Perspectives

Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux

Mars 2009, numéro vingt-cinq

CSN

Mot de la présidente

Repenser le capitalisme

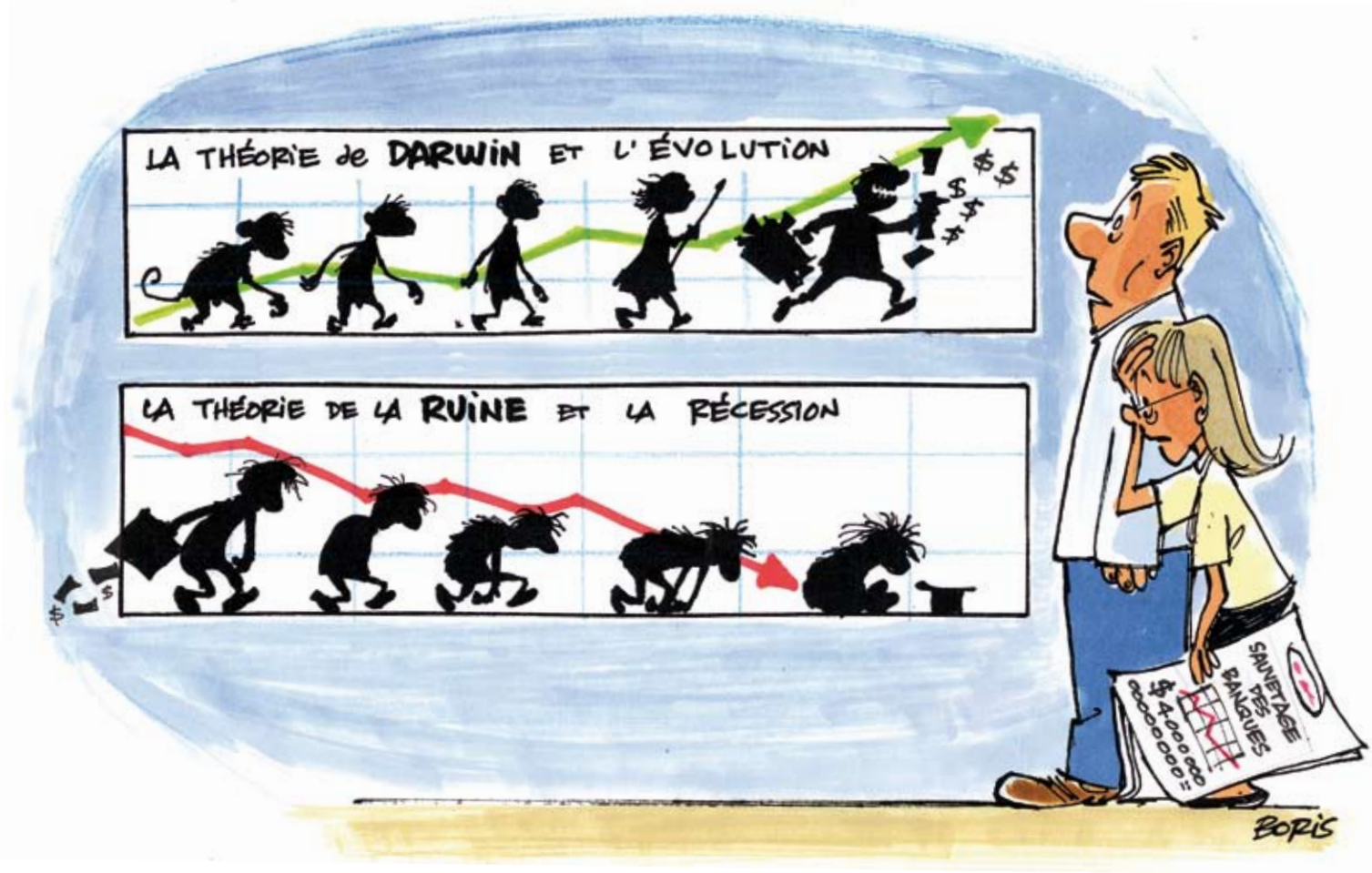
La crise économique s'aggrave. Les conséquences sont majeures. Les mises à pied annoncées quotidiennement commencent à se traduire dans les statistiques. Après avoir fait du surplace en octobre et en novembre, le niveau d'emplois au Québec a reculé de 7400 en décembre puis de 25 800 en janvier. Le même mois, au Canada, il a diminué de 129 000, la correction mensuelle la plus importante depuis 1976. Le secteur de la fabrication est particulièrement touché, avec une perte de 100 900 emplois. Aux États-Unis, il s'en est perdus 598 000 en janvier, un peu plus qu'en décembre. Les faillites étaient en forte progression partout au Canada. Leur nombre chez les consommateurs en décembre 2008 était de 46,1 % plus élevé qu'en décembre 2007, ce qui traduit une détérioration de la situation financière des ménages.

Plus bas niveau des indices boursiers nord-américain, ventes au détail qui s'effondrent, tous les anciens records sont battus. La réserve fédérale américaine parle maintenant de deux à trois ans avant que l'économie ne redémarre.

Crise financière, crise alimentaire, crise énergétique et environnementale : les enjeux préexistants à la crise demeurent entiers. Nous ne pouvons attendre les bras croisés la fin du marasme pour reprendre le train-train quotidien lorsque la reprise se fera sentir. Trente ans de politiques néolibérales, du tout au marché, de retrait de l'État, de déréglementation — avec pour conséquences le recul des protections sociales et l'accroissement des inégalités — sont à revoir. C'est ainsi que la CSN a élaboré un cahier de revendications à défendre non seulement pour faire face à la crise et en sortir, mais aussi pour préparer l'après-crise. Il importe de réfléchir pour éviter que les mêmes politiques ne produisent les mêmes effets, pour empêcher les dirigeants d'entreprises, en particulier financières, de revenir aux mêmes pratiques lorsque les choses se calmeront, pour voir venir les pressions qui ne manqueront pas de se présenter sur les finances et les services publics et les programmes sociaux.

Crise d'un modèle de développement

Avec une mondialisation accélérée autour du modèle de consommation des pays riches, des changements sont survenus à plusieurs plans. Le capitalisme financier a cru qu'il



pouvait augmenter l'endettement. Les financiers se sont enrichis de façon extraordinaire. Des pertes colossales à la paralysie du système financier, du gel du crédit à la perte de confiance, à la chute de la consommation et aux fermetures et faillites : la bulle a explosé de toute part. Les prix du pétrole, des matières premières et des produits alimentaires se sont affaissés.

Les politiques de sortie de crise ne peuvent ignorer ces enjeux. Nous revendiquons, certes, des mesures pour contrer la récession par une politique monétaire et fiscale, réglementer le capitalisme financier, favoriser la relance par des plans sectoriels dans les infrastructures ou le secteur manufacturier, consolider les services publics, contribuer à une croissance plus verte, mais nous réclamons aussi un soutien pour les personnes frappées par la crise. Cela veut dire favoriser la formation et la planification de la main-d'œuvre, faire face aux problèmes de l'éducation, que ce soit par de meilleurs transferts fédéraux en éducation supérieure, des mesures pour améliorer la diplomation, l'alphabétisation ou encore, de façon urgente, l'accès à l'assurance emploi. Cela s'appelle l'investissement social. Notre cahier de revendications en fait une priorité.

On ne pourra sortir réellement de cette crise sans changer les vieux paradigmes du capitalisme. Une autre mondialisation est possible. Un autre modèle économique est à imaginer et il doit être mis au service des humains qui peuplent notre petite planète, et non les asservir. Cette crise nous donne une chance extraordinaire de changer les choses. Pour cela, nous avons besoin de la compétence, de la solidarité et de la militance de chacune et de chacun d'entre vous.

Claudette Carbonneau

Sommaire

Dossier

Entreprises et responsabilité sociale
Un faux-semblant ?
4

Avocats à la défense des démunis
11

Le Web CSN revampé
14

Médias en mutation
18

CLSC Rosemont
Si les murs pouvaient parler...
28

ASTM–CSN
Des gestes pour changer le monde
30

L'invité
Ernest Boyer
L'EXPÉRIENCE, ÇA COMPTE !
31

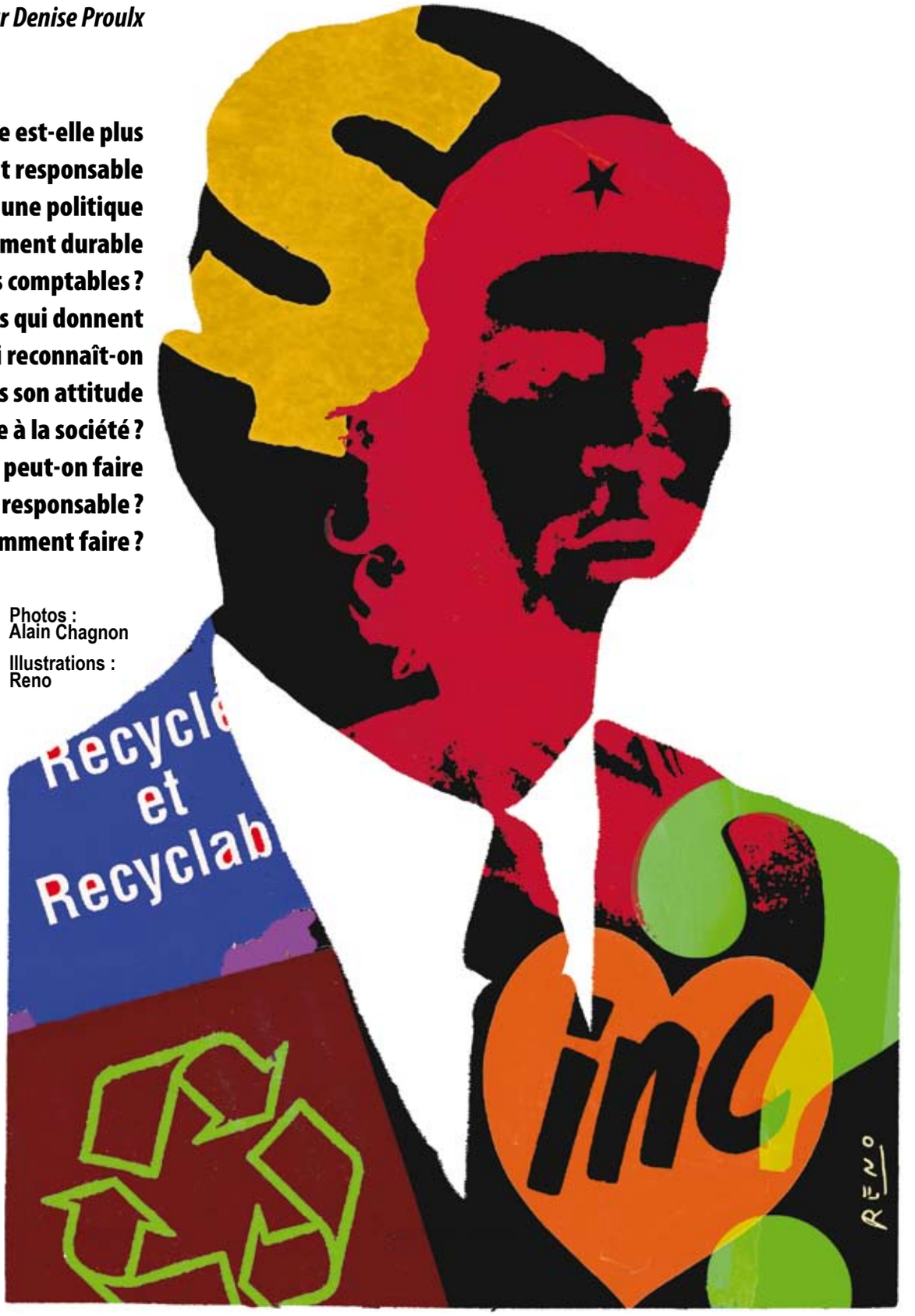
Les entreprises et la responsabilité sociale
Un faux-semblant ?

par Denise Proulx

L'entreprise est-elle plus socialement responsable parce qu'elle publie une politique de développement durable avec ses révélations comptables ? Au-delà des mots qui donnent bonne figure, en quoi reconnaît-on le progrès dans son attitude face à la société ? Aussi, peut-on faire de l'action syndicale responsable ? Et comment faire ?

Photos :
Alain Chagnon

Illustrations :
Reno



Redéfinir la responsabilité sociale des entreprises

On ne peut qu'applaudir le gestionnaire d'une entreprise qui entreprend volontairement des initiatives industrielles qui vont au-delà des lois qui régissent son secteur. Encore plus, lorsqu'il amorce un dialogue avec les syndicats, les mouvements sociaux et l'État. « Certes, ce comportement entrepreneurial est très valable, mais il ne signifie pas que toutes les lois en relation avec le marché du travail et avec l'environnement soient respectées. Une entreprise socialement responsable se doit de prendre également en compte les enjeux jugés prioritaires par la population elle-même », tempère Corinne Gendron, titulaire de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM.

« Les sciences de la gestion sont mal outillées pour aborder cette question, ajoute M^me^ Gendron. Si l'on cherche à en comprendre les implications en termes de stratégie, d'organisation du travail, de mobilisation des ressources et d'impact financier, il faut redéfinir le chapitre de l'organisation de la société, qu'il s'agisse des mécanismes de régulation, de la conception du progrès ou encore du rôle de l'entreprise. Pour ce faire, une approche sociologique est plus de mise. »

La fin d'une époque

Corinne Gendron rappelle qu'aujourd'hui les obligations des entreprises dépassent le simple besoin de faire des profits. Il ne suffit plus d'agrémenter leurs activités d'une dose de charité toute paternaliste, mais d'adopter un comportement moral qui influence le fonctionnement quotidien des dirigeantes et des dirigeants. « Les entreprises qui disent s'adonner au développement durable doivent démontrer que leur charte d'éthique dépasse les règles disciplinaires relatives à une saine gestion d'affaires. »

Dans les années 90, les grandes corporations raffinaient leur image en adoptant des mesures volontaires de responsabilité sociale accompagnées du slogan *Good ethics is good business*. Il ne faut toutefois pas se faire d'illusion : cette représentation corporative demeure rare et est réservée aux entreprises qui surfent avec aisance dans la mondialisation qui, elle, se nourrit de décloisonnement et de déréglementation.

Corinne Gendron

Au début des années 2000, États, syndicats, mouvements sociaux et environnementaux ont évoqué l'idée d'une véritable responsabilisation des entreprises, reposant sur le respect de normes universelles édictées à l'échelle internationale. Pour faire court, les intérêts de ceux qui prônaient le volontarisme ont vite été confrontés à ceux qui soutenaient que seule l'imposition d'un nouveau code législatif pouvait réellement transformer des dirigeants d'entreprise. Pour éviter de se faire imposer plus de législation, les entrepreneurs les plus performants ont fait des compromis, lesquels incluaient le dialogue avec les « parties prenantes », soit des syndicats, des mouvements sociaux et de travailleurs, des ministères.

