petites choses », résume-t-il.

## Le syndicat, moteur de progrès

La participation du syndicat a fait boule de neige auprès des membres. Ce fut en quelque sorte la bougie d'allumage entraînant plusieurs actions. « Beaucoup de gens commençaient à parler de ce qui se passait en environnement dans leur milieu de travail. Sous la pression des employé-es, nous avons présenté un projet environnemental à la compagnie pour qu'elle y prenne des idées et pour savoir si elle était prête à s'impliquer pour le futur. Plusieurs sont prêts à embarquer pour que le dossier avance, poursuit-il. Ils attendent juste que le premier pas soit fait. C'est intéressant de voir combien les gens sont emballés par ces idées. »

Le premier objectif dans la mire du syndicat est la diminution des déchets en matière plastique. « On en jette beaucoup trop. Il faut trouver les façons de les recycler ou d'en utiliser moins. Ensuite, il y a beaucoup de matières résiduelles : les boîtes à lunch sont remplies de petites choses qu'on peut facilement recycler. » Par ailleurs, un nouveau comité s'est donné des cibles ambitieuses pour l'élimination du styromousse dans l'entrepôt.

Pour l'instant, les questions environnementales sont amenées par le comité paritaire de santé et de sécurité. Mais Jonathan Beaudry souhaite qu'il y ait une tribune dédiée uniquement à ces questions.

L'autre action que mène le syndicat est de sensibiliser les travailleuses et les travailleurs grâce à la diffusion d'informations sur leur site Internet et dans leur journal. « On souhaite éduquer les gens qui ne savent pas toujours quels sont les gestes à poser », conclut-il.

**Pierre Darveau, président du syndicat, Daniel Primeau de la direction de l'entreprise et Jonathan Beaudry, vice-président du syndicat**

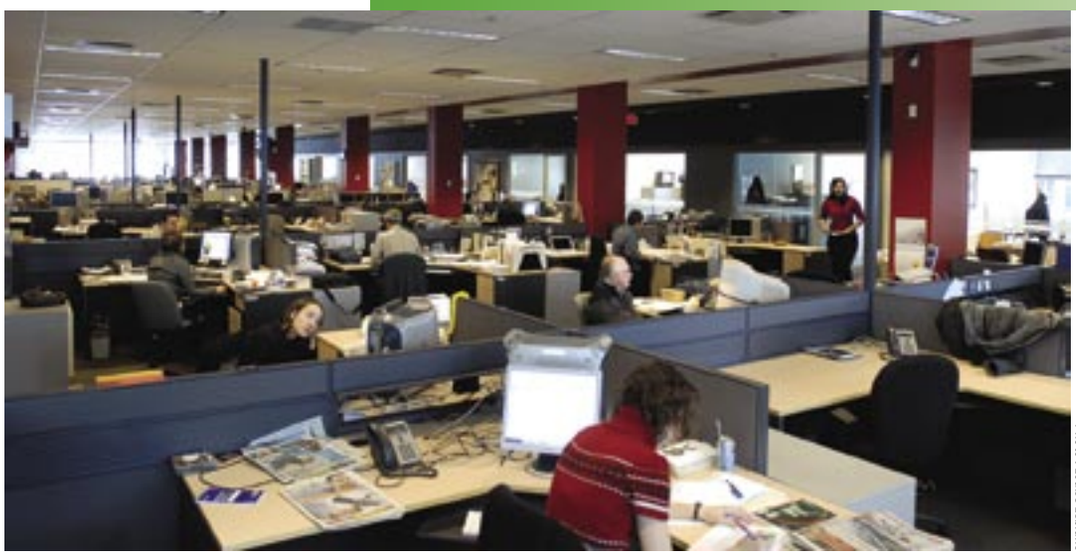


Photo : Louise Leblanc

# Au journal *Le Soleil*, on multiplie les gestes

**Depuis un an, les employé-es du quotidien *Le Soleil*, à Québec, multiplient les gestes visant à protéger l'environnement. Des gens de la salle de rédaction ont d'abord eu l'idée de mettre sur pied un comité environnement. L'initiative a entraîné une série d'actions peu coûteuses qui ont permis de réduire considérablement la quantité de déchets non recyclables et de réutiliser une grande quantité de papier.**

« En regardant autour de moi, je constatais qu'il y avait beaucoup de gaspillage, raconte Daphnée Bédard, l'une des instigatrices du comité environnemental. Les verres en styromousse pour le café et l'eau, c'était le gros problème au départ : les gens en utilisaient quatre ou cinq par jour. Comme nous sommes une entreprise de presse, il y a aussi une grande consommation de papier, alors on voulait faire un effort de ce côté-là. » Son syndicat a ensuite été interpellé et la réponse fut positive.

Au bout du compte, les 300 employé-es du journal ont emboîté le pas. « On a fait une approche auprès des deux autres syndicats de la boîte et ils ont embarqué, explique Anne-Marie Dufresne, également membre du syndicat de la rédaction du journal. Les membres des trois syndicats sont très enthousiastes. »

## Des capsules vertes

« Dès la première réunion du comité, ce fut très populaire. Il y a beaucoup de monde qui se sont impliqués, se rappelle Daphnée. Les premières décisions ont concerné la publication de capsules vertes. Ce sont des capsules d'information sur l'environnement dans le journal interne du *Soleil* sur le Web. Ça sert à informer les gens sur les actions qu'on pose. »

« Ça leur donne un petit coup de pied, renchérit sa collègue. Il y a des choses que tu peux faire et tu n'y penserais pas nécessairement par toi-même, mais parfois, le fait de te le faire rappeler, ça peut te forcer à faire plus attention. Donc, je pense que les gens sont plus sensibilisés maintenant. »

« On a mis une adresse courriel pour que les gens nous soumettent leurs idées. Ils nous écrivent également pour nous dire qu'ils sont contents que des actions soient entreprises, parce qu'ils sont sensibles à l'environnement, note Anne-Marie Dufresne. Peut-être qu'on n'en fait pas assez parfois ou qu'on ne sait pas trop comment le faire, alors c'est important qu'il y ait un comité environnement pour nous donner des idées. »

Les capsules vertes, diffusées tous les deux mois, ont permis notamment d'encourager les salarié-es à récupérer les piles et à apporter leurs lunchs dans des sacs récupérables. Dans les milieux de travail, les bâtonnets de café ont été remplacés peu à peu par des pâtes alimentaires (linguinis) et des tasses réutilisables ont été mises à la disposition des salarié-es pour éliminer la consommation de verres en styromousse.

Plusieurs interventions se sont succédé, note Daphnée Bédard. « On a fait faire des tablettes de papier écolos avec du papier déjà utilisé d'un côté qu'on fait relier : ça fait de belles tablettes de différentes grosseurs. Il n'y avait pas non plus de bacs pour recycler le verre, le métal et le plastique. On a donc fait des appels auprès de la ville, qui nous en a envoyés. Une fois les bacs remplis, on s'occupe de les mettre à la rue. »

Photo : Michel Giroux

Hélène Foley et Benoit Delamarre du syndicat des employé-es de bureau, Daphnée Bédard et Anne-Marie Dufresne du syndicat de la rédaction

# Nourrir le monde ou les voitures ?

**D'abord perçus comme une solution écologique à la crise climatique, les agrocarburants se sont avérés un marché de dupes qui ne satisfait que la filière de production industrielle. Autopsie d'un leurre qui risque d'augmenter la famine dans le monde.**

« Les politiciens adorent les agrocarburants. C'est une solution simpliste à un problème extrêmement complexe, qui ne leur demande pas de faire des transformations au système », croit Devlin Kuyek, porte-parole de l'organisation internationale GRAIN. Le militant était l'un des invités, le 1er mai dernier, au volet montréalais du forum public *Nourrir le monde ou les voitures*. Tous les conférenciers se sont entendus sur un point : si, à première vue, les agrocarburants contribuent à montrer que les pays prennent au sérieux les changements climatiques, ils sont avant tout favorables aux multinationales de « l'agrobusiness », telles les Monsanto, Cargill, ADM, Bunge et autres grands propriétaires terriens. Au point que les pétrolières Shell et BP s'intéressent aux agrocarburants et sont acheteuses de terres et de distilleries. Ces grands producteurs contrôlent sous brevet le patrimoine génétique des semences, encaissent les subventions gouvernementales et entretiennent par un lobby bien orchestré l'opinion des politiciens en leur faveur. Souvent au détriment du petit agriculteur et des consommateurs.

## Vol de terres et de ressources

Exemples à l'appui, les conférenciers ont expliqué que les ravages se font sentir partout sur la planète et qu'ils nous rattraperont. Au Brésil, les surfaces pour la production de la canne à sucre OGM, qui produit l'éthanol, augmentent plus vite que toutes les autres cultures vivrières, comme le haricot. « Au Mexique, le gouvernement laisse croire que les exportations d'éthanol vont réduire la pauvreté. C'est faux. Des milliers de paysans et de citoyens ont marché dans les rues de Mexico pour dénoncer l'augmentation des prix du maïs », a souligné Alberto Gomez de Via Campesina. En Amérique du Sud, le plan Colombie chargé d'éradiquer la culture de coca, favorise les transnationales qui procèdent à la plantation de palmiers à huile (à la base du biodiésel) sur le territoire de communautés afrocolombiennes sans leur permission. « En 2003, nous estimions l'étendue des plantations à 100 000 hectares. Nous évaluons qu'en 2010, plus d'un million d'hectares seront mis en culture de palmiers à huile et que quatre millions de paysans auront été déplacés », dénonce Marilyn Machade, travailleuse sociale active avec le Proceso de Comunidades Negras.

Partout où elles s'implantent, les cultures énergétiques diminuent la biodiversité et utilisent des ressources vitales aux populations, comme l'eau. L'Afrique en subit aussi les effets négatifs, s'indigne Ousmane Samake, de l'Institut de recherche et de promotion des alternatives au développement du Mali. Son pays est dorénavant envahi par le jatropha, une plante non comestible ni par les humains ni par les animaux. La nouvelle politique énergétique du Mali favorise son étendue, le vol de terres aux paysans et aux paysannes et le détournement de sources d'eau, ce qui provoque des conflits entre les communautés locales.

Photo : Flickr

## L'économie casino

« Pourquoi sommes-nous devant cette situation ? » s'est demandé Peter Rosset du Land Research Action Network. Avec clarté, le chercheur a expliqué que le modèle industriel s'est transformé en un système qui repose sur la spéculation, les grandes acquisitions, les bulles financières et ses crises, non plus sur des actifs. Par exemple, durant la crise des prix de la tortilla mexicaine, Cargill a pu engranger des profits dépassant de 200 à 300 % le coût d'achat initial. « Les États devraient reconstituer des réserves nationales et adopter une politique de souveraineté alimentaire », a conclu le militant.

Sylviculteurs

# Les sacrifiés de la forêt !

*par Benoit Aubry*

**Depuis 1986, les entreprises de transformation du bois doivent détenir des contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) pour récolter le bois des forêts publiques. En retour, celles-ci ont l'obligation de reboiser. Des sous-traitants emploient donc des sylviculteurs — des débroussailleurs pour dégager les arbres privilégiés, des abatteurs manuels, ainsi que des reboiseurs ou planteurs — pour régénérer les forêts. Traités comme une main-d'œuvre négligeable, ces derniers constituent pourtant le maillon le plus important de la chaîne. Ils sont véritablement indispensables. *Perspectives CSN* s'est rendu en Haute-Mauricie pour observer leurs conditions de travail et de vie.**

Photos : Michel Giroux

Stéphane Thomassin

Au moment où les fêtards quittent les bars des centres-villes, le réveille-matin de Stéphane Thomassin résonne dans la roulotte qu'il partage avec d'autres débroussailleurs, dans un camp regroupant une quarantaine de personnes, rapidement aménagé en bordure d'une rivière, en pleine forêt. Par définition, les camps des travailleuses et des travailleurs sylvicoles, qui comprennent quelques caravanes et autres abris servant de dortoirs, de réfectoire, de cuisine et de salle commune, sont établis de façon temporaire, en fonction des lieux de travail qui changent régulièrement. Des toilettes chimiques, installées à l'extérieur, complètent le tableau.