L'arrivée d'une autorégulation

Le revers de ces promesses d'une meilleure gouvernance industrielle est que les États ont laissé s'installer une *soft law*, qualifiée de normes privées par des juristes. La Commission européenne a tenté de diriger le concept de responsabilité sociale des entreprises, en vain. La résistance des entreprises était forte et elles ont préféré prendre le leadership. Il en a résulté la création de certifications, de labels, ainsi que des codes de conduite qui offrent une garantie aux consommateurs et aux investisseurs concernant la performance sociale et environnementale de l'entreprise et de ses produits. Par exemple, dans le domaine de la forêt, sont apparues diverses normes telles que la Certification forestière de gestion durable des forêts (PEFC en anglais) et la *Forest Stewardship Council* (FSC), un écolabel lancé lors du Sommet de la Terre de Rio de Janeiro en 1992 par les groupes Greenpeace et Fonds mondial pour la nature.

L'actionnaire investisseur nouveau

Les entreprises socialement responsables ne sont pas moins confrontées, pour autant, à de nouvelles revendications de la part des mouvements sociaux. « Dans les années futures, nous pourrions assister à une redéfinition du statut d'actionnaire investisseur, préservant d'une certaine façon la primauté de la mission économique de même que le caractère privé de l'entreprise. Ils auront à se montrer responsables aussi en termes social et environnemental », croit Corinne Gendron.

Adopter une politique d'approvisionnement responsable

C'est en responsabilisant toute la chaîne de production que les conditions des travailleuses, des travailleurs et de l'environnement s'amélioreront. Il y a bien des avantages à adopter une politique d'approvisionnement responsable.

Les travailleurs québécois ont tous avantage à ce que les fournisseurs des entreprises où ils œuvrent adoptent une politique d'approvisionnement responsable (PAR). « Plus les standards sont élevés dans la chaîne d'approvisionnement, en matière de respect des droits humains et de l'environnement, moins nos entreprises seront tentées de se délocaliser pour diminuer leurs frais de production », souligne Jean-François Michaud, responsable de l'organisation du colloque *Une société durable, ça PAR de nous*, qui se tiendra les 23 et 24 avril prochain.

« Il est essentiel de sensibiliser l'ensemble des acteurs, allant des organisations sociales qui travaillent contre les ateliers de misère aux syndicats, des entreprises aux institutions. Tous ces secteurs peuvent faire des pressions sur leurs gestionnaires pour qu'ils modifient leur mentalité », complète-t-il.

Certains sont en faveur que les entreprises adoptent des mesures volontaires, d'autres souhaitent que le gouvernement légifère pour contraindre les entreprises à avancer plus rapidement en matière de développement durable, jugeant les retombées de l'approche volontaire trop limitées.

Jean-François Michaud

Jean-François Michaud veut lancer le débat et sensibiliser le grand public. « Le gouvernement du Québec s'est doté d'une Loi sur le développement durable qui impose à son administration publique des normes spécifiques. Nous croyons que le Québec gagnerait à ce que toutes ses entreprises aient aussi à respecter les normes internationales du travail et de l'environnement. S'il le faut, le gouvernement devrait avoir le courage de légiférer en ce sens », dit-il.

Il ajoute : « Le concept de développement durable, c'est un outil novateur qui implique de bonnes conditions de travail, pas seulement ici, mais partout dans le monde. On a beaucoup parlé d'environnement, il faut maintenant que les enjeux sociaux aient leur part d'écoute. » M. Michaud souhaite que les syndicats participent à augmenter la réceptivité du gouvernement et que ce dernier organise une commission parlementaire traitant du sujet de l'approvisionnement responsable des entreprises.

Connaître les obstacles et les succès

Le colloque sera aussi l'occasion du lancement officiel de la deuxième recherche PAR menée par la Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM), dont la CSN est membre. Cette recherche fait l'évaluation des démarches d'approvisionnement d'une trentaine d'entreprises québécoises. Une attention toute spéciale sera portée sur les meilleures pratiques en cours et les secteurs où des efforts particuliers devraient être accomplis.

Par exemple, la firme Bombardier, qui a des usines à divers endroits dans le monde, devrait fonctionner avec une politique d'approvisionnement durable et l'exiger de ses fournisseurs. S'il le faut, ceux-ci devraient avoir droit à un système d'accompagnement fourni par une entreprise spécialisée dans ce domaine et chargée de faire le pont entre ses pratiques et les attentes de ses acheteurs. Ce serait une manière efficace d'accélérer les transformations, croit Jean-François Michaud.

« Le courant s'installe, mais de manière générale, il demeure marginal. Les stratégies sont difficiles à mettre en application, tout dépend du type d'approvisionnement, de la zone commerciale et de la transparence des entreprises. Ça prend du temps. »

Pour les syndicats, trois chantiers prioritaires

Faire de l'action syndicale autrement. Pierre Patry interpelle les syndiqué-es pour qu'ils introduisent les enjeux de l'environnement, de l'approvisionnement et de la finance responsables dans leur quotidien.

La conjoncture économique actuelle soutient les changements de comportement. Pierre Patry, le trésorier de la CSN, croit que la crise financière et la récession sont des occasions pour introduire de nouvelles manières de travailler et d'investir. « Il y a de la place pour que le mouvement syndical revendique un meilleur respect de l'environnement ainsi que l'adoption de politiques d'achats et d'investissements responsables. Des alliances sont à créer entre les syndicats et avec les divers mouvements sociaux et environnementaux », plaide-t-il.

Appliquer le protocole de Kyoto

En matière d'environnement, il rappelle qu'au cours du dernier congrès en 2008, les syndiqué-es ont établi une feuille de route qui comprend, notamment, la réaffirmation d'un appui inconditionnel au protocole de Kyoto. Ils se sont engagés à mettre en œuvre des mesures qui inciteront leurs employeurs à une gestion environnementale responsable. « Les fédérations et les conseils centraux ont commencé à évaluer la situation de leur secteur et de leur région. Le travail doit se poursuivre », dit-il. Il souligne que des syndicats ont à leur actif des initiatives qui font école. Par exemple, un programme de récupération de déchets industriels fonctionne dans un entrepôt des pharmacies Jean Coutu. Tous les produits du papier sont recyclés au journal *Le Soleil* de Québec. La liste est longue et des syndiqué-es de toutes les régions ont une histoire à succès à raconter.

Achats responsables

Pierre Patry se félicite que depuis cinq ans, des syndicats se soient engagés en faveur du commerce équitable. Il est maintenant temps que ce souci d'équité atteigne toute la politique d'approvisionnement des entreprises. « Les syndiqués doivent insister pour que leur entreprise adopte un comportement responsable, non seulement en matière d'achats manufacturiers, mais aussi en ce qui concerne les biens et les services fournis. » La CSN finalise sa propre politique d'approvisionnement responsable (PAR) et fournira aux fédérations et aux conseils centraux une grille d'évaluation qui les aidera à estimer les niveaux de difficulté et les arbitrages à opérer pour l'adoption d'une PAR.

Investissements responsables

Quelque 40 % des sommes qui transitent sur les marchés financiers proviennent des fonds de pension des travailleurs. Pierre Patry souhaite que les syndicats influencent les choix d'investissements de ce secteur qui a eu tendance à se développer en marge de l'économie réelle. « Nous pensons que malgré la complexité des enjeux, il y a de la place pour que les syndicats aient une meilleure prise sur les critères de placement de leur argent et d'investissement des fonds de pension », dit Pierre Patry. Si les syndicats font augmenter la pression pour que leur argent soit utilisé avec le souci d'un investissement socialement et environnementalement responsable, cela aura à coup sûr une influence sur le comportement des dirigeants des fonds de retraite. « Nous solliciterons les syndicats pour qu'ils s'intéressent davantage aux investissements qui sont faits avec leur argent. On ne peut plus ignorer la nécessité d'une plus grande conscience environnementale et sociale. Le mouvement syndical doit s'engager », conclut le trésorier de la CSN.

Pierre Patry

Neuvaction : un outil stratégique en développement durable

Vous voulez que votre entreprise fasse un diagnostic de sa performance environnementale et sociale ? Vous avez des idées sur la manière dont elle devrait entreprendre sa démarche en développement durable ? Les outils existent.

« Le développement durable, c'est d'abord introduire une nouvelle culture organisationnelle au sein de l'entreprise. Faire en sorte que les actions soient cohérentes avec le discours de changement. C'est en assoyant ensemble les employé-es, le syndicat et la direction que la démarche prend tout son sens et chemine vers le succès », définit Francine Craig, lorsqu'elle parle de développement durable. Autrement, complète la directrice du développement des affaires de Neuvaction — un des outils collectifs de la CSN —, c'est donner un coup d'épée dans l'eau. C'est pourquoi Neuvaction mise sur la gestion participative pour faire entrer le développement durable dans les milieux de travail. Il s'agit donc de rassembler tous les joueurs influents qui gravitent autour de l'entreprise à une même table et de connaître leur vision des enjeux économiques, environnementaux et sociaux.

Francine Craig

Les outils de travail de Neuvaction sont simples : des questionnaires, des sondages et des entrevues, établis selon les indicateurs de performance du *Global Reporting Initiative*, une norme internationale d'analyse du développement durable. Au besoin, des fournisseurs sont approchés pour tracer un portrait raffiné de la performance globale de l'entreprise. Habituellement, cette analyse se traduit par un diagnostic « déclencheur », où tous les acteurs prennent conscience des failles de leur démarche. « On insiste beaucoup sur la gouvernance de l'entreprise. Car le changement de culture passe par ce niveau d'engagement », ajoute-t-elle.

« Moi, citoyen et employé »

Pour briser les résistances des dirigeants à abandonner la gestion « en silo », Neuvaction accorde une grande importance à former les employé-es. « Dès le départ, ils sont sensibilisés à ce qu'est le développement durable et ils comprennent les avantages d'intégrer ses valeurs », dit Francine Craig. La méthode de Neauvaction consiste à centrer sa formation sur le « moi comme citoyen et employé, je… », c'est-à-dire, amener la travailleuse ou le travailleur à évaluer son empreinte écologique personnelle sur la planète et, ensuite, celle de son poste de travail dans son entreprise. Il comprend mieux l'impact de ses comportements et de celle de son entreprise sur l'environnement. L'employé réalise aussi l'aspect social de la cohabitation de son entreprise dans la communauté. « Il réfléchit ainsi à la contribution qu'il peut offrir », poursuit M^me^ Craig.

Tableau de bord

Lorsque tous les partenaires partagent la même vision, Neuvaction établit alors avec eux un tableau de bord de la bonne gestion du développement durable de l'entreprise, élément à la base de la production d'un premier rapport. « Ça devient un projet mobilisateur. D'une part, les employés sont plus créatifs, plus productifs. L'employeur comprend qu'il y gagne en stabilité, car il y a moins de départs et de conflits. De plus, il se positionne en leader de son secteur », constate Francine Craig.

À ce jour, une centaine d'entreprises québécoises ont entrepris cette démarche de diagnostic de leur performance en développement durable. Francine Craig est d'avis que si le gouvernement du Québec offrait des incitatifs financiers, un nombre important d'entreprises en profiteraient. « Nous sommes assez avant-gardistes au Québec. Nous sommes parmi les cinq premiers pays au monde à avoir établi un processus d'évaluation de la performance en développement durable. À moyen terme, ça devrait avoir un impact majeur sur notre société et nos gouvernements », affirme M^me^ Craig.

Photos : Michel Giroux

Louis Roy lors du discours d'ouverture du 10e colloque Gérard-Picard de la CSN, S'impliquer pour l'avenir ; l'action syndicale dans le développement de l'entreprise, tenu les 26 et 27 novembre dernier.

Syndicalisme et relance des entreprises vont-ils ensemble ?

par Jacqueline Rodrigue

Alors que nous subissons une des pires crises économiques des 80 dernières années et que l'économie québécoise s'est considérablement transformée avec l'évolution des grands mouvements économiques mondiaux, le vice-président de la CSN, Louis Roy, a invité les 200 militantes et militants de la CSN, présents au 10e colloque Gérard-Picard à partager leurs réflexions avec des employeurs, des chercheurs et des économistes.

Sylvie Vachon, économiste de la CSN, a rappelé que de 1976 à 2007, le poids de l'industrie des biens dans l'emploi total a diminué de 35 % à 23 %, alors que celui de l'industrie des services est passé de 65 % à 77 %. Si les débuts de l'ère de l'industrialisation ont permis de fortes augmentations du salaire réel, comme l'a indiqué l'économiste Pierre Fortin dans sa présentation aux délégué-es, au Canada et au Québec, le pouvoir d'achat stagne depuis 30 ans et, une des explications, c'est qu'au Québec, la productivité, depuis 1975, est restée stable. « En supposant que le rapport de force des travailleurs se maintienne, les salaires vont se remettre à augmenter rapidement comme pour la période 1945–1975, si, et seulement si, la productivité se remet à augmenter rapidement. Citant Anthony Giles, de l'Université Laval, l'amélioration de la productivité ne peut être durable que si on investit dans les gens, si on les implique, les sécurise et si on les rémunère de façon équitable et transparente. Selon Pierre Fortin, pour améliorer la productivité, il ne s'agit pas de travailler plus d'heures, mais de travailler plus intelligemment.

Par ailleurs, il a insisté sur l'importance du secteur manufacturier. « C'est un gros multiplicateur d'emplois et il forme, avec celui des ressources, la base exportatrice de l'économie et la base économique des régions. »

Changer la culture

Pour parvenir à hausser la productivité et à maintenir un secteur manufacturier fort, il faut parvenir à changer les cultures patronales et syndicales. Est-ce possible ? Pour sa part, Jean-Pierre Gilardeau, président d'Alcoa Canada a répondu par l'affirmative. Mais il a admis que cela n'avait pas toujours été le cas. « Quand je suis arrivé à la présidence d'Alcoa Canada, dans plusieurs usines les relations de travail étaient "atroces", a-t-il raconté. Le directeur de celle de Bécancour n'était plus capable de manger à la cafétéria. Quand un directeur n'est plus en mesure de parler à ses gens, on a un problème. Il lui sera impossible d'apporter des changements nécessaires. L'usine de Baie-Comeau, qui a reçu 150 avis de non-conformité dans une seule année, était autant un producteur d'accidents industriels que d'aluminium », a-t-il ajouté.

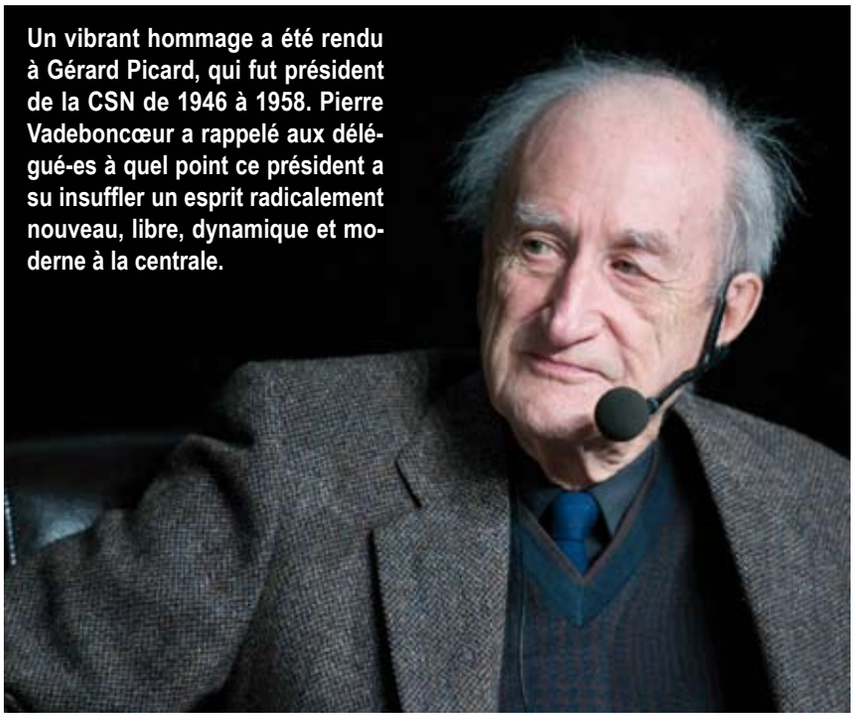
Son défi était de changer cette culture. Défi qui semble près d'être relevé. Maintenant, a mentionné M. Gilardeau, les usines québécoises sont régulièrement en tête de peloton parmi toutes les installations mondiales d'Alcoa dans des sondages de satisfaction des employé-es. Et l'usine de Baie-Comeau ? Son taux d'accidents industriels est 30 fois moins élevé qu'il y a 20 ans.

Aux chantiers maritimes Davie à Lévis, c'est certainement la ténacité du syndicat qui a permis la reprise du travail sur le chantier. Paul-André Brulotte, président du syndicat, a rappelé le parcours du combattant accompli pour relancer le ▶

chantier en 2006 depuis sa faillite en 2001 : multiplier les démarches pour trouver des investisseurs et forcer les gouvernements à maintenir le chantier naval. Encore dernièrement, la crise économique leur jouait un mauvais tour avec un acheteur de bateaux qui n'avait plus accès à du financement. Ils ont repris la bataille jusqu'à ce que les gouvernements acceptent de garantir les prêts.

Pour sa part, Claude Turcotte, président du syndicat de papier Clermont, a démontré le lien entre la survie de l'entreprise et l'implication syndicale depuis les années 80. Ce syndicat s'est tenu informé des changements technologiques qui survenaient dans l'industrie et a incité l'employeur à les introduire dans leur usine. C'est à l'initiative du syndicat que la certification ISO a été obtenue, ce qui a contribué à développer des marchés. Certes, ils ont subi des abolitions de postes, mais tout a été mis en branle pour négocier l'humanisation du processus, notamment par des politiques pour favoriser les départs volontaires.

D'autres exemples ont été présentés, dont la création d'une coopérative pour sauvegarder un poste de radio à Granby ou encore la mise en place à la scierie Domtar de Val-d'Or d'une nouvelle politique salariale basée, entre autres, sur le prix moyen de l'indice de référence du 2″x4″x10′ sur une période donnée et des taux de salaire négociés sur une base annuelle. Ces expériences restent à suivre. « Les syndicats s'attendent à une plus grande transparence des employeurs quant aux orientations stratégiques de l'entreprise, aux enjeux économiques, à la recherche et au développement de nouveaux produits, aux programmes d'investissements et de modernisation des équipements, à l'approche client et à la participation aux prises de décisions dans l'organisation du travail », a déclaré Sylvain Parent, président de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt (FTPPF–CSN).



Un vibrant hommage a été rendu à Gérard Picard, qui fut président de la CSN de 1946 à 1958. Pierre Vadeboncœur a rappelé aux délégué-es à quel point ce président a su insuffler un esprit radicalement nouveau, libre, dynamique et moderne à la centrale.

Flexibilité ou flexicurité

On constate en Europe une montée de la flexicurité. José Manuel Barroso, président de la Commission européenne, définit ce concept ainsi : un moyen de garantir qu'employeurs et travailleurs ont la flexibilité, mais aussi la sécurité dont ils ont besoin. Lors du colloque, Maria Jepsen, directrice du département de la recherche de l'Institut syndical européen pour la recherche, la formation, la santé et la sécurité a dessiné un portrait des différents modèles de flexicurité que l'on retrouve en Europe.

Il y a quelques années, le Danemark a été désigné comme étant le pays de la flexicurité. La sécurité d'emploi est mise en balance avec la sécurité du revenu. Le principe est basé sur des efforts importants pour favoriser la réinsertion en emploi. Les politiques d'allocation de chômage sont généreuses, celles de formation des chômeurs aussi. C'est dans ce contexte que les syndicats acceptent de mettre en avant des politiques de flexibilité qui facilitent les mises à pied, mais ce sont eux aussi qui contrôlent la caisse dévolue aux politiques de réinsertion. Bien qu'elles trouvent quelques difficultés d'application, les directives européennes garantissent le droit des travailleuses et des travailleurs quant à la transparence économique et financière.

Innover

Dans son discours de clôture, la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, a rappelé l'importance de reconstruire au Québec des structures paritaires. Pour elle, les travaux issus de ce colloque sont essentiels, non pas pour refuser le changement, mais pour influencer le cours des choses. Il faut anticiper, agir pour consolider des secteurs, parfois les réorienter, et permettre une implication syndicale par rapport à l'emploi afin de maximiser les chances de réussite. »

Dans un important volet de ce colloque, la question « Faisons-nous face à un problème de pénurie ou de recrutement de main-d'œuvre ? » a été appronfondie. *Perspectives CSN* reviendra sur ce sujet dans un prochain numéro.

Me Isabelle Allard

Photo : Michel Giroux

Avocates et avocats de l'aide juridique

Engagés dans la défense des démunis

par Benoit Aubry

Adoptée en 1972, la Loi sur l'aide juridique s'inscrivait dans la foulée des lois à caractère social qui ont vu le jour au début de cette décennie. La création du réseau visait à offrir des services juridiques aux personnes économiquement défavorisées. Présentement, la moitié des 215 000 demandes approuvées chaque année sont traitées par les 300 avocats du régime. Les autres sont reçues par des avocats de pratique privée. Me Isabelle Allard, avocate de l'aide juridique, nous raconte son quotidien meublé de déceptions et de grandes joies aussi.

« Si je n'étais pas avocate à l'aide juridique, affirme tout de go Isabelle Allard, je ne crois pas que j'exercerais cette profession. » Pour représenter les personnes les plus démunies de la société, pour défendre leurs droits, chaque jour, il semble évident que le fait de posséder une fibre particulièrement sensible à la cause sociale soit non seulement souhaitable, mais un préalable.

Isabelle Allard s'inscrit en droit, à l'Université de Montréal, mais en lorgnant du côté de l'enseignement. Puis, en 3e année, elle découvre l'aide juridique. « À partir de ce moment, je n'ai eu que cette idée-là en tête : devenir avocate à l'aide juridique. Ça fait 15 ans que ça dure. » Elle exerce sa profession au bureau Crémazie, situé dans le nord de Montréal, en compagnie de sept autres avocates et avocats.

L'aide juridique est divisée en corporations couvrant tous les territoires du Québec. Celle de Montréal compte les divisions suivantes : civile, criminelle, jeunesse et immigration. Spécialisé dans les causes civiles, le bureau Crémazie accueille une clientèle aux prises avec de nombreuses difficultés ayant notamment trait au droit familial. Celui-ci représente entre 60 et 70 % des consultations : garde d'enfants, divorces, pensions alimentaires, droit d'accès aux enfants.

Les autres personnes qui se présentent au bureau ont des problèmes concernant le droit social : aide sociale, assurance emploi, CSST, SAAQ, Régie des rentes du Québec, allocations familiales, régime d'assurance parentale, protection du consommateur, Régie du logement et tutti quanti. « Au bureau, chaque avocat fait un peu de tout. Nous travaillons en collégialité, on se consulte régulièrement », dit-elle.

Fréquentes urgences

Chaque matin, Me Isabelle Allard se présente au bureau vers 8 h. Les premiers clients qui ont pris rendez-vous arrivent une heure plus tard. Mais à tour de rôle, deux avocats sont de garde, une journée par semaine, pour recevoir les nouveaux clients et répondre aux appels urgents qui peuvent concerner un avis d'éviction ou un ordre de comparution en cour le lendemain, par exemple.

Comme des urgentologues, les avocats de garde doivent réagir rapidement. « Parfois, aussi, les gens ne savent pas trop si le papier qu'ils ont reçu est important ou pas. Dans ces cas-là, on n'hésite pas à les faire venir au bureau afin de s'assurer que leurs droits ne seront pas bafoués. ▶

BUREAU D'AIDE JURIDIQUE

« Chaque jour, nous recevons des personnes qui vivent des situations très difficiles. Après avoir vérifié leur admissibilité au régime, on fait ce qu'on a à faire. Entre autres, ça peut être de la rédaction de procédure, de la négociation ou de la représentation devant les tribunaux. »

Remonter le moral

« Quand ils entrent dans le bureau, les gens sont parfois à ramasser à la petite cuillère. Par exemple, à une femme qui se sépare, qui est victime de violence, tu ne lui dis pas en deux minutes ce qu'il y a à faire, merci et au revoir. Veut, veut pas, compte tenu de notre clientèle particulièrement démunie, et pas seulement du point de vue financier, nous faisons un peu de travail social. On doit également accorder un peu plus de temps à des personnes illettrées. Tous ces gens ont besoin de se faire rassurer, de se faire aider, de se faire dire où ils s'en vont. »

Fait à signaler, les problèmes de santé mentale qui rebondissent dans les bureaux de l'aide juridique sont de plus en plus fréquents : par exemple, cas d'inaptitude à subir un procès pour cause d'aliénation mentale ou requêtes pour autoriser des soins spécialisés. À Montréal, deux avocats de l'aide juridique font uniquement du droit de santé mentale. Il y a tellement de cas qu'on a demandé aux avocates et aux avocats de la région qui le désirent de se placer sur une liste de garde afin de répondre à la demande.

Chocs culturels

Les avocats de ce secteur de la ville, qui comprend le territoire de Parc-Extension, reçoivent des clients issus d'au moins 25 communautés culturelles. « Nous sommes confrontés, entre autres, à la barrière de la langue. Il est donc important de créer des liens avec différents organismes : consultations, conférences, rencontres. Ainsi, j'ai eu la chance de rencontrer un organisme regroupant des femmes sud-asiatiques, dont certaines parlent le pendjabi et l'ourdou. Elles peuvent servir d'interprète. »

Photo : Michel Giroux

Les liens créés sont cruciaux dans ces secteurs où réside une forte population de nouveaux arrivants. Selon un document de la ville de Montréal, daté de 2004, pas moins de 80 % de la population de Parc-Extension possède une langue maternelle autre que le français ou l'anglais. Le grec est la langue la plus parlée à la maison, suivi de l'anglais, du pendjabi et du français. Et 13 % de la population ne peut s'exprimer ni en français ni en anglais.

Les avocats qui exercent sur ces territoires doivent suivre le rythme d'adaptation des personnes nouvellement arrivées. « Des chocs culturels se produisent. Alors que j'étais jeune avocate, à la première femme voilée qui est entrée dans mon bureau, du haut de mes 25 ans je lui énumère, enthousiaste, tous ses droits. Elle a été tellement éberluée que je ne suis pas certaine qu'elle avait envie de revenir. Il faut s'adapter et respecter leur cheminement. »

Médiation et conciliation

Isabelle Allard se réjouit du fait que de plus en plus de tribunaux mettent sur pied des modes alternatifs de résolution de conflits. De telle sorte que de nombreux problèmes sont réglés par la conciliation ou la médiation. « Nous en faisons beaucoup. Une entente bien négociée peut être très satisfaisante pour tous.

« Quand les parties sortent de mon bureau après avoir signé une entente, ça m'apporte beaucoup de satisfaction. Surtout en droit familial alors que les parents, même s'ils ne sont plus conjoints, auront à se parler régulièrement. Il ne faut surtout pas encourager l'animosité entre eux. »

Situations émouvantes

« Il est très satisfaisant aussi de sortir du pétrin un client qui était arrivé découragé et convaincu d'avoir perdu d'avance. Quelqu'un est venu me rencontrer avant Noël parce que l'aide sociale l'avait refusé. Il venait de divorcer et n'avait pas un sou. Finalement, le 23 décembre, il a reçu son chèque. Ce fut mon plus beau cadeau de Noël !

« Les cas de violence sont particulièrement pénibles, surtout quand des enfants sont impliqués. » Comme ses collègues, Me Allard représente de plus en plus souvent des enfants. « Cette semaine, des jumelles de 13 ans viendront me rencontrer parce que leurs parents contestent leur garde. Les petites souhaitent avoir leur propre avocat, une voix qui va se faire entendre, en leur nom, auprès du juge, qui décidera où elles vivront. C'est toujours émouvant. »

Elle raconte aussi la fois où elle a représenté deux autres petites filles issues d'une famille « vraiment poquée », totalement démunie, où il y avait de la violence. « Ça, ça vient toujours me chercher. On ne peut pas rester insensible à des situations semblables. »

Pénibles aussi les nombreux cas où elle doit refuser de représenter des gens démunis, qui n'ont pas droit à l'aide juridique malgré leur situation. « Souvent, ils ne comprennent pas que même en travaillant au salaire minimum, ils sont écartés du régime. Parfois, on téléphone à un collègue du privé pour lui demander de recevoir notre client… tout en l'invitant à y aller mollo avec ses honoraires… »

À fond de train

Impliquée non seulement à fond de train dans sa profession et auprès des communautés qu'elle dessert, Isabelle Allard préside également, pour la seconde année, le salon Visez Droit, organisé par le Barreau de Montréal. Ce salon est le plus important événement annuel d'information juridique, accessible à la population. Il se tient cette année au complexe Desjardins, du 30 mars au 2 avril.

« Je me sens tellement privilégiée de travailler à l'aide juridique, dit-elle, en arborant son franc sourire. Je me dis que je retournerai à la maison quand je n'aurai plus la flamme. » Mais de toute évidence, ce n'est pas pour demain !

BUREAU D'AIDE JURIDIQUE

Me Robert Fuoco lors de la manifestation de la Coalition pour l'accès à l'aide juridique, tenue le 4 septembre 2008, devant le palais de justice de Montréal

Pour une justice plus accessible

Selon Me Robert Fuoco, président du Syndicat des avocates et avocats de l'aide juridique de Montréal (Fédération des professionnèles–CSN) qui regroupe plus du tiers des experts du droit social au Québec, soit au-delà de 100 : « Les personnes les plus démunies et les plus riches ont accès à la justice. Mais souvent la classe moyenne n'en a pas les moyens. Alors, pourquoi l'aide juridique ne serait-elle pas accessible à tous ? Comme l'assurance maladie. C'est un réel besoin après tout et l'idée commence à germer. »

Mais pour l'instant, la priorité consiste à hausser les seuils d'admissibilité, insiste-t-il. Membre de la Coalition pour l'accès à l'aide juridique depuis sa formation, en 2007, le syndicat qu'il représente, de concert avec les 46 groupes membres de la coalition et les 235 autres qui l'appuient, revendique minimalement que les personnes seules travaillant au salaire minimum (40 heures/semaine) y aient accès gratuitement. Il réclame aussi que les seuils d'admissibilité des autres catégories de requérants soient augmentés en conséquence. D'ailleurs, un sondage indique que pas moins de 77 % des Québécois partagent cette demande.