Le campement, situé à 80 km au nord de La Tuque, soit à 60 km au sud du barrage Gouin, est accessible par une route de gravier où la circulation est étonnamment dense : des camionnettes, des jeeps et de lourds fardiers remplis d'imposants billots qui filent à des vitesses parfois inquiétantes, laissent d'épais nuages de poussière dans leur sillage, ce qui oblige les conducteurs venant en sens inverse à une concentration et à une prudence de tous les instants.

Si le paysage forestier peut sembler idyllique pour qui aime vivre dans la nature et n'est pas trop regardant sur le confort, les millions de moustiques, bien dodus ou minuscules, mais tous affamés, ramènent vite à la réalité le citadin qui aurait omis de s'asperger d'insectifuge puissant.

Mais pour Stéphane, qui travaille en forêt depuis sept ans, de mai à novembre, ce ne sont pas les nuées de bestioles qui l'empêcheront de pratiquer ce métier qu'il aime. Après le déjeuner, il monte dans sa camionnette pour se diriger vers le territoire qui lui est assigné en empruntant un des innombrables chemins de terre qui sillonnent les forêts québécoises. Il se compte chanceux puisque le terrain à débroussailler n'est situé qu'à deux kilomètres du camp.

En d'autres occasions, il lui faut en parcourir des dizaines, à temps non rémunéré et à ses frais. La situation est encore pire pour les débroussailleurs de la Gaspésie puisque l'absence de camp les oblige parfois à voyager durant 90 minutes, deux fois par jour, pour se rendre au travail. Et quel travail !

## Mieux vaut ne pas se blesser

En haut de La Tuque, Stéphane Thomassin se présente sur sa parcelle de terrain vers 4 h 30 du matin, lourdement équipé. Il a vaguement l'allure d'un scaphandrier. Afin de se protéger des accidents, fréquents sur ces terrains hostiles, il doit notamment porter un casque à visière, de lourdes bottes à cap d'acier et un pantalon qui peut le prémunir contre le tranchant d'une scie mécanique, mais non d'une entaille d'une débroussailleuse. En cas d'accident, il devrait tenter de joindre un secouriste n'ayant suivi qu'un cours élémentaire de premiers soins, puisque l'ambulancier le plus proche se trouve à La Tuque.

Durant ses 12 heures de travail quotidien, il supporte un équipement totalisant un poids de 25 à 30 livres. Étant rémunéré à forfait, il n'a pas le choix de consacrer plusieurs heures à son gagne-pain, même si le danger d'accident croît avec le degré de fatigue. En raison des moustiques voraces, pas un centimètre carré de peau n'est exposé à l'air libre, même sous le soleil brûlant.

Sous la pluie, le danger d'accident est accru, puisque peu importe où il pose le pied, tout devient glissant. Au cours d'une journée ordinaire, il dépense entre 4000 et 6000 calories, soit autant qu'un athlète participant à un triathlon. Pour tenir le coup, il mange plusieurs fois par jour, rapidement, afin de ne pas perdre de temps. « C'est très difficile physiquement, surtout la première année. Durant l'hiver, je m'entraîne afin d'être en forme au printemps. »

Les conducteurs qui suivent ou qui rencontrent ces lourds mastodontes ont intérêt à être prudents.

### Le cauchemar du « terrain sale »

Parfois, il lui faut travailler en « terrain sale », c'est-à-dire touffu et particulièrement accidenté, ce qui lui occasionne un énorme surplus de travail, sans être rémunéré davantage pour autant. Quand on lui assigne un terrain en pente, l'obligation de faire de l'alpinisme ralentit évidemment son travail.

Le débroussailleur est rémunéré à l'hectare (100 mètres par 100 mètres), soit l'équivalent de deux terrains de football, peu importe la densité de la forêt. Dans un hectare parfait, il aura laissé 2500 arbres sur le terrain, soit un arbre à tous les deux mètres. Il aura dégagé tout le reste pour permettre à ceux-ci de mieux croître.

### Travailler pour des pinottes

Si l'indice d'incendie de forêt est trop élevé, il est empêché de travailler et ne reçoit donc pas de salaire. Il doit cependant continuer à payer ses dépenses : son véhicule, sa débroussailleuse et l'essence, dont le coût grimpe sans cesse.

Très sensibilisé à l'équilibre forestier, Stéphane prône un traitement plus écologique des terrains. « Contrairement à ce qui se passe, il faudrait planifier à long terme afin de préserver une diversité biologique. Actuellement, ce sont les forestières qui décident des essences qui survivront. Mais les besoins futurs ne seront pas nécessairement les mêmes qu'aujourd'hui. Ils changent déjà ; avec les nouveaux procédés, le bois n'a plus besoin d'être gros pour faire du solide. »

# Reboisé en 2008 Récolté en 2077

Le président du Syndicat national de la sylviculture (SNS–CSN), le bien nommé Bernard Forest, est planteur depuis 15 ans. Son métier consiste à reboiser les forêts dévastées par le feu… ou par l'homme. Lui aussi est payé à forfait. Lui aussi doit résister à l'humidité, au soleil, à la pluie et aux moustiques. Chargé comme un mulet avec ses deux lourdes poches d'arbres, son travail est fastidieux. Oubliez le beau terrain plat. Presque toujours, le planteur (ou la planteuse, puisque plusieurs femmes exercent ce métier) besogne en terrain accidenté, où chaque pas devient hasardeux. Mais il faut faire vite, sinon la modeste paye dimi-

Bernard Forest

Les débroussailleurs doivent parfois travailler en « terrain sale », c'est-à-dire touffu et particulièrement accidenté, ce qui leur occasionne un énorme surplus de travail, sans être rémunérés davantage pour autant.

Les planteurs et les planteuses (plusieurs femmes exercent ce métier) besognent en terrain accidenté, où chaque pas devient hasardeux.

nuera encore, et le travail doit être parfaitement exécuté. Les normes de qualité pour la plantation sont très sévères et les contremaîtres, impitoyables, pénalisent à tort ou à raison.

Bernard raconte que les accidents et les blessures surviennent surtout durant la première semaine « parce que les reboiseurs n'ont pas encore acquis la forme physique nécessaire » et durant les dernières semaines « parce qu'ils sont trop fatigués ».

### 2 500 000 arbres plantés

En 15 ans, il a planté 2 millions et demi d'arbres bien comptés, ce qui équivaut à la plantation d'un arbre à tous les deux mètres entre Montréal et Vancouver. Après l'ancien vice-président américain, Al Gore, le président du SNS–CSN mériterait probablement le prix Nobel de l'écologie !

Durant toutes ces années, il a vécu à la dure : « J'ai dormi 13 saisons sur 15 sous la tente. » Les planteurs de la Haute-Mauricie passent maintenant la nuit dans des camps de fortune. Après dix jours à s'éreinter en forêt un minibus les transporte à La Tuque pour quatre jours de repos.

Les planteurs effectuent un travail à long terme. Ainsi, un terrain reboisé cette année ne sera récolté qu'en 2077, soit dans 69 ans. De nombreux emplois de l'industrie forestière de demain dépendent donc du travail des ouvriers sylvicoles d'aujourd'hui. Il est grand temps de reconnaître ce fait, martèle Bernard Forest.

**Un terrain reboisé cette année ne sera récolté qu'en 2077.**

# Virage majeur requis

Depuis la campagne de syndicalisation entreprise par la CSN, en 1999, auprès des 7000 sylvicultrices et sylviculteurs du Québec, 18 sections regroupant 850 travailleurs ont été créées.

Parmi les progrès enregistrés depuis le début de la syndicalisation, Bernard Forest note :

- L'employeur doit maintenant fournir l'équipement de sécurité.
- « Avant, le boss hurlait systématiquement "Si t'es pas content, crisse ton camp". Depuis la syndicalisation, il est plus courtois. »
- Le syndicat peut maintenant mesurer la superficie exacte d'un terrain auquel un travailleur est affecté, à l'aide du GPS qu'il a acquis, « ce qui évite de se faire voler », comme cela pouvait se produire occasionnellement…
- Même les employé-es non syndiqués en profitent, puisque leurs patrons n'ont pas le choix de s'ajuster.
- Les salaires et l'ensemble des conditions de travail sont moins mauvaises qu'avant.

En raison des conditions de travail difficiles et du mode de rémunération, les jeunes boudent ce métier. La moyenne d'âge des sylviculteurs est de 52 ans et les entreprises manquent de main-d'œuvre.

### Un apport indispensable

En décembre dernier, la CSN, la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt (FTPF) et le Syndicat national de la sylviculture (SNS) lançaient une offensive afin de faire reconnaître ce métier à sa juste valeur. Celle-ci s'inscrit dans une campagne plus globale, qui vise à revitaliser l'industrie forestière dans son ensemble et à soutenir les travailleurs. Les trois organisations revendiquent notamment un virage majeur dans la sylviculture en plaçant le travailleur sylvicole au cœur de celui-ci.

Le président du SNS explique : « Nous sommes actuellement les seuls travailleurs à forfait dans l'industrie des produits forestiers au Québec, alors que nous sommes soumis aux plus grandes contraintes de production sur le terrain. L'avenir de l'aménagement forestier passe par une amélioration des conditions de travail, une rémunération horaire et des avantages sociaux susceptibles d'attirer les jeunes. Nous sommes le maillon le plus important pour l'avenir de nos forêts. En conséquence, notre métier a besoin d'être valorisé et reconnu, puis nos conditions de travail doivent refléter le fait que notre apport est indispensable. »

Une table ronde a réuni Claire L'Heureux-Dubé, première Québécoise à siéger à la Cour suprême, Francine Lalonde, députée du Bloc québécois, Caroline Senneville, de la FNEEQ, Geneviève Baril, de l'Institut du Nouveau Monde, et Lise Payette, ex-ministre.

Photo : Clément Allard

FNEEQ

# Colloque Femmes et pouvoir : une place à prendre

*par France Désaulniers*

Lors des activités du conseil fédéral de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ), le comité femmes organisait, en mai dernier, un colloque qui a réuni 200 personnes et suscité un vif intérêt. Pourquoi un colloque sur le thème *Femmes et pouvoir : une place à prendre*, alors qu'ici, au Québec, l'égalité de droits pour les femmes semble déjà tout acquise ? Peut-être tout simplement pour se rendre compte qu'il y a un décalage entre l'égalité de droits et l'égalité de fait au Québec, et ce, même dans le milieu syndical…

Bien sûr, le chemin parcouru est vaste et la société québécoise est l'une des plus avant-gardistes à cet égard. Cependant, comme l'a signalé Caroline Senneville, secrétaire générale de la FNEEQ, « si le pourcentage du nombre de femmes syndiquées à la fédération augmente, leur participation aux instances ne le reflète que partiellement ».

Saluant l'initiative de la FNEEQ, Claudette Carbonneau, présidente de la CSN, a a souligné lors de son allocution d'ouverture que : « Les avancées des quarante dernières années permettent à bon nombre de femmes de vivre l'égalité dans leur choix de carrière, l'accès aux études, le partage des tâches avec leurs conjoints, leur choix d'avoir des enfants et du moment de les avoir, etc. Pourtant, dans presque tous les domaines, les statistiques démontrent que les inégalités persistent et que l'accession des femmes aux postes de pouvoir constitue une clé incontournable pour changer les choses. »

Elle a félicité la FNEEQ de s'attaquer ainsi de plein fouet au principal piège qui guette les questions de condition féminine, à savoir le désintérêt et le risque de banalisation découlant des progrès des dernières décennies en matière d'égalité de droits pour les femmes.

Mme Carbonneau a également souligné le rôle important que jouent les enseignantes et les enseignants afin d'encourager les filles et les femmes à prendre leur place.

## Des présentations stimulantes

Lucie Teixeira, opératrice de pelle et première femme élue au sein du comité exécutif de la CSN–Construction, a partagé ses expériences de travailleuse en milieu non traditionnel et Alain Mailhot, président de cette même fédération, a salué son audace et sa ténacité.

Mme Elaine Hémond a relaté le travail mené par le groupe Femmes, politique et démocratie auprès des femmes intéressées à prendre une part active à la vie politique, qu'elle soit municipale, provinciale ou fédérale. Une table ronde a réuni Francine Lalonde, députée du Bloc québécois et ex-présidente de la FNEEQ, Lise Payette, qui fut la première à revendiquer le titre de Mme la ministre, Claire L'Heureux-Dubé, première Québécoise à siéger à la Cour suprême, maintenant à la retraite, et Geneviève Baril, de l'Institut du Nouveau Monde. Elles ont exposé chacune à leur manière leur expérience de l'exercice du pouvoir au féminin.

## Une place à prendre

Caroline Senneville a conclu en assurant que la FNEEQ s'engageait à élaborer un plan d'action et de communication en vue du congrès de la fédération de mai 2009, incluant des mesures de conciliation famille-travail-militantisme, pour soutenir les syndicats affiliés et améliorer la représentation des femmes dans leurs instances décisionnelles. La fédération mettra sur pied une formation pour sensibiliser ses militantes à la nécessité de participer aux instances syndicales décisionnelles afin d'améliorer la vie démocratique de la fédération et de soutenir la formation d'une relève syndicale. « Parce qu'à la FNEEQ, comme ailleurs, il nous reste une place à prendre… »

Illustration : Camilla Laghammar

*Journée mondiale pour le travail décent*

# Une première action syndicale à l'échelle de la planète

*par Jacques Létourneau*

**Avec la mondialisation néolibérale et son lot de délocalisations, de restructurations et l'accroissement des inégalités qu'elle engendre, l'objectif de travailler dans des conditions décentes est définitivement à l'ordre du jour du mouvement syndical. Le 7 octobre, à l'invitation de la Confédération syndicale internationale (CSI), des actions se sont tenues partout dans le monde à l'occasion de la première Journée mondiale pour le travail décent.**

La CSN, avec des activités organisées par les conseils centraux, a participé à cette journée, qui a permis à ses membres de prendre part à cette mobilisation d'envergure, qui fait de l'emploi la pièce maîtresse d'une stratégie pour lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté.

Menées simultanément dans plus d'une centaine de pays, les actions voulaient démontrer que les luttes livrées au quotidien par les travailleuses et les travailleurs sont directement liées aux effets de la mondialisation de l'économie.

## Un monde du travail en changement

Dans le contexte de cette mondialisation, la question du travail reste bien secondaire pour les hommes d'affaires et les financiers qui n'en ont que pour le profit. En Occident, les entreprises ferment ou déménagent au Sud, un mouvement que soutiennent des campagnes antisyndicales menées aux quatre coins de la planète. Sur le globe, la pauvreté et les inégalités vont croissant.

Le monde du travail connaît donc des transformations majeures dans les pays occidentaux où se développe un secteur des services au détriment d'emplois manufacturiers. Au Sud, nous assistons aussi à une augmentation du travail informel dans des pays où les populations sont laissées à elles-mêmes, ce qui pose d'énormes défis pour les syndicats.

À mesure que progresse la globalisation des marchés, les normes fondamentales du travail sont systématiquement bafouées dans plusieurs pays, et ce, même lorsqu'elles sont ratifiées ou appuyées par les gouvernements ou les multinationales. Pour ces dernières, un seul dogme compte : le taux de profit. Au Mexique, ou encore plus cruellement en Colombie, des syndicalistes sont encore assassinés et emprisonnés parce qu'ils revendiquent le droit de travailler dignement et dans le respect.

## Priorité au travail décent

Si le travail décent est une revendication majeure dans le cadre d'une stratégie efficace de lutte à la pauvreté, nous savons qu'il ne suffit pas de détenir un emploi pour améliorer automatiquement son sort. C'est dans cet esprit que, lors du 62e Congrès de la CSN, les syndicats ont adopté des propositions qui vont dans le même sens que la campagne de la CSI. En effet, plusieurs résolutions visent le développement et le maintien d'emplois décents, mais elles ont embrassé un champ beaucoup plus étendu.

Ainsi, le droit fondamental à la liberté d'association et de négociation, de même que le relèvement du salaire minimum sont incontournables pour rencontrer cette exigence de travailler dans des conditions décentes. Le congrès a aussi résolu de contrer les disparités de traitement et l'utilisation des agences de placement de main-d'œuvre, de favoriser la conciliation famille–travail, etc.

En outre, les campagnes confédérales pour soutenir les travailleuses et les travailleurs de la forêt, dont les ouvriers sylvicoles, et pour maintenir le caractère public du réseau de santé et de services sociaux s'inscrivent parfaitement dans les objectifs de la Journée mondiale pour le travail décent.

Tout comme la CSI, la CSN accorde une place importante à la question des femmes et des jeunes. En effet, voilà deux groupes particulièrement vulnérables qui ne sont pas à l'abri de l'exclusion, de la misère et de la précarité.

*Hôtellerie*

# Malgré les défis, des percées historiques

*par Jean-Pierre Larche*

**L'été 2008 a été ponctué de nombreux rebondissements pour quelque 5500 membres de la CSN en négociations coordonnées dans les hôtels du Québec. Le modèle CSN de négociations coordonnées dans cette industrie a fait ses preuves au cours des 22 dernières années. Ce fut encore le cas cette fois-ci, malgré les nombreux nouveaux défis qui se sont présentés.**

La machine s'est mise en marche dès septembre 2007. Réunis à Trois-Rivières, les professionnel-les de l'hôtellerie, comme les désignera le slogan de campagne défini plus tard, mettent au jeu une dizaine de grandes revendications, qui formeront la plate-forme nationale que chacun des 40 syndicats participants défendra à sa propre table de négociation. Cette stratégie permet à tous les syndicats d'obtenir pour leurs membres les mêmes améliorations aux conditions de travail négociées dans d'autres hôtels concurrents. Par ailleurs, ils s'entendent sur une plate-forme qui laissera suffisamment de marge de manœuvre pour négocier également des solutions à des problèmes vécus localement au quotidien.

Parmi ces revendications nationales, deux sont particulièrement dans l'air du temps. D'abord, les syndicats choisissent d'introduire dans les conventions collectives des dispositions permettant à tous les salarié-es de réduire leur temps de travail afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches. Bref, une application concrète du concept de conciliation famille-travail. C'est une nouveauté dans l'industrie qui fera sûrement des petits dans d'autres secteurs. Qui a dit que les syndicats n'étaient pas à l'écoute des besoins des jeunes salarié-es ?

D'autre part, les syndicats ont obtenu des mesures pour limiter les recours aux agences de personnel, qui sont en voie de devenir un véritable fléau. Au lieu de tenir des listes de rappel et d'offrir des quarts de travail réguliers à leurs salariées à temps partiel ou occasionnels, les employeurs se tournent de plus en plus vers des agences qui exploitent leurs salarié-es, parfois même des travailleuses et des travailleurs illégaux.

## Réduction de la charge de travail

Les négociations ont commencé à se corser vers la fin juillet. À ce moment, des syndicats CSN de l'Estrie et de Québec ont des ententes, notamment celui de l'hôtel PUR, qui a conclu le tout premier règlement du secteur. Mais à Montréal, l'Association des hôtels, qui regroupe les employeurs, se braque. Elle s'adjoint une firme de relations publiques et tente une offensive médiatique pour miner la crédibilité de la CSN et, surtout, discréditer une demande importante des salarié-es, soit la réduction de la charge de travail des préposées aux chambres.

Celles-ci, en effet, ont vu leur charge de travail augmenter considérablement avec l'offre grandissante de nouveaux services et la surenchère à laquelle se livrent les hôtels pour offrir toujours plus de confort à leur clientèle. Mine de rien, même les plus petits ajouts finissent par avoir un impact à la fin d'une journée de travail : la preuve est que les préposées aux chambres forment la catégorie d'emploi la plus indemnisée par la CSST.

Finalement, une semaine après avoir juré que jamais la charge de travail des préposées ne serait réduite, prétextant qu'elle était déjà moins lourde à Montréal qu'elle ne l'est à Washington et à Edmonton, l'association doit constater qu'un de ses membres les plus importants, le Hyatt Regency, se rend aux arguments syndicaux et accepte de réduire de 14 à 13 le nombre maximal de chambres que doit faire une préposée durant les périodes les plus achalandées.

Cette victoire est arrachée par le syndicat après plus de trois semaines de grève générale. Pour ce syndicat CSN, qui a été de toutes les

Photos : Alain Chagnon

batailles dans ce secteur, c'est une autre grande victoire, une tranche d'histoire qui restera inscrite pour toujours quelque part dans les 100 premières pages de la convention collective, qui constituent une sorte d'introduction sociale et historique inusitée au contrat de travail.

Cette percée montréalaise entraînera la plupart des établissements de la ville et d'ailleurs dans son sillon. En plus de la conciliation famille-travail, de la limitation des recours aux agences et de la réduction de la charge de travail, tous les salarié-es obtiennent notamment des bonifications au régime de retraite, un meilleur partage des coûts d'assurance collective et une huitième journée de maladie remboursable. Pour ce qui est des salaires, les augmentations totalisent 13 % pour un contrat de travail de quatre ans.

## Conflits

Les négociations coordonnées sont souvent particulièrement difficiles dans les établissements où les syndicats viennent d'adhérer à la CSN. C'est le cas pour le syndicat du Holiday Inn de Longueuil qui s'est joint à la CSN en 2003, en provenance d'une autre organisation syndicale. Après avoir accepté des gels de salaire durant une décennie, pour permettre à l'hôtel d'assainir ses finances, les salarié-es souhaitent maintenant effectuer un rattrapage par rapport aux conditions de travail et aux salaires en vigueur dans les hôtels CSN. La réponse patronale tombe le 17 juillet : lock-out ! Le retard se chiffre à deux, voire à trois dollars l'heure pour certaines catégories d'emploi.

À la fin du mois d'août, les employé-es du Fairmont Reine Elizabeth et du Sheraton Four Points à Montréal ont déclenché la grève générale illimitée dans le but d'atteindre leurs objectifs légitimes de négociation. Au moment de mettre sous presse, ils étaient tous toujours en conflit.

Jean Lortie

### À CE JOUR, LES OBJECTIFS SONT ATTEINTS

« Pour la première fois de l'histoire des négociations coordonnées de l'hôtellerie, qui ont commencé en 1986 à Québec et en 1987 à Montréal, les directions d'hôtels et leurs procureurs patronaux se sont coordonnés comme jamais. Pour la première fois, tous nos syndicats ont eu à utiliser des moyens de pression lourds, dont le recours à la grève, pour faire avancer leurs revendications. Ça prouve que notre longue préparation pour les négociations de 2008 en valait la peine puisque, jusqu'ici, nous avons atteint à 100 % nos objectifs, là où nous avons conclu des conventions collectives. Et nous sommes déterminés à avoir gain de cause là où il n'y a pas encore d'entente », a soutenu Jean Lortie, président de la Fédération du commerce de la CSN.

## Fonds d'appui

Ces syndicats peuvent compter sur l'appui de tous les professionnel-les de l'hôtellerie, puisque chaque salarié en négociations coordonnées verse, chaque semaine, un dollar dans un fonds spécial d'appui aux syndicats du secteur en conflit. Ces sommes s'ajoutent évidemment au Fonds de défense professionnelle (FDP) de la CSN.

Au moment d'entrer sous presse, un total de 25 syndicats sur les 40 du départ avaient conclu une entente de principe pour le renouvellement de leur convention collective.

Les 40 syndicats CSN pourront négocier à nouveau de façon coordonnée en 2012. Peut-être accueilleront-ils de nouveaux venus qui souhaiteront profiter de ce formidable levier pour améliorer leur sort.

Le président de la CSN–Construction, Alain Mailhot, a participé, le 15 septembre à Montréal, à la conférence de presse de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, M^me^ Yolande James, annonçant un programme pour favoriser l'accès des nouvelles et des nouveaux arrivants à l'industrie de la construction.