Présentement, une personne seule ne doit pas gagner plus de 12 149 $ brut, par année, pour avoir droit à l'aide juridique. Il est donc évident que le régime n'est accessible qu'aux plus pauvres des pauvres, puisque de nombreuses personnes vivant sous le seuil du faible revenu n'y ont pas droit.

Défis à relever

« D'ici 2013, on assistera à des départs massifs d'avocats du réseau de l'aide juridique, pouvant atteindre 40 % des effectifs. Sur le plan syndical, il faudra donc assurer la transmission des connaissances, des valeurs et de la culture, insiste Robert Fuoco.

« Par exemple, les jeunes devront garder en mémoire la lutte perpétuelle qu'on mène, d'abord pour obtenir, puis pour conserver la parité salariale avec les avocates et les avocats de l'État et les procureurs de la Couronne. Nous avons les mêmes connaissances, les mêmes compétences ; on a droit au même traitement. »

Le Web CSN revampé

Autour de la fin mars, le nouveau site Web de la CSN devrait être en ligne. Si la carrosserie de ce véhicule d'information inégalé a été complètement revue, c'est sous le capot qu'il faut rechercher les innovations les plus remarquables.

par Jean-Pierre Larche

LE NOUVEAU SITE DE LA CSN

La CSN fut l'un des tout premiers organismes québécois à se doter d'un site Web, dès 1995. La confédération prenait ainsi le train de la démocratisation du réseau des réseaux qu'on développait dans les universités depuis déjà plusieurs années. À l'époque, bien malin qui aurait pu prédire l'importance que l'Internet prendrait dans nos vies, même s'il était déjà clair que sous ce nouveau média couvait un potentiel inédit.

L'Internet s'est, en effet, profondément transformé depuis 13 ans. Si au départ, le Web pouvait être comparé à un gros annuaire de pages jaunes mondial, il s'est imposé comme le média interactif par excellence offrant sans cesse plus de services. Courrier électronique, jeux, commerce en ligne, recherche, gestion de relations avec la clientèle, forums de discussion, blogues, partage de documents, d'images et de vidéos, etc., bref, l'offre s'est multipliée… tout comme la demande.

Ces nouvelles applications de l'Internet ont été rendues possibles par l'apparition de nouveaux logiciels spécialisés, qu'on appelle des systèmes de gestion de contenu (SGC). À l'heure actuelle, le site de la CSN ne fonctionne pas à partir d'un logiciel de ce type. C'est manuellement que la webmestre modifie chaque page, une par une, et qu'elle en crée de nouvelles en utilisant des langages spécialisés comme le HTML ou le Javascript. Comme en 1995 !

Mais depuis ce temps, le site Web a pris beaucoup d'ampleur. La création d'une nouvelle page, par exemple un communiqué de presse, exige la mise à jour de cinq autres pages, en moyenne. On peut compter une bonne dizaine de nouvelles pages par semaine… les petites semaines ! Ajoutez aux communiqués de presse, les documents officiels, mémoires, brochures, données économiques, bulletins d'information ainsi que les mises à jour des syndicats en conflit ou des pages des différents comités, services et organismes de la confédération et vous pourrez visualiser mentalement la tâche qui attend notre webmestre, chaque matin.

Bonjour la technologie !

C'est pourquoi la CSN a choisi de mettre en place un système de gestion de contenu. Ainsi, au lieu de créer manuellement chaque page consultable, la webmestre supervisera dorénavant les contenus mis en ligne ainsi que leur présentation. C'est le serveur qui, par la magie de la technologie, générera maintenant automatiquement chacune des pages à renvoyer à l'internaute en fonction de l'information recherchée.

Ce logiciel permettra donc de soutenir la croissance du nombre de contenus en ligne tout en permettant d'offrir de nouveaux services aux salarié-es de la CSN, aux élu-es du mouvement, aux militantes, aux militants et aux internautes en général. Un exemple de service offert par le nouveau système est la recherche améliorée de tout document numérique pertinent parmi les quelques dizaines de milliers disponibles, dont certains artéfacts remontant aux premiers coups de gueule de la CSN.

Les internautes pourront par ailleurs se créer un compte sur le site qui leur permettra d'avoir accès à des contenus qui leur sont destinés et de personnaliser certaines fonctionnalités pour rendre leur utilisation du site plus efficace.

Un logiciel libre

Le choix d'un SGC est complexe. D'abord, il s'agit d'investir intelligemment, de limiter les imprévus et surtout de choisir une technologie qui tiendra la route longtemps dans un univers en constante évolution. La CSN a reçu plusieurs propositions à cet égard et elle a arrêté son choix sur une technologie dite libre. C'est-à-dire que, contrairement à un logiciel dit propriétaire, la CSN peut disposer de son logiciel comme elle l'entend. Cela inclut le droit de modifier le code source de l'application (ou d'embaucher quelqu'un pour le faire), de le copier, de l'installer sur n'importe quel serveur de son choix, voire de le donner, et ce, sans coût supplémentaire ! Autour de ce logiciel libre, on compte une communauté planétaire d'utilisateurs et de développeurs qui mettent en commun leurs améliorations et leurs suggestions permettant à la technologie de suivre constamment les plus récentes innovations de l'Internet.

Mais ce n'est pas, a priori, à cause de ce modèle d'affaires différent que la CSN a opté pour un logiciel libre. Ce n'est pas non plus une question de coûts, puisqu'il peut arriver, dans l'absolu, que le développement et l'adaptation d'un logiciel libre aux besoins de l'organisation coûtent aussi cher qu'un logiciel propriétaire. La CSN a fait ce choix parce que, d'abord et avant tout, c'est celui qui répondait le plus adéquatement à ses besoins actuels et futurs.

Une vision différente

La mise en place d'un SGC a l'avantage de permettre une décentralisation de la mise en ligne des contenus puisqu'il n'est plus nécessaire de maîtriser le HTML ou d'autres langages complexes pour ce faire. De façon progressive, les différents services de la confédération pourront prendre plus de responsabilités à l'égard des informations qu'ils souhaitent rendre publiques, toujours sous la supervision éditoriale de la webmestre. Le système permettra également de rendre certaines zones du site encore plus interactives.

La CSN a retenu le logiciel Alfresco, pour la base de données documentaire, et le logiciel Liferay pour les services de portail. Ces deux logiciels fonctionnent en langage Java Server Page (JSP). Ils ont fait leur entrée assez récemment sur le marché des SGC en code source ouvert. Néanmoins, ils s'imposent déjà comme une des solutions les plus robustes et répandues en JSP. Enfin, la CSN évalue que ce choix constitue une base des plus versatiles pour d'éventuels développements supplémentaires. En effet, qui voudrait se risquer, aujourd'hui, à prédire avec précision ce que sera l'Internet dans 13 ans ?

LE SITE WEB DE LA CSN EN MAI 1998

LE SITE WEB DE LA CSN EN OCTOBRE 2005

Photo : Denise Boucher

La CSN au Forum social mondial de Belém

De l'humanisme en marche !

par Benoit Aubry

Pourquoi le Forum social mondial (FSM) ? Quels sont les buts poursuivis ? Quels en sont les acteurs ? Est-ce que ça donne des résultats ? La vice-présidente et le vice-président de la CSN, Denise Boucher et Louis Roy, ont participé au 10e FSM, tenu à Belém du 27 janvier au 1er février. Cette ville est située en Amazonie, dans le nord du Brésil.

Photo : Clément Allard

Denise Boucher

Selon la définition du FSM, celui-ci est « un espace ouvert de rencontres plurielles, diversifiées, non gouvernementales et non partisanes. Ces rencontres stimulent le débat, la réflexion, la formulation de propositions et l'échange d'expériences entre les organisations et les mouvements engagés dans des actions concrètes pour la construction d'un autre monde, plus solidaire, démocratique et juste, du niveau local à l'échelle internationale ». Ça situe bien l'événement.

Plus concis, Louis Roy échappe cette définition : « Le forum, c'est de l'humanisme en marche ! »

La crise économique retient l'attention

Pour une fois, estime-t-il, le forum a eu lieu au moment où les gens sentaient la nécessité de prendre des orientations et des décisions. La crise actuelle accentue l'urgence de sortir des sentiers théoriques pour déployer cet autre monde possible. « Oui, un autre monde est possible. Mais les questions qui se posent depuis quelques années sont : Quel autre monde voulons-nous ? Que fait-on avec le système capitaliste ? »

« Essentiellement, renchérit Denise Boucher, le forum a porté sur la crise actuelle. Y a-t-il des modèles économiques de rechange ? Oui, il en existe. » Louis Roy rappelle que les pays du Sud ont mis sur pied des micro-entreprises, développé des coopératives et imaginé moult façons de faire fonctionner l'économie. « Et ça marche ! »

Dans un cul-de-sac

« Il faut forcer les gouvernements à utiliser ces modes de développement, dit-il. L'économie sociale et l'économie solidaire peuvent remplacer une bonne partie de l'économie capitaliste, surtout si chaque pays met en place des services publics adéquats et universels, comme dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des transports. Le capitalisme, l'industrie, ça existera toujours. Ce que nous combattons, c'est le fait que l'ensemble de la société, au plan économique, soit organisé en fonction du capitalisme financier, qui multiplie de façon tout à fait indécente la valeur théorique de ce qu'on produit, et qui joue au casino avec ça.

« Cette façon de procéder est non seulement néfaste, mais l'impact sur l'environnement nous mène droit dans un cul-de-sac. Si la majeure partie de l'économie reste dans le système capitaliste tel que nous le connaissons, à la sortie de la crise nous retomberons dans les mêmes ornières. On entend constamment qu'il faut relancer la consommation pour redémarrer l'économie. Or la planète est incapable de soutenir cette surconsommation. Il faut revenir à une vision sociale. »

Des solutions et de l'espoir

Comme le mentionne Denise Boucher, le gouvernement Lula a adopté une méthode plus réaliste pour combattre la crise. « Plutôt que d'abolir des postes, il a investi davantage dans la main-d'œuvre et a donné du travail à plus de gens. Il a aussi augmenté les salaires plutôt que d'en exiger la diminution. »

À Belém, on a évalué le nombre de participantes et de participants à 130 000, surtout des jeunes de moins de 30

ans. Ils avaient le choix entre 2000 ateliers. Denise Boucher s'est particulièrement intéressée à ceux qui concernaient les femmes. Elle a été troublée par les nombreux témoignages faisant état de violence envers elles. La Marche mondiale des femmes, qui trouve son origine dans la marche Du pain et des roses de 1995, à Montréal, continue cependant de mobiliser les Brésiliennes en faisant naître l'espoir de les éloigner de la pauvreté et de la brutalité.

L'engagement de la CSN

Les délégué-es de la CSN se sont également intéressés à l'intervention syndicale et au Forum social de l'Amérique du Nord. Denise Boucher a constaté avec plaisir que beaucoup de Québécoises et de Québécois provenant de divers horizons s'étaient rendus à Belém : entre autres, des syndicalistes, des militants provenant de syndicats CSN, de nombreux étudiants des universités Concordia, McGill, de l'UQAM, de l'UQO et des groupes de femmes.

Ils ont pu constater que la centrale était active au plan international. Cette participation lui permet notamment d'assurer le suivi du forum syndical, de l'organisation de la Marche mondiale des femmes, de projets d'économie sociale et solidaire, puis de préparer un forum social de l'Amérique du Nord.

La participation de l'Amérique du Nord au FSM pose problème. Les groupes des États-Unis sont peu présents, tandis que ceux du Canada et du Mexique y sont sous-représentés. « Nous ne pouvons nous permettre de laisser cette partie de l'Amérique en dehors des réflexions sur l'avenir du monde, constate Louis Roy. Les États-Unis représentent un élément important en politique internationale. » Les efforts se poursuivent pour organiser un Forum social de l'Amérique du Nord qui, idéalement, aurait lieu au Mexique.

Capitalisme de casino

Le Forum social mondial ne vote pas de résolutions. Il ne produit pas de rapport final non plus. Mais des contacts s'établissent, des consensus prennent forme, des convergences apparaissent. Pour certains participants, le forum agit comme un amplificateur idéologique qui incite à l'engagement social.

Dans une déclaration publiée à Belém, la Confédération syndicale internationale (CSI) affirme que la recherche effrénée du profit à court terme, dans un contexte de libéralisation économique et financière sans foi ni loi, caractérise les marchés financiers d'aujourd'hui. « Le capitalisme de casino est sans conteste le premier responsable de l'étendue de la crise. Les marchés financiers ont failli dans leur mission première, à savoir le financement de l'économie réelle. Autre aspect fondamental de la crise, les déséquilibres engendrés par l'ouverture des marchés à outrance et la non-intervention des États. »

Aux États-Unis, 2000 milliards de dollars ont été versés pour venir en aide, entre autres, à des sociétés qui ont fait sombrer le monde entier dans la crise, avec l'espoir de repartir les moteurs…

Un autre monde est possible, mais à la condition de repartir la machine avec un autre modèle de développement.

Photo : Denise Boucher

Lors de la manifestation organisée à l'ouverture du FSM, des militantes brésiliennes défilent sous la bannière de la Marche mondiale des femmes.

Diário do Pará
TEMPORÁRIOS FICAM ATÉ 31 DE JULHO

Le nombre de participantes et de participants au FSM a été évalué à 130 000 comme en fait écho ce quotidien brésilien.

Dans l'atelier du Réseau intercontinental de promotion de l'économie sociale et solidaire, auquel le vice-président de la CSN, Louis Roy (à droite sur la photo) a pris part, il a été question des nouvelles formes d'économie sociale. Les autres personnes ressources étaient Julie A. Matthaei animatrice et membre du Réseau, Helmi Hadidi, de l'Afro-Asian People's Solidarity Org, Paul Singer, secrétaire d'État à l'économie solidaire du Brésil, une représentante du gouvernement du Para, Brésil, et Mario Perez, de la Unidad Indigena Totonaca y Nawatt, Mexique.

Photo : Alain Décarie

Le 4 février, les lock-outés ont marché devant Archambault Musique, à l'angle des rues Berri et Sainte-Catherine, à Montréal, une autre propriété de Quebecor Media qui sert bien la convergence d'affaires de l'empire. Sur la photo, le réputé chroniqueur Bertrand Raymond.

Lock-out au Journal de Montréal

Casser le syndicat Imposer le « plan PKP »

par Louis-Serge Houle

Depuis le 24 janvier, le bras de fer qui s'est engagé entre le puissant empire Quebecor et le syndicat des 253 travailleuses et travailleurs du *Journal de Montréal* ne laisse indifférente aucune salle de nouvelles. L'enjeu est de taille : le maintien d'emplois de qualité et la sauvegarde des clauses professionnelles qui assurent le droit du public à une information crédible et de qualité.