Photo : Alain Chagnon

*Travailleurs immigrants de la construction*

# Une lumière au bout du tunnel

**Doit-on rappeler à quel point il est difficile pour les travailleurs immigrants de faire reconnaître leurs compétences, une fois foulée la terre d'accueil ? Les métiers de la construction ne font pas exception à la règle. Depuis l'an dernier, la CSN permet à des dizaines de travailleurs de voir enfin la lumière au bout du tunnel.**

*par Pierre-Luc Bilodeau*

Au Québec, la construction est un domaine fort réglementé. Pour y exercer un métier, il faut suivre un cours de santé et de sécurité au travail, réussir un examen de la Commission de la construction du Québec (CCQ), mais d'abord avoir en poche des milliers d'heures de travail dans un métier. Pour plusieurs travailleurs immigrants, faire la preuve des heures effectuées ailleurs dans le monde peut devenir un véritable fardeau.

« Si la personne connaissait les documents nécessaires avant d'immigrer, ce serait très facile », estime Aldo Miguel Paolinelli, conseiller syndical à la CSN–Construction et responsable d'un nouveau projet touchant cette question. Mais ce n'est pas le cas bien souvent.

Pour mieux faire face à ce problème, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) a interpellé le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles afin de bâtir et de financer un programme d'accompagnement des nouveaux arrivants pour intégrer l'industrie de la construction. C'est ainsi que la CSN–Construction a pu participer à ce projet novateur.

« Le problème est que l'information est éparpillée, explique M. Paolinelli. Les gens ont besoin de valider leur formation et leur expérience et ne savent souvent pas comment y arriver. On les accompagne dans leur démarche. » Le conseiller syndical estime qu'il joue parfois un rôle de travailleur social. « On finit par rassurer les gens dans l'incertitude, parce que le processus peut être très long. Ils pensent qu'ils vont travailler immédiatement et vivent de la frustration. »

L'an passé, 150 nouveaux arrivants ont bénéficié des services de la CSN à Montréal. Cette année, ce sont plus de 450 personnes de plusieurs régions du Québec qui doivent être rencontrées. La popularité de ce programme constitue un indicateur de sa pertinence.

M. Paolinelli rencontre un à un les candidats pour leur expliquer la réglementation de l'industrie et pour connaître leur situation personnelle. Il cherche aussi à savoir s'ils ont suffisamment d'expérience et, si c'est le cas, il tente de la faire reconnaître par la CCQ.

« Le plus difficile, c'est de trouver la preuve qui démontre le lien d'emploi, comme la déclaration de revenus ou le talon de paie. Il y a des gens qui viennent du Liban, par exemple, où tout fonctionne avec de l'argent liquide. » Des ingénieurs, des techniciens en génie civil, des architectes ou des électriciens peuvent donc se retrouver sans emploi ou, au mieux, travailler comme manœuvre pour subvenir à leurs besoins.

Si toutefois les démarches aboutissent, le candidat peut passer les examens et être reconnu comme compagnon. Celui qui n'a pas toutes les heures peut, lors de pénuries de main-d'œuvre, intégrer l'industrie comme apprenti et poursuivre la recherche de preuves tout en travaillant. « On lui fournit une liste d'employeurs et il peut faire ses propres démarches, mais la CSN–Construction peut aussi le soutenir afin qu'il puisse trouver une garantie d'emploi d'une compagnie », précise-t-il.

# Le parcours des combattants

Photos : Michel Giroux

Mohamed Bouzidi

## Mohamed Bouzidi, frigoriste

Depuis son arrivée à Montréal, en mars 2008, Mohamed Bouzidi a connu un parcours semé d'embûches pour faire reconnaître ses compétences et ses années d'expérience à l'institut Pasteur d'Algérie. Après six ans de démarches d'immigration, il est sur le point de faire ce qu'il souhaite : trouver un boulot ici et enfin « être comme tout le monde ».

Avant de traverser l'Atlantique, ce père de famille n'avait jamais été informé des étapes à suivre, ni des documents requis pour pouvoir exercer son métier au Québec. Il admet aujourd'hui que sans les services de la CSN–Construction, il aurait bien pu jeter l'éponge devant ce qui lui semblait une mission impossible.

C'est un agent du ministère de l'Immigration qui a informé Mohamed du programme qu'offrait la CSN. « Aldo, le conseiller de la CSN, m'a expliqué ce que je devais faire. J'ai ramené mes diplômes, mes relevés de notes, mes bulletins de paie et mes attestations de travail. Mais l'Algérie, c'est le tiers-monde : l'attestation de travail stipule seulement la date d'embauche. Je devais donc trouver un papier explicatif du nombre d'heures et des tâches effectuées. Mais quand mon ancien employeur a appris que j'étais au Canada, il n'a rien fait. »

Mohamed a alors contacté l'ambassade d'Algérie pour qu'ils lui remettent une lettre démontrant que, selon leur législation, la semaine normale de travail est de 37 heures et demie et qu'elle s'applique dans toutes les entreprises étatiques. « Mais l'ambassade n'a pas voulu m'aider. Je me demandais comment j'allais réussir. Aldo m'a dit qu'il ne fallait pas abandonner. Finalement, il m'a proposé une démarche qui n'avait jamais été tentée auparavant : signer une lettre devant un avocat de la CSN relatant la somme de toutes mes heures de travail depuis 1997, compilées grâce à tous mes bulletins de paie. Ce fut accepté ! À la CSN, ce sont des battants. »

La CCQ a donc reconnu ses 17 000 heures de travail en Algérie. Mohamed doit maintenant suivre ses cours de santé et de sécurité au travail et réussir l'examen. « Je sais que je vais réussir », lance-t-il.

## Axel Debacq, peintre

Fort de trois ans d'études et de huit ans d'expérience comme peintre, Axel Debacq, ne se doutait pas lui non plus qu'il était si complexe d'exercer son métier ici.

Belge d'origine, Axel est arrivé à Montréal en décembre 2007, grâce à un permis vacances–travail. Son objectif était de voyager et de visiter le Québec tout en travaillant dans son champ de compétence. « En Belgique, avec un diplôme, c'est suffisant », note-t-il.

« Quand j'ai téléphoné chez un peintre et qu'il m'a demandé si j'avais mes cartes de compétence, je me suis demandé : mais c'est quoi ces cartes-là ? Après coup, quelqu'un m'a conseillé d'aller à la commission scolaire pour passer le cours de santé et de sécurité au travail. Comme je n'avais pas mon cours de cinquième secondaire, je devais passer un cours de français. Mais je suis francophone… Je n'avais pas envie de suivre un cours de français. »

C'est alors qu'un agent de l'AMPE-CITY, un service d'aide à l'emploi pour les nouveaux arrivants francophones, l'a dirigé vers la CSN. « Ça a été très rapide dès qu'on m'a mis sur le bon chemin. Il faut juste trouver la bonne personne qui te donne les explications. Par le biais d'Aldo, j'ai suivi rapidement le cours de santé et de sécurité avec la CSN. »

Ensuite, il a obtenu le détail de toutes les heures de travail effectuées en Belgique. Il a donc pu passer l'examen de peintre compagnon et obtenir sa carte de compétence.

Axel Debacq

## *Travailleurs migrants temporaires*

# Des droits à améliorer

*par Denise Proulx*

**Le Québec se fait tirer l'oreille pour assurer une meilleure qualité de vie à ses travailleuses et à ses travailleurs étrangers temporaires. La CSN entend s'en mêler de près.**

Photos : Alain Chagnon

Ils viennent du Mexique, du Guatemala, des Antilles, des Philippines. Au fil des années, nous nous sommes habitués à les reconnaître comme essentiels pour les travaux en agriculture, en transformation agroalimentaire, en foresterie, dans les mines ou comme aide familiale. En 2007, ils étaient plus de 5300 à travailler dans 400 fermes québécoises. En 2006, quelque 673 aides familiales demandaient un premier permis afin de pouvoir gagner leur vie dans la province. Entre 1997 et 2006, tous emplois confondus, le nombre de travailleurs étrangers temporaires est passé de 10 464 à 16 038, au Québec uniquement. Le tiers de ces travailleurs sont des femmes.

Soucieux de la qualité de vie de ces travailleurs et de ces travailleuses, dont le marché du travail ne peut plus se passer, le conseil confédéral adoptait en juin dernier une série de 15 recommandations contenues dans un document de travail intitulé *Les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires : Élargir nos solidarités*.

### Ça change pas le monde, sauf…

Les gains que les travailleurs temporaires rapportent dans leur pays ont un impact important sur la cellule familiale et l'économie locale. « Avoir la possibilité de travailler au Canada a changé beaucoup de choses dans ma vie. Désormais, mes enfants mangent des céréales et boivent du lait avant de partir à l'école. Nous pouvons manger de la viande tous les jours [...] C'est très dur de laisser ma famille derrière moi, mais je dois le faire. C'est la seule façon d'avancer », raconte Carlos Enrique Lopez, un travailleur agricole guatémaltèque.[1] L'argent qu'il a mis de côté lui permettra de construire une maison et d'acheter un terrain pour mieux se nourrir.

### Une arme à deux tranchants

La migration temporaire comporte cependant son lot d'inconvénients et de problèmes.

D'une part, ces travailleuses et ces travailleurs étrangers connaissent mal leurs droits, se retrouvent ici, la plupart du temps, dépendants de l'employeur qui les embauche et sont parfois victimes d'abus. D'autre part, ils doivent être préparés émotionnellement au changement de mode de vie qui accompagne le dépaysement et la modification du niveau de revenu. Certains abandonnent leur famille, font une dépression.

### La responsabilité québécoise

Il n'est pas inutile de rappeler qu'au Québec, le système d'immigration est un domaine de compétence partagé entre les gouvernements fédéral et québécois. C'est toutefois le gouvernement fédéral qui crée les programmes permettant de répondre spécifiquement aux besoins du marché du travail et en fixe, de ce fait, les critères.

Le programme des aides familiales résidentes en est un. Il encadre l'embauche d'une aide familiale qui réside et travaille au sein d'une famille pour s'occuper des enfants,

## *La syndicalisation devrait leur être accessible.*

d'une personne âgée ou handicapée. C'est le seul programme qui permet à la travailleuse de demander un visa de résidante permanente, et ce, après avoir travaillé pendant 24 mois sur une période de 36 mois. Il est aussi possible dans ce programme de changer d'employeur ; il faut cependant obtenir un nouveau permis de travail.

Créé en 1966, le programme des travailleurs agricoles saisonniers vise à répondre à un besoin temporaire et saisonnier de main-d'œuvre qui ne peut être comblé localement. Ce programme est basé sur des ententes bilatérales avec les gouvernements du Mexique et des pays des Caraïbes. Au Québec, une organisation sans but lucratif du secteur privé, la Fondation des entreprises pour le recrutement de la main-d'œuvre étrangère (FERME), s'occupe de l'administrer. Le recrutement est assuré par les gouvernements des pays d'origine. Le permis de travail n'est valide que pour un seul emploi chez un même employeur pour une période de six semaines à huit mois.

Le programme relatif aux travailleurs peu qualifiés, mis sur pied comme projet pilote en juillet 2002 par le gouvernement fédéral, permet aux employeurs de combler rapidement des emplois nécessitant peu de compétences professionnelles. Des permis sont délivrés pour une période maximale de 24 mois et le contrat de travail doit prévoir une révision du salaire tous les 12 mois.

De 2002 à 2006 inclusivement, plus des deux tiers des permis de travail délivrés à des travailleuses et à des travailleurs étrangers temporaires relevaient du programme général ou d'ententes particulières. La principale catégorie d'étrangers bénéficiaires du tiers restant était les travailleurs agricoles saisonniers, suivis des aides familiales résidantes.