En matière de relations de travail, l'héritier sait y faire ! Depuis qu'il siège à la direction de Quebecor Media, Pierre Karl Péladeau a marqué les négociations collectives de son empreinte, autoritaire et arrogante, en décrétant pas moins de 13 lock-out en 14 ans. On se souvient des 2100 syndiqué-es de Vidéotron qui ont été sur le trottoir près d'une année en 2002 et, récemment, des 137 employé-es de bureau et de rédaction du *Journal de Québec* qui ont subi un lock-out long de 16 mois.

Cette fois-ci, Quebecor Media, qui domine outrageusement le secteur des communications avec la bénédiction de l'État, qui a permis une telle concentration, et des fonds publics, par la participation de la Caisse de dépôt, s'oppose au syndicat qui dispose de la meilleure convention collective de ce secteur au Canada. Celui des 253 artisans du *Journal de Montréal* qui vit un premier conflit de travail depuis la fondation du quotidien de la rue Frontenac en 1964. Comme dans la plupart des négociations qu'il a menées dans son empire, le plan du dirigeant est implacable et se résume à peu de mots : briser le syndicat. Ses visées ? Asseoir son emprise pour faire plus de profits.

« Depuis la première rencontre de négociation, en octobre, à aucun moment nous n'avons senti que la direction voulait réellement négocier, de mentionner Raynald Leblanc, président du Syndicat des travailleurs du Journal de Montréal (STIJM–CSN). Ce qu'elle voulait, c'est décréter le lock-out pour imposer un nouveau modèle d'affaires. Ses 233 demandes sont, à peu de chose près, demeurées identiques jusqu'à ce qu'elle nous jette sur le trottoir. »

Photo : Pascal Ratthé

« Un quotidien produit sans ses artisans, c'est un journal de m... ! », s'est exclamé Raynald Leblanc quelques minutes après que les syndiqué-es aient voté la grève dans une proportion de 99,6 %, le 26 janvier.

Un lock-out en gestation

Pierre Karl Péladeau a préparé son conflit de longue main. Au cours de la dernière année, le nombre de cadres a doublé, la salle de nouvelles du quotidien gratuit *24 heures* s'est agrandie et une nouvelle « agence de presse », QMI, est apparue dans le décor de l'empire pour pouvoir diffuser, entre autres dans le *Journal*, des textes provenant de partout chez Quebecor.

Se préparait-on à emplir les pages du journal ? « Est-il vraiment possible de produire un quotidien de qualité de plus de cent pages avec une vingtaine de cadres et des chroniqueurs ? a fulminé Raynald Leblanc en conférence de presse, le 26 janvier. La réponse est non, c'est un journal de m… »

Quebecor a aussi tenté de profiter d'une position de vulnérabilité des journalistes pigistes de qui il exigeait d'abandonner leurs droits d'auteur et même leurs droits moraux pour le site Internet de *Ici*. On demandait aux collaboratrices et aux collaborateurs de s'engager à céder « exclusivement à l'éditeur, et ce, sans limitation de durée ou de territoire, tous les droits d'auteur qu'ils détiennent sur l'Œuvre. »

Photo : Luc Laforce

Piquetage, manifestations, interventions devant des stations de métro où les camelots du *24 heures* donnent le *Journal de Montréal* : les lock-outés redoublent d'ingéniosité pour faire connaître les enjeux de leur conflit et pour demander à la population de ne plus lire ni acheter le quotidien de la rue Frontenac.

Un tel contrat aurait pour effet, à l'encontre de la volonté des journalistes pigistes qui le signeraient, de les transformer en *scabs* durant le conflit qui frappe le *Journal*, puisque leurs textes pourraient ainsi être utilisés à toutes les sauces et, qui plus est, sans aucune rémunération additionnelle. L'Association des journalistes indépendants du Québec (CSN) a dénoncé cette façon de faire, tout comme le STIJM.

La convergence illimitée

Ce qu'on cherchait à mettre en place, dans les mois précédant l'imposition du lock-out, c'était les germes du plan d'affaires de PKP : la convergence illimitée. De quoi s'agit-il ? De pouvoir utiliser tout le contenu d'information et même de publicités maquillées en article par toutes les filiales de Quebecor Media dans le *Journal de Montréal* et dans un éventuel site Web du *Journal* et vice versa.

Mais pour y arriver, il doit écraser le STIJM et sa convention collective, véritable dépositaire des dispositions professionnelles assurant le droit du public à l'information, le respect des règles éthiques, une protection syndicale au plan rédactionnel notamment pour repousser des pressions qui peuvent venir de la direction. « Si on permet en plus à des nouvelles provenant d'autres sources qui ne disposent pas de ces mêmes règles d'alimenter le *Journal*, on contourne toutes celles que nous nous sommes données pour protéger une information crédible, aux sources variées. On dit que la presse représente le quatrième pouvoir, parce qu'elle sert de contrepoids aux pouvoirs judiciaire, exécutif et politique. Est-on prêt à le laisser entre les mains de PKP ? » de questionner Raynald Leblanc.

Reculs, reculs, reculs

À la table de négociation, Quebecor Media a fait preuve d'une voracité peu commune, compte tenu de sa situation financière. Il veut transformer des postes à la rédaction, augmenter ses droits de gérance pour limiter ceux qui protègent la qualité de l'information, réduire les pare-feux entre la publicité et la rédaction, éliminer les barrières de tâches pour permettre à une seule personne d'accomplir de A à Z toutes celles qui touchent au multimédia. Bref, l'empire veut redéfinir la profession de journaliste selon ses besoins et à moindres frais.

Il veut plus encore. Quebecor cherche à céder à la sous-traitance le département des petites annonces et celui de la comptabilité en éliminant quelque 75 postes détenus par une majorité de femmes, qui comptent pour plusieurs d'entre elles près de 30 années de service au sein d'une entreprise qui a servi de levier à l'empire.

La liste des demandes patronales est longue : il veut aussi allonger la semaine de travail de 25 %, sans compensation, diminuer de 20 % les avantages sociaux et introduire une clause de disparité de traitement.

« Le *Journal de Montréal* a été la vache à lait de Quebecor, a poursuivi le président du syndicat. Durant 45 ans qu'a duré la paix industrielle au quotidien, notre travail a permis à Péladeau père de construire un véritable empire dans le domaine des communications. Aujourd'hui, l'héritier veut se débarrasser des artisans qui ont participé à son immense succès. C'est carrément indécent ! »

Encore aujourd'hui, le syndicat estime les profits du *Journal* à 50 millions de dollars sur un chiffre d'affaires de 200 millions en 2008. « Péladeau agit comme si son entreprise était en difficulté ; il invoque une "crise des médias" qui n'a pas encore touché le Québec ; il dénigre nos conditions de travail qui ont été négociées de bonne foi avec l'employeur ; il jette son mépris sur nous en continuant de publier sans les vrais responsables de la réussite de l'entreprise », poursuit Raynald Leblanc.

La bataille est fermement engagée et les 253 membres du syndicat sont déterminés à bloquer l'empire. Ils ont créé un nouveau média avec ruefrontenac.com et, après avoir été jetés sur le trottoir, c'est aussi dans la rue qu'ils seront en action, ciblant toutes les tentacules de l'empire, pour ramener la direction à la table de négociation.

Trois jours après le début du conflit, les lock-outés ont lancé un nouveau média, ruefrontenac.com, qui a connu un succès fulgurant avec plus de 15 000 visites la première journée. Le nombre de visites ne cesse de croître depuis lors. Une rubrique de petites annonces est également en ligne.

Gaver les plateformes ou nourrir la vie démocratique ?

Les changements inévitables dans le domaine des médias provoquent des heurts tout aussi inévitables entre ceux qui ont pour mission de garantir le droit du public à une information diversifiée et les propriétaires des médias à la recherche du profit maximum. La Fédération nationale des communications veut, avec ses syndicats membres, nourrir la réflexion du grand public sur ces enjeux en menant une campagne au cours des prochains mois. Rencontre avec Chantale Larouche, présidente, et Pierre Roger, secrétaire général.

Propos recueillis par Roger Deslauriers

PCSN **Les syndicats du secteur des médias, ici comme ailleurs, œuvrent dans un environnement en mutation profonde où ils doivent défendre leurs membres contre les effets des bouleversements qui affectent le monde de l'information. Cela fait-il d'eux des empêcheurs de progrès, voire des corporatistes ?**

CL Au contraire, les syndicats sont les seuls à pouvoir mettre en place des contraintes qui vont permettre de préserver l'essentiel de la vocation et de la mission des médias. En ce sens, ils n'entendent pas empêcher les changements, mais ils ont pour devoir de s'assurer d'intervenir à l'intérieur d'un certain nombre de balises qui préservent les valeurs et les principes déontologiques qui font l'unanimité au sein de la profession. De nos jours, nombreux sont les propriétaires de médias qui ne sont plus véritablement des patrons de presse. Ils sont des hommes d'affaires qui ont pour but de générer des profits et non d'assurer la qualité de l'information. Ce sont ces gens qu'il faut surveiller, si on veut sauvegarder la diversité des sources d'information. Pas les journalistes.

Ce que plusieurs entreprises de presse veulent modifier, ce n'est pas simplement la façon de cueillir l'information par la multiplication des plateformes, ce à quoi nous ne nous opposons pas, c'est au rôle même de journaliste qu'elles veulent s'en prendre. Ce que Quebecor nous dit dans le conflit qui l'oppose à ses employés, c'est : « Dorénavant, je m'alimente où je veux dans mon empire pour mon journal ou mon journal en ligne. » Cela nous mène où ? Vers un mélange des genres. Chroniqueurs et journalistes confondus seront appelés sans distinction à alimenter la bête. Le travail des journalistes est fondé sur la rigueur, la vérification des faits, celui des chroniqueurs consiste souvent à exercer une influence sur l'opinion. Confondre les deux serait une grave erreur. Quand on ajoute à cela le concept de journaliste-citoyen, on est en plein dérapage.

PCSN **La tendance des grandes entreprises de presse, et de façon plus générale des médias, est de demander aux journalistes de remplir le plus grand nombre de tâches pour alimenter le plus grand nombre de supports. Au plan économique, on peut les comprendre. Mais cette façon de faire comporte-t-elle des inconvénients ?**

PR On va facilement comprendre que le journaliste qui est appelé à manipuler une caméra en même temps qu'il s'entretient avec une personne, puis à prendre des photos de l'événement, ne se trouve pas dans un environnement idéal de travail.

Photos : Michel Giroux

CHANTALE LAROUCHE

Sur la mutation du journal : « Ce que les propriétaires de médias ne nous disent pas, en prédisant la mort du journal, c'est que le journal papier, oui, disparaîtra lentement, mais en cédant la place à un autre support. Le support sera modifié, mais l'information journalistique continuera à circuler. La protection de la déontologie journalistique et de l'indépendance des journalistes demeurera un enjeu fondamental dans les sociétés démocratiques. »

Mais on doit parfois accepter de faire autrement pour rendre certaines informations disponibles au public. C'est le cas à Radio-Nord en Abitibi-Témiscamingue où des journalistes doivent jouer les hommes-orchestres pour couvrir ce qui se passe dans des localités éloignées. Le syndicat en a convenu pour assurer l'information la plus complète à la population régionale. Mais ce n'est pas approprié pour tous les milieux. Loin de là. Autre exemple, on avait demandé à un correspondant à l'étranger de réaliser un topo vidéo pour la télé en plus d'un topo audio pour la radio et des photos pour le site Web. Il a pu le faire tout en faisant preuve de professionnalisme, pour une raison : le décalage horaire. Quand la nuit s'abattait sur le Québec, en Asie, le journaliste commençait ses activités et disposait donc du temps nécessaire à la réalisation d'un travail de qualité. On ne peut certainement pas étendre ce genre de pratique sans dommage. Ces conditions sont exceptionnelles.

CL C'est, entre autres, sur cet enjeu que le bât blesse. Les employeurs voudraient faire, d'un fonctionnement exceptionnel, la règle générale. Ils veulent du mur à mur. Nous, on est d'accord pour changer nos méthodes, mais pas au prix de remettre en question l'importance de la diversité et de la qualité en information. Les pressions sont fortes sur nos membres pour qu'ils se satisfassent de remplir les plateformes sans égard à la qualité du contenu. Nous croyons qu'au contraire, il faut redonner aux journalistes la place qui leur revient dans l'analyse des événements. J'ai bien dit l'analyse, pas l'opinion. Je ne suis pas sûre que lorsque, par exemple, une crise politique se déroule à Ottawa, les mieux placés pour nous aider à en saisir les enjeux soient un groupe de trois politiciens avec, encore dans leur poche, la carte de membre de leur parti respectif. Il faut du recul pour analyser une situation. La recherche de la vérité ne réside pas que dans l'addition des opinions, même si on les confronte.

PIERRE ROGER

Sur du contenu télévisuel mondial dans nos salons : « Le CRTC se penche à nouveau sur la possibilité de légiférer concernant l'Internet. Ce n'est pas un hasard. Les grands manufacturiers de téléviseurs viennent d'annoncer que, dès l'automne 2009, la prochaine génération d'appareils aura une interconnexion avec Internet, munie d'un fureteur. Cela veut dire qu'on pourra, à partir de la manette de notre téléviseur aller chercher du contenu, partout dans le monde, et l'afficher sur nos écrans plats de 50 pouces dans nos salons. Nos producteurs télévisuels sont donc condamnés à être encore meilleurs. »

PR Un autre exemple de cette mode du politicien-analyste : Au bulletin de 18 heures à Radio-Canada, il y a quelques semaines, on nous présente un invité pour nous expliquer la crise de l'aéronautique au Québec. Qui voit-on arriver ? Michael Fortier ! On ne peut pas dire que ses compétences dans le domaine soient particulièrement reconnues. Comme on pouvait s'y attendre, il ne nous a rien appris de nouveau en répétant simplement le contenu des journaux de la semaine. Cela devient ridicule.

PCSN Donc, certains médias rapetissent le rôle des journalistes pour confier des pans de leur travail à des tiers. Cela produit certainement des conséquences.

CL Ça, c'est sûr ! En agissant de la sorte, il ratatine le rôle des médias dans la démocratie. Outiller les citoyens pour qu'ils prennent des décisions éclairées devrait être gravé au fronton de toutes les entreprises de presse. En abandonnant à des faiseurs d'opinion et à des porteurs d'intérêts particuliers le rôle d'analyste d'événements, les patrons de presse abdiquent, en bonne partie, leur devoir civique.

47.2 ou le devoir de représentation

Une réflexion s'impose

par Michel Crête

ARTICLE 47.2
DU CODE DU TRAVAIL

Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

ARTICLE 47.3
DU CODE DU TRAVAIL

Un salarié qui croit que son syndicat viole le devoir de représentation peut porter plainte à la Commission des relations du travail du Québec en vertu de cet article.

« Le moment est excellent pour apporter des modifications au Code du travail dans le cas des plaintes déposées en vertu des articles 47.2 et 47.3 contre des syndicats pour manquement à leur devoir de représentation, croit François Lamoureux, coordonnateur du Service juridique de la CSN. Les statistiques le démontrent, les syndicats font un bon travail ! La très grande majorité des plaintes portées par des salarié-es accusant leur syndicat de mal faire leur *job* sont rejetées », ajoute-t-il.