### Rapatrier les pouvoirs

Au Québec, la Commission des partenaires du marché du travail, une structure où les organisations syndicales comme les employeurs, les organismes communautaires et le gouvernement siègent, pourrait fort bien s'acquitter de la coordination de programmes de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires. En ce sens, la CSN recommande « que le gouvernement du Québec développe une politique globale et intégrée d'immigration qui inclut le rapatriement des pouvoirs nécessaires à l'adaptation et à la gestion du programme des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires ». D'ailleurs, actuellement, la CSN émet à l'occasion des recommandations aux gouvernements afin que les divers programmes soient améliorés.

### Le droit à la syndicalisation

Rappelons qu'au Québec, la Commission des relations du travail a refusé l'accréditation de travailleuses et de travailleurs agricoles en septembre 2007 en s'appuyant sur une vieille disposition du Code du travail, qui stipule que les « personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement au nombre minimal de trois ». La CSN déplore cette argumentation et demande que toutes les travailleuses et tous les travailleurs migrants temporaires aient le droit à la syndicalisation, peu importe le programme dont ils relèvent. La CSN mène une réflexion sur les moyens pour ceux et celles qui œuvrent dans des secteurs non syndiqués d'être représentés et protégés dans leurs recours et dans la négociation de leurs conditions de travail, incluant le droit de changer d'employeur, de profiter d'un logement décent et d'être respectés dans leur vie privée. En clair, la CSN n'a pas dit son dernier mot et veille au grain !

Pour consulter le document déposé au conseil confédéral, visitez la page Les conseils confédéraux : www.csn.qc.ca/Connaitre/Conseils-Confederaux.html

1. PELLECER, Sonia. *Les migrations temporaires pour le travail donnent des résultats à long terme*, site Web de l'Organisation internationale pour les migrations, août 2007.

## *Licenciements collectifs et fermetures d'entreprise*

# Qu'attendre de la justice ?

**Quand un ministre du gouvernement libéral dénonce le « capitalisme sauvage » en parlant d'une fermeture d'établissement (celle de l'usine Crocs à Québec), c'est à l'évidence un signe que les choses ne tournent pas rond, même d'un point de vue gouvernemental généralement proche des milieux d'affaires. De fait, pratiquement pas une semaine ne se passe sans que soit annoncée quelque « restructuration » industrielle dont les effets sur les travailleuses et les travailleurs concernés sont dramatiques.**

***par Michel Coutu***
*Professeur titulaire*
*École de relations industrielles*
*Université de Montréal*

Photo : Alain Chagnon

Devant ce phénomène très inquiétant, qui appelle avant tout une réponse politique et économique, le droit est-il en mesure de faire quoi que ce soit ? Certainement pas le droit du travail dans sa dimension législative en contexte nord-américain, puisque le droit des licenciements collectifs (contrairement à ce que l'on retrouve en France et dans la plupart des pays européens) y demeure à peu près inexistant.

### Le droit de négocier collectivement

Toutefois, le droit du travail connaît un processus accéléré de transformation au Canada et au Québec, en particulier sous l'impact des chartes des droits et libertés. La décision de la Cour suprême du Canada du 8 juin 2007[1] représente un moment fort de cette transformation en cours du droit du travail avec la reconnaissance d'un droit constitutionnel de négocier collectivement rattaché à la liberté d'association (art. 2d) de la Charte canadienne et art. 3 de la Charte québécoise). Il est absolument indispensable de tenir compte de la Charte québécoise, car celle-ci vise tant les rapports privés que publics, alors que la Charte canadienne ne concerne que les relations des individus et des groupements avec l'État. Dans cette décision, *Health Services and Support*, la Cour suprême se fonde sur l'histoire des relations industrielles au Canada, les normes

du droit international (notamment la convention nº 87 de l'Organisation internationale du travail) et les valeurs constitutionnelles fondamentales pour garantir désormais (ce que la Cour avait refusé de faire en 1987) le droit de négocier collectivement.

Il ne fait aucun doute que ce jugement aura à la longue un impact considérable sur les droits canadien et québécois du travail. La question que nous désirons soulever est celle-ci : le droit constitutionnel de négociation collective revêt-il une pertinence quelconque en matière de licenciements collectifs ? Distinguons à cet égard deux situations : celle où la restructuration est motivée par une volonté de briser le syndicat ; celle où la décision de procéder à la fermeture ou aux licenciements obéit à des motifs économiques.

Photo : Alain Chagnon

**Aleris : Lock-out ou fermeture déguisée ? Cette entreprise américaine semble bien vouloir éviter les règles qui s'appliquent dans la législation québécoise lors de licenciements collectifs. Ainsi, bien qu'elle refuse d'envoyer les avis qui s'imposent dans les cas de fermeture, la Commission des normes du travail du Québec lui réclame tout de même 16 semaines de salaire pour les travailleuses et les travailleurs, comme l'exige la loi. Ces derniers n'ont pas baissé les bras. Il souhaite toujours une relance de leur usine.**

## Les cas antisyndicaux

Un exemple récent, largement médiatisé, a trait bien sûr à la fermeture du magasin Wal-Mart de Jonquière. Ce Wal-Mart a fermé ses portes le jour même où le ministre du Travail a nommé un médiateur pour amener les parties à négocier une première convention collective. La firme est bien connue pour s'opposer farouchement à la syndicalisation. Peut-on sérieusement considérer, comme l'a soutenu la CRT, que le droit de propriété et la liberté de commerce priment le droit constitutionnel d'association et de négociation collective ?[2] Depuis la décision *Health Services and Support*, certainement pas. Penser autrement reviendrait à compromettre les objectifs visés par le Code du travail tout en privant de sens la liberté constitutionnelle de négociation collective. L'attitude de l'employeur procédant à une fermeture totale ou partielle de son entreprise pour casser le syndicat n'est compatible ni avec les valeurs démocratiques ni avec l'ordre public ou le bien-être général des citoyennes et des citoyens du Québec.

## Ceux pour motifs économiques

La situation est de prime abord différente, lorsque licenciements et fermetures obéissent à des raisons d'affaires, en l'absence de toute hostilité ouverte au syndicalisme. Cela ne signifie pas pour autant que le droit constitutionnel de négociation soit alors dépourvu d'effets. Si une décision économique de l'employeur a des répercussions dramatiques sur la situation des travailleuses et des travailleurs, c'est bien celle de procéder à une fermeture de l'établissement ou à des licenciements massifs. Comment accepter qu'une décision aussi importante puisse relever du seul pouvoir unilatéral de décision de l'employeur ?

Il faut s'interroger ici sur la raison d'être du droit constitutionnel de négociation. Comme le dit la Cour suprême, le droit de négocier collectivement avec l'employeur vise à donner l'occasion aux travailleuses et aux travailleurs « d'exercer une influence sur l'adoption des règles régissant leur milieu de travail ». Ce faisant, le droit de négocier collectivement renforce la démocratie au travail.

Pour le dire autrement, la liberté syndicale permet aux travailleuses et aux travailleurs d'acquérir la qualité de citoyens au travail. L'employeur n'est pas empêché de procéder à de telles restructurations même si elles comportent leur lot de licenciements et de fermetures. Mais il doit au préalable en discuter sérieusement avec le syndicat.

Certes, la plupart des conventions collectives comportent des dispositions applicables en cas de compression du personnel, prévoyant par exemple un avis de mise à pied, des droits de rappel et de supplantation ou des mesures de protection du revenu. Mais il faut distinguer ces mesures, agréées au préalable par les parties, de la décision même de licencier massivement, de fermer ou de délocaliser l'établissement ou l'entreprise. Cette décision survient dans un contexte particulier qui n'a pu être anticipé par les parties ni discuté entre elles. À notre avis, l'employeur sera alors tenu de négocier avec le syndicat les effets de la décision envisagée sur les travailleuses et les travailleurs concernés : ceci permettrait d'en réduire l'impact, d'en différer les effets dans le temps, de proposer des solutions de rechange, de planifier des mesures adéquates de reclassement, etc. Si, dans la logique de la décision *Health Services and Support*, le droit de grève fait éventuellement l'objet d'une protection constitutionnelle, ce moyen — corollaire nécessaire à notre avis du droit de négociation — pourrait être exercé en vue de garantir un processus adéquat de négociation.

1. *Health Services and Support – Facilites Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, le 8 juin 2007.

2. À la fin de l'été, la Cour supérieure a décidé d'entendre cette cause.

## *Faillites*

# En priorité, les travailleurs

Des modifications ont été apportées à la Loi sur la faillite et de l'insolvabilité. Nous demandions de tels changements depuis le début des années 1990. Dorénavant, les salarié-es jouissent d'une créance prioritaire de premier rang, et ce, devant les créanciers garantis sur les actifs appartenant à l'employeur failli à la date de la faillite, jusqu'à concurrence d'un montant de 2000 $ pour services rendus dans les six mois précédant la faillite.

Par ailleurs, la nouvelle Loi sur le programme de protection des salariés est entrée en vigueur. Elle s'applique en faveur des salarié-es dans les cas de faillite de l'employeur ou de mise sous séquestre pour tous les salaires impayés et autres sommes visées par la réglementation. Donc, les salarié-es sont en droit de demander auprès du ministère des Ressources humaines et du Développement social des prestations jusqu'à concurrence d'un montant de 3000 $ pour les salaires dus dans les six mois précédant la faillite.

Les sommes réclamées ne sont pas cumulatives. Par exemple, si à la date de la faillite, l'entreprise vous doit un montant de 5000 $ pour salaire impayé dans les six mois précédant la faillite, un montant de 2000 $ est payable en priorité en vertu de la loi sur la faillite. Par la suite, il faudra faire une réclamation de 1000 $ en vertu de la Loi sur le programme de protection des salariés. Pour obtenir les sommes manquantes, dans ce cas 2000 $, une action doit être déposée contre les administrateurs de la compagnie.

**François Lamoureux**

Plusieurs syndicats en conflit ont participé au conseil confédéral de la CSN, à Montréal, le 18 septembre.

Photos : Alain Chagnon

# Toujours une question de respect !

Construction DJL[1], Aleris, Roi du coq rôti, scierie Valcourt, Domaine Fleurimont, Holiday Inn de Longueuil, Reine Elizabeth et Sheraton Four Points : quelque 400 des 1100 membres de ces huit syndicats CSN qui vivent des conflits de travail au Cœur-du-Québec, en Montérégie, en Estrie et dans la région métropolitaine ont participé au conseil confédéral de la CSN, à Montréal, le 18 septembre. Ils sont retournés dans leur région gonflés à bloc et plus déterminés que jamais à avoir gain de cause. C'est qu'ils ont reçu l'appui indéfectible des délégué-es du conseil, assurés que tous les conseils centraux et toutes les fédérations de la CSN feront connaître leurs luttes.

### Le sens de nos luttes

Ces luttes comportent divers enjeux : l'obtention d'une première convention collective, la relance de l'emploi et le respect de la réglementation québécoise en cas de fermeture (Aleris), la garantie d'heures de travail, l'acquisition de la sécurité d'emploi et le développement d'un milieu de travail sain et sécuritaire, la réduction de la charge de travail, la limitation du recours au personnel d'agences et l'amélioration des salaires et des avantages sociaux. Vous pouvez soutenir financièrement leurs combats en communiquant avec le conseil central de votre région.

Solidarité !

**Michel Crête**

1. Chez Construction DJL en Estrie, les employé-es sont retournés au travail : un arbitre déterminera les termes d'une première convention collective.