Jusqu'au 1er janvier 2004, les plaintes sur le devoir de représentation syndicale n'étaient recevables par la Commission des relations du travail (CRT) que si la faute reprochée au syndicat s'était produite dans le cadre d'un renvoi, d'une mesure disciplinaire ou encore dans un cas de harcèlement psychologique.

Mais depuis l'élargissement de l'article 47.2, en janvier 2004, des travailleuses et des travailleurs peuvent porter plainte contre leur syndicat pour tout autre motif. Affectation de tâches, choix de vacances, rétrogradation à la suite d'une supplantation, perte de revenus, suspension des règles d'ancienneté, accommodement pour cause de limites fonctionnelles, assurances : cet article n'a plus de limite !

Photo : Michel Giroux

Hausse des plaintes

L'élargissement pour manquement au devoir de représentation du syndicat à toutes les matières relatives à l'application de la convention collective a contribué à la hausse phénoménale du nombre de plaintes. Deux autres facteurs ont aussi créé cette situation. La lecture extensive que fait la CRT de sa compétence en est un. En effet, selon la Commission, une faute de représentation pourrait conduire, dans certains cas, à une ordonnance de condamnation en dommages et intérêts contre le syndicat. Il faut aussi ajouter l'incompréhension de la nature même des recours chez les plaignants.

Dans une étude de 70 pages publiée, en octobre 2008, dans la revue du Service de la formation continue du Barreau du Québec, Anne Pineau, du Service juridique de la CSN, dresse un portrait complet de la situation. « Les plaintes pour manquement au devoir de représentation syndicale mobilisent les ressources de la CRT de façon démesurée…, écrit-elle. En 2007, elles ont généré plus de 30 % des jugements motivés rendus par la Commission liés au Code du travail et ont été rejetées à près de 90 %. »

Doit-on s'inquiéter ?

Le taux de réussite des syndicats étant très élevé, il n'y aurait donc pas de raison de s'inquiéter ? « Le 47.2, c'est la bête noire des syndicats et de leurs fédérations. Plusieurs de celles-ci sont découragées, de dire l'avocate. Certes, les plaintes sont pour la plupart rejetées, mais le syndicat doit s'exposer à devoir sans cesse justifier la moindre décision dans le cadre d'un procès. Au terme d'une audition éprouvante, révélant un travail adéquat, souvent impeccable (…), le syndicat est exonéré, mais on ne saurait minimiser l'impact de telles plaintes en temps, en argent et en démobilisation. »

« C'est essentiellement sous l'angle de la négligence grave et de l'arbitraire que le devoir de représentation est généralement abordé. »

Ce taux de succès est donc attribuable au fait que les syndicats font bien leur travail de représentation syndicale. Mais aussi à celui qu'une plainte de manquement au devoir de représentation, ce n'est pas n'importe quoi. Pour que la plainte soit justifiée, le syndicat doit avoir fait preuve, selon l'article 47.2, soit d'arbitraire, de discrimination, de mauvaise foi ou encore de négligence grave.

« C'est essentiellement sous l'angle de la négligence grave et de l'arbitraire que le devoir de représentation est généralement abordé », selon Anne Pineau. La négligence grave, c'est une faute grossière. Et l'arbitraire est assimilé à une enquête (syndicale) bâclée où la version du plaignant n'est pas recueillie, dans laquelle on s'en tient aux seuls dires de l'employeur ou à ceux des collègues, sans vérification auprès de tous les témoins, et lorsqu'on a fait preuve d'apathie dans la recherche des faits ou de l'état du droit.

On s'attend des syndicats qu'ils fassent rigoureusement leur travail, mais ils ne sont pas tenus au plus haut standard de compétence ou de comportement. Ils n'ont pas une obligation de résultat. Les syndicats ont le droit de faire des choix, de prendre des décisions, de conclure des ententes, qui tiennent compte du contexte et de nombreux autres facteurs, même si cela peut créer du mécontentement.

Les syndicats ont une grande marge de manœuvre en matière de négociation et jouissent d'une grande discrétion dans le traitement d'un grief. Ils ont même le droit de faire des erreurs. Mais tout cela ne constitue pas nécessairement une faute. De plus, le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Et un grand nombre de plaintes sont rejetées parce que ce dernier a omis de collaborer avec son syndicat.

Communication et enquête

Pour se mettre à l'abri des plaintes en 47.2 et en 47.3, Anne Pineau recommande aux syndicats de communiquer régulièrement avec le travailleur au sujet de l'évolution de son grief ou des motifs qui ont amené son retrait. Elle insiste : « La clé du succès, c'est une enquête serrée, basée sur les faits. Bref, il faut démontrer à la CRT que le syndicat n'a pas traité à la légère la demande de grief, que la décision prise était réfléchie et éclairée. »

Un régime pertinent ?

Selon l'avocate, une réflexion s'impose sur la pertinence de maintenir le régime actuel. Elle s'interroge : « Est-il normal que le moindre grief d'heures supplémentaires ou de choix de vacances puisse forcer la tenue d'une audition à la CRT pour vérifier si le syndicat a bien fait son travail ? Et qu'une fois la plainte rejetée, trois autres commissaires puissent encore être mobilisés pour entendre la requête en révision ? Il ne s'agit pas de soustraire le syndicat à toute forme de contrôle, mais de trouver des modes de résolution mieux proportionnés aux enjeux et, surtout, qui respectent l'autonomie décisionnelle des associations. »

Photo : Alain Chagnon

L'avocate Anne Pineau a réalisé une importante étude sur l'utilisation de l'article 47.2 du Code du travail concernant le devoir de représentation syndicale.

La CSN a d'ailleurs demandé au ministre du Travaild'agir. Elle plaide en faveur de l'assouplissement des règles de la CRT et de l'amélioration des mécanismes. Elle verrait également d'un très bon œil que la CRT puisse, après enquête, rendre des décisions sur des dossiers comme le fait, au fédéral, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI).

La médiation obligatoire entre la ou le salarié et son syndicat devrait aussi être envisagée. Enfin, en cas d'une mauvaise décision prise par un syndicat dans un dossier de grief ou autre, le remède ne consiste pas à le faire condamner en dommages et intérêts, mais plutôt à revoir le tout en arbitrage, croit-on également à la CSN.

BIENVENUE

220 nouveaux syndiqué-es à la CSN

ENTRE LE PREMIER DÉCEMBRE ET LE PREMIER FÉVRIER, HUIT SYNDICATS REPRÉSENTANT 220 EMPLOYÉ-ES ONT EU LA CONFIRMATION QU'ILS SE JOIGNAIENT À LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). ILS ONT REÇU LEURS CERTIFICATS D'ACCRÉDITATION ATTESTANT LEUR ARRIVÉE À LA CSN :

- Association touristique des Îles-de-la-Madeleine, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine ;
- Municipalité de Val-Morin, Laurentides ;
- Marché Jean-Marc Gravel & fils (alimentation), Montréal métropolitain ;
- Centre de la petite enfance La Ruche, Montréal métropolitain ;
- Centre d'hébergement privé La Roseraie, Québec–Chaudière-Appalaches ;
- Manoir Normandie (centre d'hébergement), Bas-Saint-Laurent ;
- Services publics de Kamouraska, Bas-Saint-Laurent ;
- EKA Chimie, Montérégie.

Fondée en 1921, la CSN représente plus de 300 000 travailleuses et travailleurs, et ce, tant dans les secteurs privé que public.

Michel Crête et Madeleine Gignac

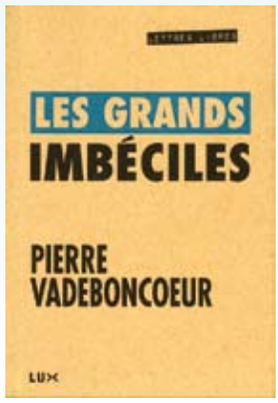
Les grands imbéciles

Pierre Vadeboncœur est un chirurgien. Il manie le scalpel comme pas un pour découper la société, ses protagonistes, surtout ceux qui la dominent. Il incise leurs discours et leurs gestes pour en faire ressortir toutes les contradictions et étaler ce qui n'apparaît pas à première vue.

Dans *Les grands imbéciles*, paru aux éditions Lux l'année dernière, le syndicaliste, écrivain et essayiste Pierre Vadeboncœur a réuni l'ensemble de ses écrits publiés surtout dans *Le Couac* et *L'Action nationale* ces dernières années. Comme il l'avait fait dans ses écrits antérieurs chez Lux, il « présente au jour le jour des grands mensonges politiques de la période ». Pierre Vadeboncœur dénoue les fils de la propagande et replace dans son contexte l'actualité politique – et donc militaire – pour nous faire comprendre l'étendue de la supercherie qui veut nous faire gober, par exemple, que la présence canadienne en Afghanistan n'est pas une guerre, mais une « mission ».

Ses textes sont courts, mais d'une précision chirurgicale ! Il dissèque les « grands imbéciles » de ce monde, ceux qui « sont aveugles aux conséquences des actes économiques, politiques, sociaux et militaires de l'impérialisme. (…) Cette imbécillité spécifique, nouvelle, est en train de compromettre l'avenir de l'humanité ».

Les médias, intellectuels, analystes, tous contributeurs à ses yeux de la propagande, ne sont pas épargnés. Mais avant tout, ce sont les Bush, Harper, Dumont et autres qui sont visés par cette opération qui déconstruit le discours officiel et examine à la loupe leurs interventions. Un mot sur ce dernier : « Mario s'est fait un prénom avant de se faire un nom. C'était risqué. Ce nom changeant flottait encore quand il a bien fallu se rendre compte que ce n'était pas Dumont, mais Duvent. » Bien dit !



VADEBONCŒUR, Pierre. ***Les grands imbéciles*****, Lux Éditeur, 196 pages, 2008.**

En passant, on vous rappelle, avec beaucoup de fierté, que l'auteur a été conseiller syndical à la CSN de 1950 à 1975.

Louis-Serge Houle

Infoéclair

L'emploi en chute libre

La dernière enquête de Statistique Canada sur la population active a montré un repli de l'emploi, ce qui a fait grimper le taux de chômage à 7,2 % pour l'ensemble du Canada. Bien que ce soit l'Ontario qui a connu la plus forte baisse avec la perte de plus de 70 000 emplois, soit sa plus importante baisse des trois dernières décennies, le Québec a, pour sa part, perdu 26 000 emplois. Il s'agit essentiellement de la disparition d'emplois à temps partiel qui n'a pas été compensée par la création suffisante d'emplois à temps complet. Ce recul de l'emploi a amené le taux de chômage à 7,5 % pour le Québec.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, février 2009.

Déficit commercial

Pour une première fois depuis plus de 30 ans, la situation économique mondiale a entraîné un déficit commercial au Canada. Les dernières données sur les importations et les exportations, soit celles du mois de décembre, montrent la présence d'un déficit commercial de 458 millions de dollars, alors qu'il y avait un excédent commercial de 1,2 milliard de dollars en novembre. Les exportations comme les importations ont connu un recul. Elles ont diminué respectivement de 9,7 % et de 5,7 %. Comme on pouvait s'y attendre, les échanges avec les États-Unis ont été durement affectés alors que les exportations diminuaient de 10 % comparativement à une baisse de 8,4 % pour les importations.

Judith Carroll

Source : Statistique Canada – nº de cat. 11-001-XIF, 11 février 2009.

Eaux contaminées à Shannon

Le CCQCA–CSN aide d'anciens travailleurs

En plus d'avoir adopté une résolution en appui à la lutte de la population de Shannon victime d'une contamination de ses eaux, l'assemblée générale du Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches (CCQCA), qui s'est tenue le 10 février, a aussi adopté à l'unanimité une résolution visant à soutenir les ex-travailleuses et les ex-travailleurs des Industries Valcartier (IVI) dans leur démarche de réclamation auprès de la CSST, même si les Industries Valcartier ont fermé leur porte depuis 1991. Cette usine est située au cœur de la zone contaminée et plusieurs ex-travailleurs ont été atteints de cancers.

Les citoyennes et les citoyens de Shannon ont intenté un recours collectif contre le ministère de la Défense nationale et un sous-traitant en raison de maladies développées et des pertes encourues à la suite d'une contamination au trichloréthylène (TCE), un puissant solvant cancérigène.

Les ex-travailleurs d'IVI, qui manipulaient de nombreux produits nocifs dans leurs tâches quotidiennes, dont le TCE, pourraient avoir été affectés par ces produits en plus d'avoir bu l'eau contaminée. Le CCQAC demande aux ex-travailleurs de le contacter. Lors de sa fermeture, les travailleurs d'IVI étaient représentés par un syndicat CSN.

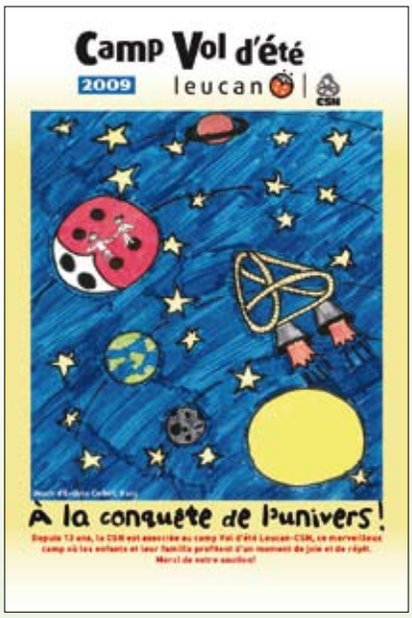
Ils peuvent joindre le CCQAC au **418 647-5835**.

Ann Gingras

Camp Vol d'été Leucan–CSN

La campagne bat son plein !

En effet, la campagne annuelle de financement du camp Vol d'été Leucan–CSN est de retour ! Pour une 13e année, vous pourrez y contribuer en vous procurant un t-shirt, fait au Canada, ou un petit coffret d'aimants, pour 12 $ seulement.



Mentionnons qu'en 2008, ce sont 261 378 $ qui ont été recueillis au sein de la CSN et versés à Leucan. La tenue du camp de deux semaines a donc été entièrement financée par la CSN et ses organisations affiliées ! Cela chiffre à 1,7 million de dollars la somme remise à Leucan pour la tenue du camp Vol d'été depuis 12 ans.

Encore une fois cet été, il se déroulera au Lac-Beauport. Les enfants et leur famille y seront conviés sur le thème, *À la conquête de l'univers !* Comme vous le savez, ce camp est un lieu de répit pour tous les membres des familles qui comptent un enfant atteint de leucémie ou d'une autre forme de cancer. Ce sont près de 500 enfants, accompagnés par leurs frères, sœurs et parents qui pourront y séjourner. Ces vacances sont fort attendues, autant des parents fatigués et angoissés que des enfants, qui peuvent enfin oublier leur condition. Sur place, des soins médicaux sont dispensés ainsi que divers services, tels la massothérapie.

En cette 13e année, nous croyons être de nouveau en mesure, avec votre participation, de financer entièrement ce camp. Laissez libre cours à votre imagination pour organiser des activités de financement. Un défi « têtes rasées », cela rapporte. Les enfants malades comptent sur nous !

France Désaulniers

Journée internationale des femmes

Unies, mobilisées et certaines d'avancer !