# BIENVENUE

## 1500 nouveaux syndiqué-es à la CSN

**DES SYNDICATS REGROUPANT 1500 EMPLOYÉ-ES ONT EU LA CONFIRMATION, ENTRE LE 2 FÉVRIER ET LE 5 SEPTEMBRE, QU'ILS SE JOIGNAIENT À LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX.**

VOICI LA LISTE DES LIEUX DE TRAVAIL OÙ LES SYNDICATS ONT REÇU LEUR CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION ATTESTANT LEUR ARRIVÉE À LA CSN :

- Collège Lionel-Groulx (personnel enseignant), Sainte-Thérèse-de-Blainville, Laurentides ;
- Les Graphiques Corpco, Montréal métropolitain ;
- Centre de la petite enfance Les Gardelunes, Montréal métropolitain ;
- Collège Charlemagne (chauffeurs d'autobus), Montréal métropolitain ;
- Bureau du cinéma et de la télévision du Québec, Montréal métropolitain ;
- SAQ (employé-es de bureau, techniciennes, techniciens, professionnel-les), national ;
- Pneu Unimax (entrepôt), Boucherville, Montérégie ;
- Demix Vaudreuil–Lachute (chauffeurs et mécaniciens), Montérégie ;
- Centre de la petite enfance Kaléidoscope, Huntingdon, Montérégie ;
- Les Résidences Saint-Charles S.E.N.C.O., Granby, Montérégie ;
- Société de développement de Trois-Rivières, Cœur-du-Québec ;
- Centre national en électrochimie et en technologies environnementales (personnel de soutien), Shawinigan, Cœur-du-Québec ;
- Autobus de l'Énergie, Shawinigan, Cœur-du-Québec ;
- Résidence rive Soleil, Montréal métropolitain ;
- Journaux Québec–Ontario, Montréal métropolitain ;
- Section publication du Nord-Ouest (infographistes, correcteurs et correctrices de *La Frontière* et du *Citoyen*), Rouyn-Noranda, Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec ;
- Signotech, Québec, Québec–Chaudière-Appalaches ;
- Distribution Paul-Émile Dubé, Rimouski, Bas-Saint-Laurent ;
- MRC Rimouski-Neigette, Bas-Saint-Laurent ;
- Ville de Saguenay (brigadiers et brigadières scolaires) ;
- Résidence Bellevue, Sherbrooke, Estrie ;
- Transmat, Saint-Basile-le-Grand, Montérégie ;
- Centre de la petite enfance Ma Licorne, Montérégie ;
- Municipalité régionale de comté des Collines-de-l'Outaouais.

**Michel Crête et Madeleine Gignac**

## *À la librairie CSN*

### Avoir un enfant en préservant ses droits

**Guide des droits parentaux s'adressant aux travailleuses et aux travailleurs des secteurs privé et communautaire, syndiqués ou non.**

Depuis plusieurs années, la Fédération de la santé et des services sociaux–CSN (FSSS–CSN) publie un guide des droits parentaux s'adressant aux salarié-es du réseau de la santé et des services sociaux, dont la dernière mise à jour est parue en décembre 2007, à la suite de l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale.

La fédération a produit un nouveau guide s'adressant cette fois aux employé-es des secteurs privé et communautaire, syndiqués ou non. Les droits prévus dans les principales lois touchant les droits parentaux y sont présentés. Aussi, peu importe le secteur auquel vous appartenez, ce guide peut répondre à plusieurs questions.

Il peut être consulté et téléchargé à l'adresse : **www.fsss.qc.ca**, en version française ou anglaise. Par ailleurs, seul le guide français est disponible à la librairie de la CSN, au coût de 4 $. Veuillez communiquer avec Constance Roussy au 514 598-2151 ou par courriel à **librairie@csn.qc.ca.**

## Infoéclair

### Le marché québécois de l'emploi en mouvement

#### En âge de travailler

En 2007, la population en âge de travailler a augmenté de 1 % par rapport à 2006 et se fixe à 6 314 500 personnes. Ce taux est légèrement plus faible que celui enregistré les deux années précédentes.

#### Population active

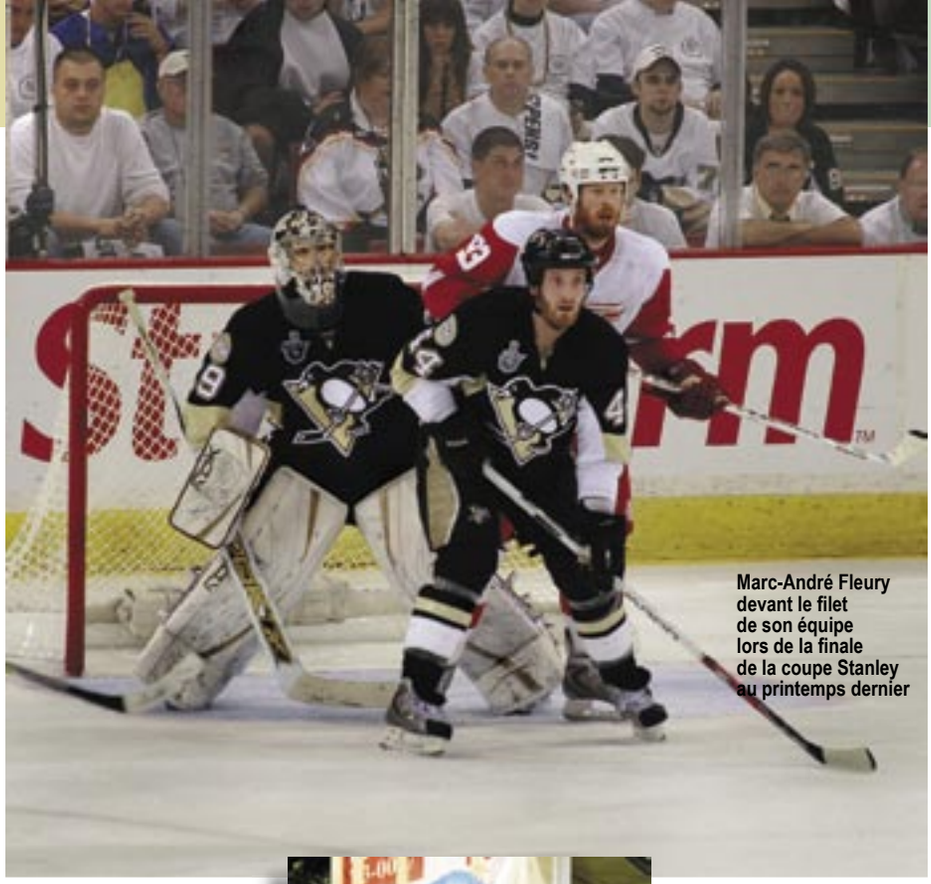
La population active a progressé de 1,4 % en 2007 et atteint un nouveau sommet depuis 1976, soit 4 150 100 personnes. Les femmes (+ 2,6 %) sont davantage responsables de cette croissance que les hommes (+ 0,3 %).

#### Lien d'emploi

En 2007, le nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes a bondi de 9,9 % (+ 49 600), comptant pour plus de la moitié des nouveaux emplois. Il s'agit de la plus forte croissance annuelle depuis 1985.

Source : *Faits saillants de l'Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1999–2007*, volume 4, numéro 1, ISQ.

# Chez les Fleury, une devise : Ne pas lâcher !



Marc-André Fleury devant le filet de son équipe lors de la finale de la coupe Stanley au printemps dernier

Âgé de 52 ans et membre de la CSN–Construction, André Fleury est un charpentier-menuisier de Sorel-Tracy qui compte déjà 34 ans de service dans l'industrie de la construction, principalement dans le secteur résidentiel. André Fleury ? Vous avez deviné ! C'est le père du jeune Marc-André Fleury, 23 ans, l'excellent gardien de but numéro un des Pingouins de Pittsburgh de la Ligue nationale de hockey (LNH), qui ont disputé la coupe Stanley aux Red Wings de Détroit[1], au printemps dernier.

## Les débuts

Comme le font des milliers d'autres familles, sa conjointe France et lui ont amené Marc-André à l'aréna dès l'âge de 6 ans. « Il a suivi la méthode : apprendre à patiner, être défenseur, puis gardien de but. À sa troisième année chez les novices, il a découvert que le poste de gardien de but était sa position préférée », se rappelle André Fleury.

On connaît la suite. Marc-André a évolué dans les rangs Atome, Pee-Wee, Bantam, Midget AAA et pour les Screaming Eagles du Cap-Breton dans la Ligue de hockey junior majeur du Québec (LHJMQ) avant d'être le premier choix au repêchage de la LNH, en 2003. Il a pris la route de Pittsburgh. Il a aussi porté les couleurs de l'équipe junior du Canada lors de championnats du monde.

## L'effort

Un parcours qui a de quoi rendre fier un père de famille. André Fleury confie : « Je suis particulièrement heureux que Marc-André ait réussi, mais surtout du fait qu'il ait fourni beaucoup d'efforts. C'est lui qui s'est rendu là ! » Il ajoute : « Être seul à 15 ans au Cap-Breton dans un milieu où on ne parle pas français, ou si peu, ce n'est pas évident. Heureusement, durant ces trois années, il a reçu l'aide de l'entraîneur-chef Pascal Vincent. »

André Fleury

## Quels sacrifices ?

Pour que Marc-André Fleury puisse aujourd'hui faire carrière dans la LNH et se classer parmi les meilleurs gardiens de but, cela a dû exiger de nombreux efforts de sa famille. L'accompagner à l'aréna, l'encourager, participer à de nombreux tournois, voir aux études et s'occuper également de la plus jeune, Marylène. « On pouvait, et je le dis entre guillemets, "sacrifier" un congé ou des vacances pour les parties ou un tournoi de hockey auquel participait Marc-André. C'était loin d'être un sacrifice ! On aime ça le hockey ! Et c'est une grande famille dans laquelle on a de nombreux amis depuis longtemps. »

## Les valeurs

S'il est une valeur qu'André Fleury a transmise à son fils, c'est bien la suivante : « Ne pas lâcher ! Ne pas baisser les bras ! C'est comme travailler dans la construction, il peut y avoir des hauts et des bas. Il peut aussi y avoir des déceptions. Dans la vie, il se produit également des injustices. De plus, le monde du hockey n'est pas un milieu nécessairement facile. Mais là encore, j'insiste, il ne faut pas lâcher ! » Le message est passé. Ce conseil, cette leçon de vie prodiguée par son père, Marc-André l'a bien assimilée. L'équipe junior du Canada a échappé la médaille d'or, au profit des Américains en 2003, aux championnats du monde à Helsinki, en Finlande, alors que Marc-André était devant les filets. S'ensuivirent un retour dans la LHJMQ et un passage dans la Ligue américaine de hockey avec les Pingouins de Wilkes-Barre-Scranton. Depuis, Marc-André Fleury s'est illustré comme un des grands artisans qui ont permis à son équipe de briller en séries éliminatoires et d'être tout près de remporter la coupe Stanley.

## La retraite

André Fleury aspire à une retraite à 55 ans. Il pourra alors continuer de suivre plus assidûment la carrière de son fils. Il pourra aussi continuer de jouer au hockey avec ses copains, le vendredi soir, un sport qu'il a toujours pratiqué. Chez les Fleury, on a vraiment le hockey dans le sang.

**Michel Crête**

1. Détroit a remporté le prestigieux trophée.

Photo : Philippe Manning

Photo : Clément Allard

Claude Plamondon, président de 1987 à 1996, Martin Brisson, auteur de l'œuvre soulignant le centenaire de la fédération, Georges Cantin, président de 1976 à 1987, Claudette Carbonneau, présidente de la CSN, et Sylvain Parent, l'actuel président

# Cent ans de syndicalisme à la FTPF

Le 22 décembre 1907, lorsque des syndiqués de la pulpe et du papier du Saguenay–Lac-Saint-Jean se réunissent pour fonder la Fédération ouvrière de Chicoutimi, ils étaient loin de se douter qu'ils posaient les jalons de ce qui allait devenir la CSN.

Le 18 juin dernier, la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt a souligné de belle façon son centième anniversaire de fondation en réunissant les représentants de ses syndicats affiliés, des conseils centraux, des autres fédérations de la CSN et les membres du comité exécutif de la CSN pour rappeler les grands moments de son histoire. À la base de cette volonté de se regrouper pour faire face au pouvoir des grandes compagnies américaines, on retrouve les mêmes valeurs d'autonomie, de liberté, de quête du respect et de la dignité qui animent toujours le mouvement. Un syndicalisme authentiquement québécois naissait alors.

En 1912, la Fédération ouvrière de Chicoutimi devient la Fédération ouvrière mutuelle du Nord et regroupe quelque 3000 ouvriers. Neuf années plus tard, les représentants de ces syndicats participent à la fondation de la Confédération des syndicats catholiques du Canada, qui devient la CSN en 1961. La fédération est d'ailleurs la toute première à se joindre à la CSN.