Encore cette année, le 8 mars, fête internationale des femmes, a été souligné par la CSN, ses conseils centraux et ses syndicats affiliés. Sur le thème *Unies, mobilisées et certaines d'avancer*, cette journée a permis de mettre en avant les revendications des femmes. Parmi elles, la conciliation famille-travail et la lutte à la discrimination en fonction des statuts d'emploi.

Huguette Lafolpe / Promotion inc. Illustration : Marie-Eve Tremblay, cdelgdeie.com

Nombreuses sont les femmes qui n'ont pas accès aux mêmes avantages sociaux que leurs collègues permanents simplement parce qu'elles occupent des emplois temporaires, sur appel ou à temps partiel. « Il s'agit d'un véritable fléau. Alors que nous nous sommes battus pour faire disparaître les clauses de disparité de traitement (orphelin), une autre forme perverse de discrimination refait surface par la porte d'en arrière », constate la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau. À cet égard, lors de son 62e Congrès, la CSN a obtenu un engagement clair de la part de ses syndicats de façon à ce qu'ils identifient les discriminations présentes dans leur milieu de travail et trouvent des moyens concrets pour y remédier.

En matière de conciliation famille-travail, les syndicats se sont engagés à procéder à l'évaluation des besoins de leurs membres et à formuler des revendications. L'exemple de l'hôtellerie montre qu'il est tout à fait possible d'établir un dialogue constructif sur cette question alors que les syndiqué-es ont obtenu la possibilité de prendre congé pour assumer leurs responsabilités familiales.

Faisant écho au thème de cette année, la présidente de la CSN rappelle que l'unité et la mobilisation constituent la clé du succès pour continuer à avancer.

Michelle Filteau

Une étape vers la reconnaissance des agents de la paix en services correctionnels

La loi 43 déjouée !

Photo : Clément Allard

En septembre 2006, les membres du SAPSCQ se sont joints à la CSN pour être soutenus dans leur bataille pour la reconnaissance.

Trois ans après son adoption, l'une des législations les plus anti-ouvrières jamais adoptées au Québec, a été traversée. Par sa détermination et la mobilisation de ses membres, le syndicat des 2200 agentes et agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ) a accompli ce qu'aucun autre syndicat du secteur public n'a réussi : obtenir une entente dépassant le cadre restrictif de la loi 43.

Adoptée dans la contestation en décembre 2005 par le gouvernement Charest, la loi 43 a mis abruptement fin à la négociation des 500 000 travailleuses et travailleurs de l'État en fixant les conditions salariales, dont deux ans de gel, et une partie des conditions de travail jusqu'au 31 mars 2010. Alors syndicat indépendant, le SAPSCQ n'avait eu que cinq rencontres de négociation avant de se voir imposer la reconduction de sa convention collective et la hausse salariale de 8 % pour les cinq années suivantes.

L'entente en bref

En plus de la hausse salariale de 8 % prévue par la loi 43, l'entente comprend une augmentation de 5,47 %. Aussi, une prime de 1,53 % sera dorénavant intégrée aux échelles salariales. Le syndicat obtient un gain pour contrer la précarité, le lot de plus de 900 de ses membres. Travaillant sur appel, subissant la pression des assignations obligatoires, ne connaissant pas à l'avance leur horaire de travail, il leur est difficile de concilier leur vie familiale avec le travail. L'entente permet à 269 d'entre eux d'accéder à un poste régulier et à tous les avantages de la convention collective touchant entre autres les bénéfices sociaux. De plus, la permanence est automatiquement obtenue après cinq années de service. En 2009, près de 170 agents obtiendront un tel statut. Pour diminuer l'assignation obligatoire, de nouveaux horaires de travail ont également été obtenus, leur assurant plus de fins de semaine de congé au cours de l'année.

« Cette entente, entérinée en décembre 2008, démontre que le gouvernement semble avoir compris qu'un décret ne règle absolument rien et que la réalité vient tôt ou tard le rattraper », a déclaré le vice-président de la CSN, Louis Roy, en conférence de presse.

Il aura tout de même fallu trois années de démarches et de manifestations pour réussir à obtenir une entente portant sur les problèmes les plus criants : les salaires, la précarité et l'assignation obligatoire qui, en raison du manque de personnel, oblige les agents de la paix à travailler parfois plus de 40 heures supplémentaires par semaine. Pour le président du syndicat, Stéphane Lemaire, il y avait urgence à agir maintenant, ils ne pouvaient attendre la prochaine ronde de négociation.

Photo : Alain Chagnon

Stéphane Lemaire

« Voilà un pas de franchi pour la reconnaissance de notre travail, a fait valoir ce dernier. Le sous-financement récurrent du milieu carcéral et notamment la nouvelle réalité dans les centres avec des détenu-es souffrant de problèmes de santé mentale ont créé une situation explosive dans les prisons. La pression est forte et nous sommes toujours en déficit de 400 agentes et agents de la paix. Les raisons sont multiples : bas salaires, conditions de travail dangereuses, taux d'épuisement professionnel élevé, établissements surpeuplés, etc. Nous sommes les agents de la paix les moins bien payés au Canada. Il existe un écart de 30 % entre notre rémunération et celle des agents fédéraux et il peut atteindre jusqu'à 15 % avec les autres provinces. Les défections vers les centres correctionnels du Canada sont nombreuses. »

Selon lui, les mesures obtenues ne représentent qu'une étape, puisqu'au premier chef, il faut embaucher du personnel et agir sur la surpopulation carcérale. « Le gouvernement doit en être conscient. Nous le lui rappellerons lors du renouvellement de notre convention collective », a conclu Stéphane Lemaire.

Louis-Serge Houle

Le 28 avril

Journée de commémoration

C'est toute la CSN qui est à nouveau invitée à souligner le 28 avril, la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail. Le thème de la journée est *Le 28 avril : ne les oublions pas ! – Pour que leur souvenir nous aide à améliorer la santé et la sécurité au travail*. Il vise à ce que l'on se rappelle de nos camarades qui ont laissé leur vie ou l'ont vu hypothéquée en raison des conditions de travail, mais aussi à affirmer que la prévention doit toujours demeurer au cœur des préoccupations syndicales.

Dans les semaines précédant le 28 avril, les syndicats affiliés à la CSN sont encouragés à apposer des affiches ; le jour même, à diffuser un journal, à distribuer un tract et à organiser des événements. Les membres des syndicats sont aussi invités à porter un ruban commémoratif noir. Les syndicats peuvent aussi allumer une bougie à un endroit passant sur les lieux de travail, observer une minute de silence, tenir une pause-santé, etc., pour garder en mémoire qu'on doit toujours mettre l'accent sur la prévention. C'est que malgré les efforts constants et les succès remportés en santé et en sécurité au travail, le bilan du nombre de personnes décédées, blessées ou malades en raison du travail demeure lourd.

Le 28 avril prend son origine dans le mouvement syndical canadien. C'est en 1991 que le gouvernement canadien a reconnu cette journée comme Jour de deuil national. En 2004, l'ancêtre de la Confédération syndicale internationale (CSI), dont est membre la CSN, proclame le 28 avril Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail. Depuis 2005, des démarches sont entreprises auprès de l'ONU pour faire reconnaître cette journée.

Au Québec

Au Québec, des 195 décès reconnus par la CSST en 2008, 85 sont reliés à l'amiante, 35 aux accidents de transport, 33 aux contacts avec un objet ou de l'équipement, 11 à l'exposition à de la silice et 11 aux chutes. Le secteur de la construction demeure toujours le plus meurtrier : 39 morts en 2008. En 2007, on a recensé 112 009 personnes qui étaient victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Malgré le port d'équipements personnels de protection (bouchons, coquilles), la CSST dédommage, chaque année, 2000 personnes pour surdité professionnelle. Au chapitre des accidents, 40 % des lésions indemnisées par la CSST sont dues à des maladies ou à des accidents qui touchent le dos, les tendons et les muscles, ce qu'on appelle les problèmes musculosquelettiques. Année après année, on enregistre des réclamations pour des maladies causées par l'amiante. Selon la CSST, « les machines dangereuses, présentes dans tous les secteurs d'activité, causent en moyenne 12 800 lésions et 17 décès par année. » Selon l'organisme, les travailleurs de moins de 24 ans comptent pour 15 % des victimes d'accident ou de maladie du travail. La CSST a observé certes une diminution des accidents, des blessés et des personnes malades au cours des dernières années, mais il reste encore beaucoup à faire.

Revendications

Outre le renforcement des conventions collectives, la CSN souhaite que tous les éléments de la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'appliquent à tous les secteurs d'activité. C'est que 85 % des travailleuses et des travailleurs ne sont toujours pas couverts par les outils de prévention prévus à la loi (comités paritaires de santé et de sécurité au travail, nominations de représentantes et de représentants à la prévention, programmes de prévention, etc.) La CSN croit aussi que le nombre d'inspectrices et d'inspecteurs de la CSST (qui est de 300) devrait être augmenté ainsi que les amendes pour les employeurs fautifs.

À la CSN, nous croyons que ce n'est que par une véritable prévention que nous pourrons réussir à éliminer les dangers à la source. Le 28 avril est une autre occasion de nous sensibiliser à l'atteinte de cet objectif.

Michel Crête

CLSC de Rosemont

Si les murs pouvaient parler…

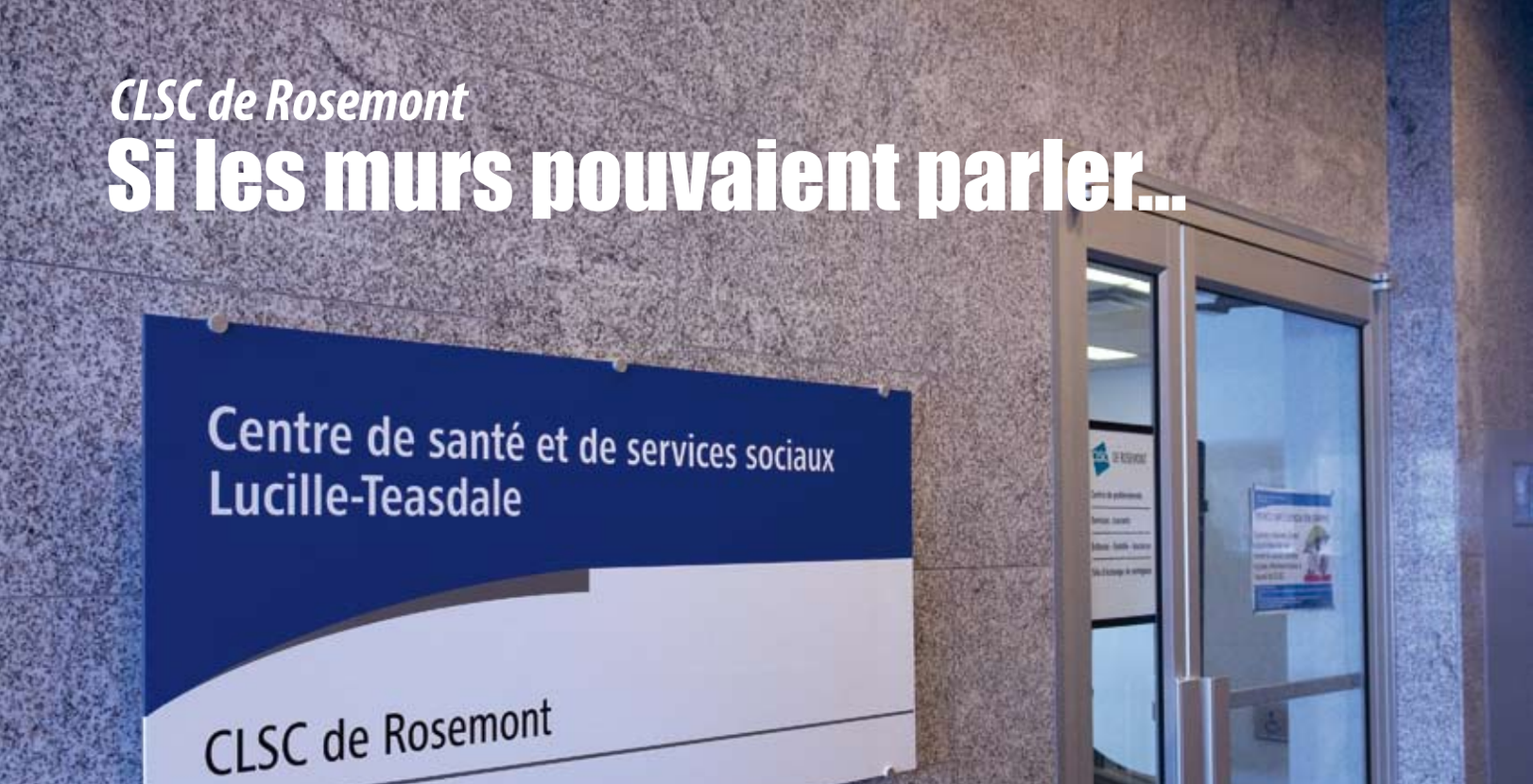


Photo : Michel Giroux

Dans toute la saga du dossier de la qualité de l'air au CLSC de Rosemont à Montréal, il est difficile de comprendre pourquoi la direction d'un centre de santé s'est montrée si réfractaire, et pendant une si longue période de temps, à admettre l'évidence que le bâtiment causait de sérieux problèmes physiologiques à l'endroit des personnes qui y travaillaient jour après jour. Alors que de plus en plus de gens étaient malades, certains cadres de la direction osaient colporter le message que le problème se situait entre les deux oreilles des travailleuses et des travailleurs… Pourtant, il était bel et bien entre les murs.

Ce n'est que grâce aux multiples interventions du Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS Lucille-Teasdale (CSN) et plus particulièrement à la ténacité de sa responsable de la santé et de la sécurité au travail, Louise Tremblay, que tout le personnel du CLSC de Rosemont, cadres inclus, peut aujourd'hui mieux respirer.

Des problèmes au départ

Érigé à la hâte en 1995 en ne respectant pas certaines règles du Code du bâtiment, l'édifice du 3311, boulevard Saint-Joseph Est, à Montréal, était condamné à l'avance à présenter des vices de construction.

Le problème de qualité de l'air constaté était attribuable à l'infiltration d'eau dans les murs. Lorsqu'elle se produit sur une base continue, une infiltration d'eau finit par engendrer des moisissures sur certains matériaux qui peuvent causer des allergies et des maladies, car elles émettent des substances chimiques et des spores.

La bataille du syndicat

C'est en janvier 2006 que Louise Tremblay prend le dossier en mains. À sa demande, la CSN lui dépêche Isabelle Ménard, conseillère au module santé-sécurité-environnement, qui détient une maîtrise en écotoxicologie. Lors d'un premier contact avec la partie patronale, en mai 2006, Louise Tremblay précise qu'il importe de trouver les sources d'infiltration d'eau en demandant à un ingénieur en bâtiment d'effectuer une inspection.

Une enquête est menée par le syndicat. On en profite pour établir la liste des locaux qui ont jadis été infiltrés par l'eau et répertorier les tuiles souillées toujours en place dans le bâtiment. Une copie du rapport d'enquête est remise à l'employeur.