La présidente Claudette Carbonneau a souligné les batailles menées par ces travailleurs pour la reconnaissance syndicale, la diminution de la durée du temps de travail et les premiers régimes d'avantages sociaux, par exemple.

Ce centième anniversaire survient au moment où l'industrie traverse la pire crise de son histoire avec la perte de plusieurs milliers d'emplois. Sylvain Parent, président de la FTPF–CSN, a indiqué : « Même si la lutte est ardue, nous n'avons pas dit notre dernier mot et nous redoublons d'efforts pour trouver les solutions afin de sortir de cette période de noirceur. » La CSN mène d'ailleurs une campagne, sur le thème *Ne laissons pas tomber la forêt et soutenons les travailleurs*.

**Louis-Serge Houle**

# Pierre Vadeboncœur est honoré

Avocat de formation et conseiller syndical à la CTCC–CSN de 1950 à 1975, l'écrivain et essayiste Pierre Vadeboncœur a été honoré par l'Académie des lettres du Québec, le 17 septembre. En décernant sa Médaille à l'un de nos plus grands essayistes, l'Académie « reconnaît ainsi la place importante de ce genre dans la littérature et la culture du Québec depuis la Guerre ». Dans l'hommage rendu à Pierre Vadeboncœur, l'un des membres de l'Académie, également professeur de langue et littérature françaises à l'Université McGill, Yvan Lamonde, déclare également : « Or il s'adonne que l'œuvre de Pierre Vadeboncœur est depuis cinq décennies la matrice de la réflexion sur la caractérisation et la définition de l'essai. »

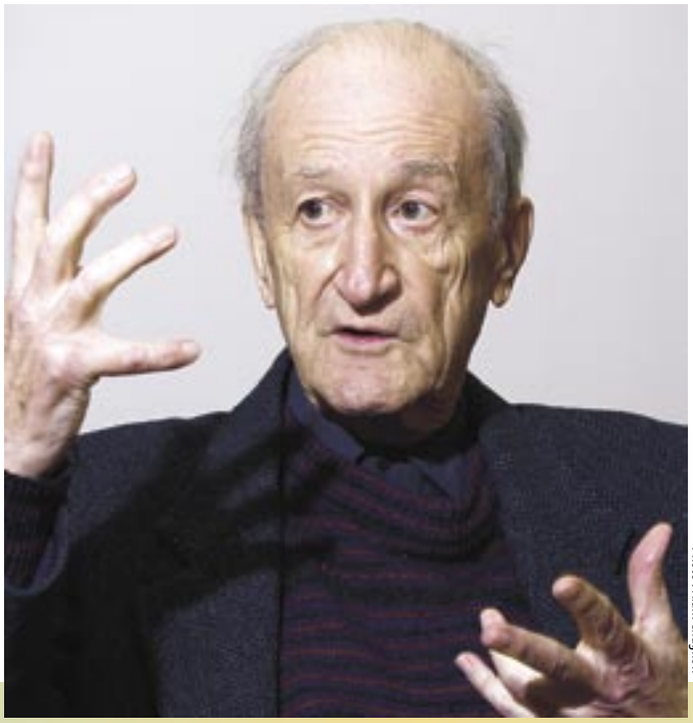


Photo : Alain Chagnon

En 1963, Pierre Vadeboncœur avait écrit un premier essai majeur : *La ligne du risque*. Plus récemment, il a publié *La clef de voûte*. De septembre 1988 à avril 1990, Pierre Vadeboncœur avait dressé pour *Nouvelles CSN* le portrait de militants de la centrale syndicale. Ceux-ci ont été colligés dans le recueil *Souvenirs pour demain*.

On peut lire régulièrement ses commentaires sur l'actualité dans différents médias : *Le Devoir*, *L'Action nationale*, *Le Couac*.

**Michel Crête**

# Le tour du monde avec le camp Vol d'été Leucan–CSN !

L'édition 2008 du camp Vol d'été Leucan–CSN conviait les enfants et leurs familles à faire « le tour du monde » au centre de plein air Le Saisonnier, à Lac-Beauport. Le camp, qui, rappelons-le, est le seul destiné aux enfants atteints de cancer ainsi qu'à leurs familles au Québec, a accueilli 150 personnes au cours de la première semaine et 190 la suivante. Ce sont 40 bénévoles par semaine, dont bon nombre de la CSN et de ses organisations affiliées, qui assurent la réussite du camp sur quatre plans : médical, technique, de l'animation et de la massothérapie. Le camp est un moment privilégié pour vivre des moments uniques.

Pour cette 12e édition, dont le thème était *Autour du monde*, des équipes formées des familles, des enfants et des bénévoles ont fait connaître les richesses d'autant de pays en expérimentant leur cuisine, en visitant leur culture, en composant une chanson ou en présentant un court spectacle du pays choisi.

On sait que le camp Vol d'été Leucan–CSN accueille des enfants atteints de cancer des quatre coins du Québec, qu'ils soient nouvellement diagnostiqués, en traitement, en rémission, en rechute ou guéris, leurs frères et sœurs, leurs parents ainsi que des familles endeuillées. Il permet aux participants de vivre une expérience auprès d'autres personnes vivant la même situation, de s'amuser, d'échanger en toute quiétude grâce à la présence d'une équipe médicale qualifiée 24 heures sur 24, de resserrer les liens entre les familles dans un environnement où règnent la joie et l'énergie, et d'offrir un séjour à coût minime aux familles dont l'enfant est atteint.

Le séjour au camp a été mémorable. Ce qui compte, c'est le plaisir d'être ensemble, de partager de bons moments, de lier de nouvelles amitiés et de participer à des activités stimulantes, beau temps, mauvais temps ! La collecte de fonds de la CSN est déjà un succès et d'autres activités de financement sont prévues cet automne.

Le camp Vol d'été Leucan–CSN permet de briser la solitude. C'est une fenêtre sur le bonheur.

À l'an prochain !

**France Désaulniers**

# Un autre rêve

Le jeune Christopher, Sylvie, Charles et la petite Éva-Jade ont profité du camp cet été.

Après 12 années de campagne de financement pour louer les installations nécessaires à la tenue du camp Vol d'été Leucan–CSN, été après été, un autre rêve a germé. La construction d'un bâtiment permanent répondrait aux besoins des enfants malades ainsi qu'à ceux de leurs frères, de leurs sœurs et de leurs parents. « Ça permettrait, entre autres choses, que la clinique médicale obligatoire installée sur place soit encore mieux adaptée aux enfants qui souffrent de leucémie ou d'autres formes de cancer », explique Céline Charbonneau.

Pour réaliser ce projet, il fallait trouver quelques centaines de milliers de dollars. Leucan a accepté de prêter la moitié de la somme ; de son côté, la Caisse d'économie solidaire a approuvé un prêt de solidarité. Ce prêt sans intérêt provient du Fonds de soutien à l'action collective solidaire, auquel contribuent plusieurs syndicats de la CSN. « La Caisse a ouvert grand son cœur et ses oreilles. Si elle n'avait pas fait confiance à un projet caritatif non traditionnel, c'est sûr qu'on ne pourrait pas envisager ce développement », souligne avec reconnaissance Céline Charbonneau. Elle remercie également Roger Valois, parrain de la campagne de financement du camp d'été, qui a endossé personnellement le prêt solidaire.

Et ce n'est pas tout. Pour réaliser ce rêve, le Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ a pris l'initiative de convaincre son employeur de participer à une collecte de fonds. Vous vous en souvenez peut-être ? En juin dernier, lors de la fin de semaine de la fête des Pères, toutes les succursales de la SAQ ont mis un aimant en vente. Cette campagne va sans doute se poursuivre à la Saint-Valentin.

Cet automne, Céline Charbonneau dit merci à son beau Vincent, son fils décédé d'une tumeur cérébrale en 1995, ainsi qu'à tous ceux et toutes celles qui participent au financement du camp Vol d'été Leucan–CSN.

**Marie-Reine Roy**

## *L'homéopathie*
# Des solutions d'avenir

Le Syndicat professionnel des homéopathes du Québec (SPHQ–FP–CSN) a tenu un colloque sur le thème *D'hier à aujourd'hui, les homéopathes combattent les épidémies*, à Montmagny, au printemps dernier. Une centaine de participantes et de participants y ont assisté. Pour la présidente du syndicat, Martine Jourde, ce colloque fut aussi l'occasion d'échanger sur le sens d'une approche en santé intégrée. Pour le SPHQ, une telle approche fait partie des solutions d'avenir. Certains pays s'engagent dans cette voie, d'autres en démontrent la faisabilité et l'efficience selon différents modèles.

### Le cas cubain : un exemple

Parmi les présentations faites au colloque, celle du docteur Gustavo Bracho, expert en épidémiologie et en santé publique de l'institut Finlay à Cuba, centre de recherche et de production de vaccins réputé dans le monde entier, a permis de découvrir ce qu'il est possible de faire pour combattre une épidémie dans un pays où l'homéopathie est reconnue et occupe une place dans le système de santé.

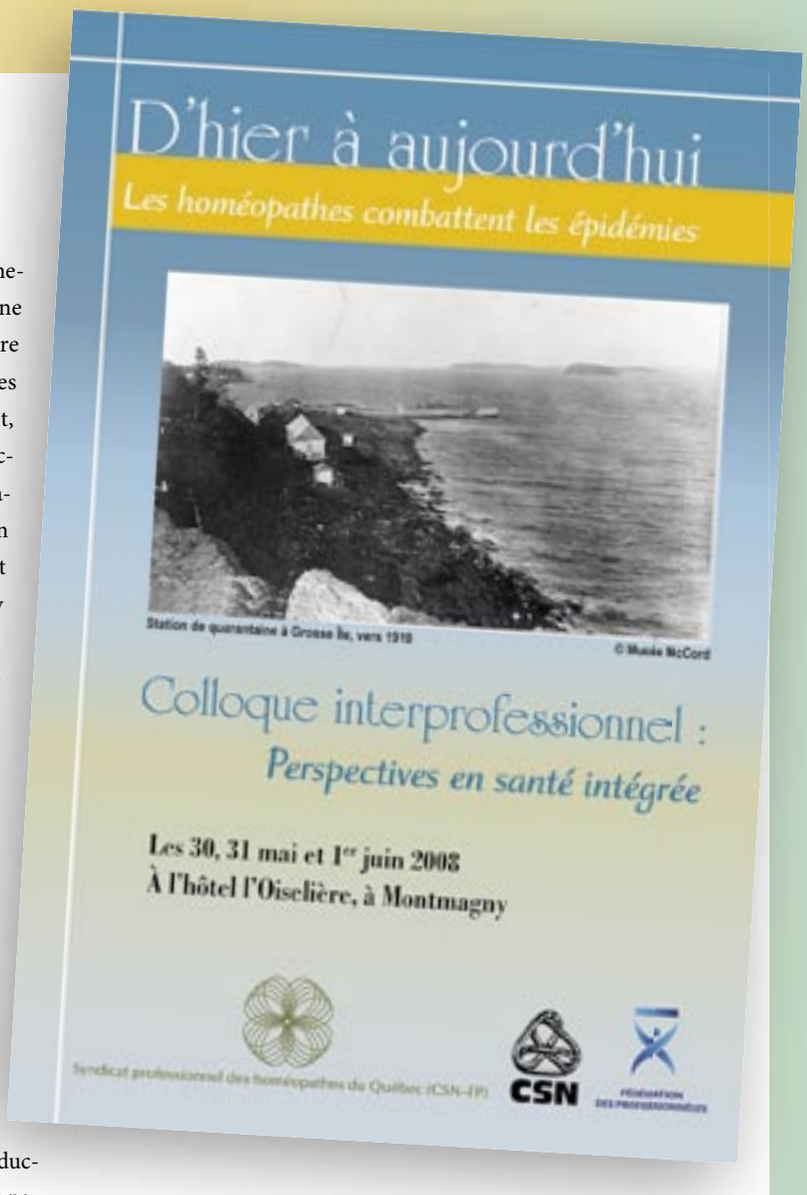
À Cuba, à l'automne 2007, une situation épidémiologique dangereuse a été combattue grâce à l'utilisation de l'homéopathie. Trois provinces de l'est de Cuba ont alors été affectées par des pluies diluviennes causant de grandes inondations. Le niveau de risque d'une épidémie de leptospirose a augmenté dangereusement pour deux millions et demi de personnes exposées à une eau potentiellement contaminée.

La situation exigeait des mesures d'urgence pour éviter une épidémie. Toutefois, le nombre de doses de vaccin disponibles était insuffisant et, de surcroît, l'atteinte des niveaux de protection appropriée pour la population vaccinée aurait pris environ deux mois et demi. Considérant cette situation, l'institut Finlay a préparé un nosode[1] homéopathique, selon les normes de qualité internationales. Une équipe multidisciplinaire s'est rendue dans les régions affectées pour y administrer le nosode à environ 2,4 millions de personnes, soit 95 % de la population à risque.

« La surveillance épidémiologique après l'intervention a montré une baisse radicale de la morbidité deux semaines après l'intervention préventive et une réduction à zéro de la mortalité des patientes et des patients hospitalisés. Les résultats ont abouti à l'élaboration de nouvelles procédures pour le contrôle de la leptospirose dans les stratégies du ministère de la Santé publique à Cuba, explique le docteur Bracho. Cette expérience pourrait être étendue à d'autres maladies et à d'autres pays », poursuit-il.

### Sept conférences

Les participants au colloque ont pu assister à sept autres conférences, dont celles des docteurs Gilles Murray, microbiologiste-infectiologue à l'hôpital Le Gardeur et Momar Ndao du Centre national de référence en parasitologie (CNRP) de l'Université McGill à Montréal.




Le docteur Murray a fait une présentation portant sur la problématique d'une pandémie de grippe aviaire. Le docteur Ndao, lui, a abordé celle d'une épidémie de la trypanosomiase américaine appelée aussi maladie de Chagas. D'ailleurs, le SPHQ réalise actuellement un projet au Honduras avec Homéopathes de terre sans frontières (HTSF) pour agir contre cette maladie et auquel ont notamment contribué les docteurs Murray et Ndao. L'implantation d'un laboratoire clinique au Honduras fut l'une des premières étapes de ce projet, afin d'assurer la détection précoce essentielle de l'infection au Trypanozoma Cruzi. Plus tard, des traitements préventifs ou curatifs homéopathiques ont pu être administrés à la population hondurienne à risque (enfants et femmes surtout). Le docteur Ndao a collaboré non seulement à l'étape de dépistage de la maladie, mais à la création de deux nosodes homéopathiques (dont un est une première mondiale) utilisés dans la prévention du Chagas. Dans quelques mois, une étude sera publiée sur les conclusions de ce projet de recherche-action. La CSN y participe par le biais de son fonds Syndicats alliance et tiers-monde.

**Jacqueline Rodrigue**

1. Préparation homéopathique élaborée à partir de prélèvements provenant de malades.

Petite ferme familiale dans le Sertao central qui obtient du microcrédit d'Écosol. On y produit des fruits et des légumes biologiques, dont des papayes.

*Projet Écosol–DSI–CSN au Brésil*

# Pour sortir de la misère

## Partager notre expérience

Une délégation de représentants des outils collectifs de la CSN participait à la fin juillet au Brésil à un séminaire sur l'économie sociale et le microcrédit. Organisé conjointement avec la caisse de crédit coopératif (Écosol) de la Centrale unique des travailleurs (CUT) et l'ONG mise sur pied par les outils collectifs, Développement solidaire international (DSI), le séminaire a réuni plus d'une centaine de personnes en provenance du mouvement syndical et du milieu de la finance. Ce projet de coopération internationale financé par le gouvernement canadien vise le transfert des connaissances acquises au fil de notre histoire syndicale et sociale en matière de crédit coopératif. Le Brésil, qui compte plus de 70 millions de personnes très pauvres, est appelé à développer des stratégies efficaces pour lutter contre cette paupérisation extrême d'une grande partie de sa population. Le séminaire portait sur l'importance pour le mouvement syndical d'introduire dans son action des pratiques qui rejoignent les principes de la finance socialement responsable.

**Jacques Létourneau**

La CSN et ses outils collectifs s'impliquent, au Brésil, dans un projet qui vise à soutenir le développement de coopératives (Écosol) qui œuvrent dans l'offre de prêt pour financer la création d'emplois, notamment dans le travail agricole. On parle ici de microcrédit. En outre, les femmes et la population de race noire constituent une clientèle cible. En juin dernier, Mireille Bénard, conseillère syndicale à la CSN, accompagnée par Jean Bergevin de la Caisse d'économie solidaire, s'est rendue au Brésil afin d'évaluer certains aspects de ce projet et faire des recommandations pour s'assurer de l'atteinte des objectifs.

Ce projet est financé par l'ACDI. La CSN et ses outils collectifs y jouent un rôle-conseil compte tenu de leur expertise dans le financement solidaire. Actuellement, le réseau d'Écosol regroupe 22 coopératives.

Le développement des coopératives Écosol est aussi soutenu, au Brésil, par la Centrale unique des travailleurs (CUT). Dans la région du Sertao (nord-est du Brésil), qui est caractérisée par une terre aride, la population vit surtout de l'agriculture et ce sont principalement les membres du Syndicat des agriculteurs de la CUT qui utilisent les services de ces coopératives. « Lula, le président du Brésil, a mis en place une réforme agraire pour permettre aux gens d'accéder aux terres, rappelle Mireille Bénard. L'accès au microcrédit leur permet, par exemple, d'acheter des semences. Ces prêts contribuent au développement de très petites exploitations agricoles qui assurent à leur propriétaire la capacité de se nourrir et de vendre quelques produits aux gens qui habitent à proximité d'eux et dans les marchés. » À ce jour, les coopératives Écosol soutiennent une centaine de projets.

### Des prêts de groupe

Pour faire connaître l'existence des prêts par Écosol, les agentes et les agents de crédit doivent sortir de leur bureau et aller voir les gens. Des rencontres sont organisées dans les villages pour donner de l'information sur le produit, mais aussi pour faire de l'éducation. « Les prêts peuvent être accordés sur une base individuelle ou pour des groupes. Ainsi, des femmes se constitueront un groupe pour faciliter leur accessibilité au prêt, car malheureusement cela demeure difficile. Chacune en profitera pour sa propre production, qu'il s'agisse de fromage, de pain, d'élevage d'animaux, etc. Pour avoir accès au crédit, plusieurs coopératives sont obligées d'exiger une mise de fonds équivalant à 30 $ ou à 40 $. Ce montant peut nous sembler dérisoire, mais il représente souvent une somme trop importante pour les Brésiliens et les Brésiliennes. À la suite de notre mission, nous constatons qu'il faudra travailler sur cette question d'accessibilité », de dire Mireille Bénard.

**Jacqueline Rodrigue**

L'invitée

Photo : Alain Chagnon

**NORA SOLERVICENS**

Nora Solervicens est directrice générale de l'organisme l'Hirondelle, qui offre des services d'accueil et d'intégration des immigrants, depuis 22 ans. Pour elle, l'intégration des immigrants et des réfugiés est inconcevable sans la participation active de la société d'accueil. Ainsi, s'est-elle révélée être un bâtisseur capable de réunir autour de la mission de l'Hirondelle des gens de toutes origines, de tous secteurs. Visionnaire, Nora Solervicens n'hésite pas à sortir des lieux communs pour innover dans les services et les doter d'un niveau de qualité élevé. Bien sûr, les personnes immigrantes sont les premières à bénéficier de son leadership, mais les entreprises et les organisations qui participent à la mission d'intégration et qui embauchent les personnes référées sont aussi gagnantes.

## *Mentorat professionnel pour immigrants*

# Un engagement social

Les études sur le marché du travail au Canada et au Québec sont éloquentes sur la situation des immigrantes et des immigrants. Les personnes issues de l'immigration récente éprouvent d'énormes difficultés à intégrer un emploi, et cela même si en moyenne ils sont plus nombreux à avoir fait des études supérieures. À Montréal, le taux de chômage chez les nouveaux arrivants est trois fois plus élevé que celui affectant les Montréalais d'origine, soit respectivement de 18,1 % et de 5,9 %[1]. La situation des femmes et des jeunes est encore plus alarmante.

Le mentorat s'est avéré un instrument de choix pour aider les nouveaux arrivants à percer le marché du travail et l'Hirondelle, un organisme qui offre des services d'accueil et d'intégration des immigrants dans le Grand Montréal, l'inclut dans sa gamme de services depuis 2004. Nous avons constaté de multiples répercussions positives de ces relations d'aide. Pour les personnes immigrantes : la possibilité d'intégrer un emploi, d'établir un réseau social dans la nouvelle communauté et de briser ainsi leur isolement.

La société d'accueil et les mentors eux-mêmes y trouvent aussi leur compte : l'opportunité de s'engager socialement envers une personne et de suivre graduellement l'évolution et les résultats de ses démarches vers l'emploi, l'occasion de créer des liens de solidarité avec des gens de cultures et d'origines diverses, de se sensibiliser à d'autres réalités internationales, y compris à certaines injustices… Il n'est pas rare que ces relations débordent l'aspect professionnel pour devenir aussi un accompagnement dans un cheminement d'inclusion à la société québécoise.

Le mentorat est une relation d'aide et d'apprentissage, définie dans le temps, entre une personne d'expérience, qui partage ses connaissances, ses compétences et ses idées, et une personne moins expérimentée, et disposée à tirer profit de cet échange. Le mentorat est une relation où toutes les parties en sortent gagnantes : le mentor, la personne qu'il accompagne, l'Hirondelle, en tant qu'organisme d'aide, de même que la société d'accueil qui s'enrichit de nouveaux citoyens désireux de s'y intégrer et d'y contribuer.

Avec plus de 120 jumelages à son actif, le mentorat de l'Hirondelle connaît une ampleur grandissante et nécessite l'engagement d'un plus grand nombre de mentors. Sa réussite repose sur la participation de personnes qui veulent faire une différence et qui perçoivent l'intégration des immigrantes et des immigrants comme un projet collectif enrichissant.

**www.hirondelle.qc.ca**

1. Statistique Canada, données du recensement de 2006


Perspectives CSN

*Perspectives CSN* est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux.
514 598-2131
Publié quatre fois par année, il est tiré à 28 500 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN.

**Coordination**
Jacqueline Rodrigue
jacqueline.rodrigue@csn.qc.ca

**Adjointe à la coordination**
Lyne Beaulieu

**Rédaction**
Benoit Aubry, Pierre-Luc Bilodeau, Michel Crête, Michel Coutu. France Désaulniers, Michelle Filteau, Madeleine Gignac, Louis-Serge Houle, François Lamoureux, Jean-Pierre Larche, Jacques Létourneau, Denise Proulx, Jacqueline Rodrigue, Constance Roussy, Marie-Reine Roy

**Correction d'épreuves**
Lyne Beaulieu, Claire Trencia

**Conception graphique**
Jean Gladu et Sophie Marcoux

**Soutien technique**
Carole Archambault

**Photographie**
Clément Allard, Alain Chagnon, Michel Giroux, Paul Labelle, Louise Leblanc, Philippe Manning

**Caricature**
Boris

**Illustration**
Camilla Laghammar

**Impression**
Les syndiqué-es CSN de l'imprimerie Impart-Litho

**Distribution**
Module de distribution de la CSN

**Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus**
514 598-2233
ISSN : 1705-6527
Dépôt légal - Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2008
Dépôt légal - Bibliothèque et archives Canada, 2008
Envoi de poste publication
nº de convention : 40064900
Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à :
CSN, 1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5

# LEUR PROBLÈME C'EST MON PROBLÈME

SEMAINE NATIONALE

**DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

19 au 25 octobre 2008

## LA PRÉVENTION, JE L'AI À CŒUR

CSN