Inactif depuis 2005, le comité paritaire en santé et en sécurité au travail (CPSST) est remis sur pied pour traiter spécifiquement de ce dossier.

Début juillet 2006, le syndicat prépare un plan d'action. Il consiste principalement à tenir de nombreuses assemblées générales d'information sur l'évolution du dossier de la qualité de l'air, à fournir aux travailleurs et aux travailleuses des renseignements sur les moisissures et leurs conséquences, et à publier régulièrement des articles sur le sujet dans le journal syndical. On décide également de mettre sur pied un comité local CSN sur la qualité de l'air au CLSC de Rosemont formé de cinq travailleuses de l'endroit.

De son côté, la direction du CSSS retient les services du Laboratoire Scott pour effectuer des enquêtes sur la qualité de l'air. Trois rapports seront remis. On y conclut que le problème est mineur et qu'il est simplement question de confort thermique et d'équilibrage du système de ventilation !

Consultations médicales

De septembre 2006 à aujourd'hui, près de 50 employé-es consultent le Dr Louis Jacques, spécialiste de la Clinique interuniversitaire de santé au travail et de santé environnementale de Montréal. De ce nombre, une vingtaine ont vu leur dossier médical reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Photo : Michel Giroux

Louise Tremblay a réussi, avec l'appui du comité exécutif et de membres du syndicat, à faire bouger les choses.

Le syndicat a porté plainte auprès de la CSST contre l'employeur. Le motif : ce dernier ne prend pas au sérieux la présence de moisissures ainsi que les symptômes des travailleurs qui y sont liés.

En novembre 2006, le Dr Jacques visite les lieux puis dépose un rapport qui établit des liens directs entre les symptômes physiques des employés affectés et la qualité de l'air au CLSC.

Début 2007, des contacts sont établis avec les syndiqué-es des deux autres organisations syndicales qui œuvrent au CLSC pour les sensibiliser sur le problème et éventuellement faire front commun. Ce front commun ne verra jamais le jour, mais des représentants des deux autres unités syndicales siègeront au comité partiaire *ad hoc*. Dans les faits, le syndicat CSN du CSSS Lucille-Teasdale assumera le leadership et mènera du début jusqu'à la fin la bataille sur la qualité de l'air, tant au CLSC de Rosemont que dans les autres bâtisses administrées par le CSSS.

En mai 2007, la conseillère syndicale de la CSN, Isabelle Ménard, dépose son suivi d'enquête sur la qualité de l'air. Elle rappelle qu'il est impératif de corriger les vices dans la structure du bâtiment. Le syndicat en profite pour envoyer, encore une fois, plusieurs « avis à l'employeur » afin de dénoncer ces conditions dangereuses pour la santé.

Loin de se laisser décourager, Louise Tremblay entreprend de trouver une entreprise qui confirmera hors de tout doute la présence de moisissures. La « pitbull du CSSS » — surnom dont l'a amicalement affublé un collègue — découvre une firme montréalaise qui offre un service de… chien renifleur ! En effet, un chien renifleur certifié peut détecter les moisissures dans un immeuble plus rapidement et à meilleur prix que les tests conventionnels.

Elle réussit à convaincre l'employeur d'accepter l'intervention de cette ressource assez particulière et même… de payer la facture ! C'est ainsi qu'Olivia et Cosmos, les chiens renifleurs de la firme, effectueront deux visites, en juin et en juillet 2007. Des 41 bureaux et lieux inspectés, 23 compteront des moisissures, soit 70 % de la surface prospectée.

Un air de changement

À la suite de cette inspection, la direction annonce que des travaux seront effectués dans le bâtiment, admettant pour la première fois que les problèmes de santé sont attribuables à la présence de moisissures. À leur demande, on reloge les employé-es symptomatiques. Une décontamination est effectuée en août 2007, sans toutefois s'attaquer à la racine du problème, soit de corriger l'enveloppe de la bâtisse qui n'est pas imperméabilisée, car c'est maintenant le propriétaire qui n'y croit pas ! Si bien que de nouvelles infiltrations d'eau se produisent au cours de l'automne 2007.

En juillet 2008, le Dr Jacques fait compléter, par 20 employés qui le consultent depuis l'automne 2006, un questionnaire sur leur état de santé. À la suite des résultats, il effectue une nouvelle visite de l'édifice avec Marie-Alix D'Halewyn, microbiologiste et épidémiologiste de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). De plus, un hygiéniste du travail de la santé publique de Montréal effectue des prélèvements et ceux-ci sont analysés au laboratoire de l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Les rapports de l'INSPQ et du Dr Jacques sont déposés en octobre 2008. L'employeur engage alors un architecte pour évaluer le bâtiment. Ses conclusions iront dans le même sens que celles d'autres instances. Finalement, à la suite des pressions syndicales, l'employeur n'attendra pas la fin du bail en juin 2010 pour faire sortir les travailleuses et les travailleurs encore en place dans le CLSC de Rosemont. Entamé à l'été 2007, le relogement du personnel du CLSC a pris fin en janvier 2009.

« On ne moisira pas ici ! » devait écrire Louise Tremblay dans le journal syndical de l'hiver 2009 en finale de cette saga. Sans jamais brûler d'étapes, mais aussi sans jamais lâcher prise, elle a réussi, avec l'appui du comité exécutif et de membres du syndicat, à faire bouger les choses. Un bel exemple de persévérance personnelle et de solidarité syndicale.

À la suite de l'action menée au CLSC de Rosemont, d'autres sites du CSSS Lucille-Teasdale ont été visités par les chiens Olivia et Cosmos (Eloria-Lepage, Robert-Cliche et le CLSC Hochelaga-Maisonneuve). À leur tour, ces lieux de travail ont été décontaminés. De plus, il y a eu création d'un CPSST permanent sur la qualité de l'air du CSSS.

Sylvio Morin

Olivia, un des chiens renifleurs certifiés qui ont pu détecter les moisissures dans l'immeuble plus rapidement et à meilleur prix que les tests conventionnels.

Alliance syndicats et tiers-monde
un outil pour tout le monde

Des gestes pour changer le monde

Dans la bande de Gaza, en Bolivie, au Guatemala, en Guinée-Bissau et ailleurs dans le monde, des femmes et des hommes peuvent compter sur l'action, l'aide et la solidarité de la CSN.

Photo : Oxfam-Québec

La distribution d'eau potable contenue dans des citernes, comme celle-ci, est un exemple du soutien apporté pour répondre aux besoins de base de femmes entrepreneures de la bande de Gaza.

Bande de Gaza

Dans les semaines qui ont suivi l'attaque militaire majeure qu'a lancée Israël dans la bande de Gaza, en décembre et en janvier derniers, la CSN a versé 10 000 $ à Oxfam-Québec pour soutenir 400 femmes entrepreneures. Leurs activités génératrices de biens de consommation et de revenus avaient alors été gravement fragilisées. Aussi, ce montant qu'Oxfam consacrera à l'organisation non gouvernementale (ONG) ASALA contribuera à répondre aux besoins de base en eau, en nourriture et en abris pour permettre à ces femmes de poursuivre ou de reprendre leurs occupations : boulangeries, petits élevages, potagers, transformation alimentaire. Autant d'activités primordiales afin de ne pas compromettre davantage les moyens de subsistance des populations de cinq villes en territoire palestinien. En plus des 400 femmes bénéficiaires du projet, 2400 autres personnes en tireront profit.

ASTM–CSN

Partenaire d'Oxfam-Québec, la CSN a pu accorder cette somme appréciable grâce à Alliance syndicats et tiers-monde (ASTM), le fonds de la CSN pour la coopération internationale. Ce fonds appuie aussi de nombreux autres projets d'aide humanitaire, de développement économique, de formation, de consolidation et de renforcement syndical dans le monde, en voici d'autres exemples.

Guinée-Bissau

En Guinée-Bissau, située en Afrique de l'Ouest, ASTM apporte un appui financier à l'ONG Inter Pares, qui signifie « entre égaux » en latin. Comment ? En soutenant un projet qui vise la protection de la biodiversité contre la privatisation des ressources naturelles et celle du patrimoine génétique. Dès 1991, l'organisation environnementaliste Tiniguena s'activait à donner aux communautés rurales et urbaines les moyens de gérer les ressources locales dans une perspective de souveraineté alimentaire. Et depuis 2006, ASTM est partenaire d'un projet qui a permis de réaliser une zone protégée dans l'archipel des Bijagos, constitué de 88 îles et îlots baignant dans l'océan Atlantique.

Bolivie

Par l'entremise de Développement et Paix, ASTM appuie deux projets syndicaux. Tout d'abord, notre centrale syndicale soutient la Fédération nationale des travailleurs domestiques de Bolivie, créée en 1993. La fédération milite pour le regroupement des travailleurs domestiques et le respect de la Loi bolivienne de régulation des normes du travail domestique salarié.

Ensuite, et toujours par l'entremise de Développement et Paix, la CSN entretient depuis quelques années des contacts avec Escuela del Pueblo Primero de Mayo (École du peuple du Premier Mai). On y donne des cours de formation populaire et syndicale, notamment aux travailleuses et aux travailleurs de l'économie informelle.

Guatemala

La CSN a participé récemment avec la Confédération syndicale internationale (CSI) à une mission de défense des droits humains au Guatemala. Dans ce petit pays d'Amérique centrale où les violations et les assassinats sont monnaie courante, il existe une impunité scandaleuse. En l'absence d'une véritable société de droit, l'ONG Projet accompagnement Québec–Guatemala, dont ASTM est partenaire, travaille dans des conditions difficiles à accompagner des militantes et des militants qui vivent au quotidien avec la menace et la répression.

Le financement de ASTM

Les conseils centraux, les fédérations, les syndicats CSN ainsi que leurs membres sont encouragés à soutenir l'action syndicale internationale de notre centrale syndicale. Ils peuvent s'inscrire et participer à Alliance syndicats et tiers-monde (ASTM) en communiquant avec :

Hélène René
Secrétariat, comité exécutif de la CSN
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
514 598-2098
helene.rene@csn.qc.ca

Michel Crête

Note :
ASTM émet des reçus pour l'impôt.

Sources :
ASTM–CSN, Oxfam–Québec, Inter Pares.

L'invité

Photo : Bruno Pétrozza

ERNEST BOYER

Ernest Boyer est président du réseau FADOQ, le plus grand regroupement d'aîné-es au Québec, dont le membership atteint un peu plus de 250 000 personnes. Ayant œuvré dans le réseau de la santé pendant 33 ans, sa nomination en tant que président de la FADOQ a grandement profité au réseau qui a su bénéficier de son expérience et de son expertise au fil des années. Son dynamisme et son esprit d'entreprise sont d'ailleurs à l'image des 50 ans et plus qu'il représente depuis un peu plus de cinq ans.

Le Défi Travail 50+

Parce que l'expérience, ça compte !

Le monde du travail, tel que nous le connaissons à l'heure actuelle, a subi d'importantes mutations à un point tel qu'il ne ressemble en rien à ce qu'il fût il y a trente ou quarante ans. Nous assistons depuis quelques années, au Québec, à d'importants changements démographiques et à des fluctuations économiques qui ne sont pas sans affecter les employeurs et la population, mais plus particulièrement les travailleurs expérimentés pour qui le maintien ou le retour en emploi demeure encore difficile.

La pénurie de main-d'œuvre apporte également maintes transformations dans le monde du travail. En effet, dès 2025, la pénurie atteindra plus ou moins 292 000 travailleurs au Québec selon le Conference Board du Canada. Ainsi, les changements en question posent deux problèmes, soit la difficulté associée au transfert des connaissances entre les travailleurs expérimentés et ceux qui prendront la relève créant une perte de mémoire institutionnelle, mais également la sous-utilisation de la main-d'œuvre encore en âge de travailler qui tend à vouloir s'accentuer.

Les nombreux témoignages de travailleurs d'expérience, reçus au réseau FADOQ depuis quelques années, signalent l'urgence d'agir afin de changer l'image des travailleurs vieillissants.

Dans une société où on peut espérer vivre plus longtemps en bonne santé, les travailleurs de 50 ans et plus doivent faire face à une série d'obstacles qui rendent plus ardue la poursuite de leur vie professionnelle. Parmi ces obstacles, on peut noter la persistance d'une discrimination fondée sur l'âge, l'accès difficile à la retraite progressive et aux aménagements du temps de travail, la difficulté à se reclasser pour les travailleurs licenciés et l'accès difficile à la formation continue pour les travailleurs d'expérience. Pourtant, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, la contribution des travailleurs de 50 ans et plus, comme celle des autres groupes d'âge, devient encore plus essentielle. Malgré un contexte favorable, force est de constater qu'il reste encore difficile de bien vieillir en emploi.

C'est dans cette perspective de lutte contre les préjugés à l'endroit des travailleurs d'expérience que le réseau FADOQ a lancé, le 12 janvier dernier, le Défi Travail 50+, une campagne de sensibilisation s'articulant autour du slogan *Parce que l'expérience, ça compte !*

La sensibilisation des employeurs constitue un volet clé du projet Défi Travail 50+ en raison de leur rôle majeur pour faire reculer les préjugés qui masquent les compétences véritables des travailleurs d'expérience. Le projet cherche, par ailleurs, à modifier l'image stéréotypée à laquelle sont confrontés les travailleurs de 50 ans et plus en présentant une image positive de ces derniers. Le projet met ainsi en valeur l'importante contribution des travailleurs de 50 ans et plus quant à la transmission des savoirs et des compétences à la relève.

Ce volet est crucial dans un contexte où la relève paraît actuellement difficile à assurer dans plusieurs entreprises qui verront une bonne partie de leur main-d'œuvre expérimentée partir à la retraite au cours des prochaines années.

De manière plus générale, ce projet constitue une plate-forme idéale pour promouvoir la solidarité, la coopération et l'entraide intergénérationnelles dans les milieux de travail en cette période de grands changements.

Nous vous invitons à consulter le **www.fadoq.ca.**

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, Judith Carroll, Michel Crête, Roger Deslauriers, Michelle Filteau, Ann Gingras, Louis-Serge Houle, Jean-Pierre-Larche, Sylvio Morin, Denise Proulx, Jacqueline Rodrigue

Correction d'épreuves
Lyne Beaulieu, Claire Trencia

Conception graphique
Jean Gladu et Sophie Marcoux

Soutien technique
Carole Archambault

Photographie
Clément Allard, Denise Boucher, Alain Chagnon, Alain Décarie, Michel Giroux, Paul Labelle, Luc Laforce, Oxfam-Québec, Bruno Petrozza, Pascal Ratthé

Caricature
Boris

Illustration
Reno

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, 2009
Dépôt légal - Bibliothèque et archives Canada, 2009
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

COLLOQUE

23-24 / 04 /2009

une société durable ça PAR de nous

Politique d'approvisionnement responsable

JEUDI 23 AVRIL ET VENDREDI 24 AVRIL 2009

Pavillon J.-A. de Sève de l'UQÀM
320, RUE SAINTE-CATHERINE E

TRADUCTION SIMULTANÉE OFFERTE

Apportez votre tasse

Les places sont limitées, inscrivez-vous en ligne !
DATE LIMITE DE L'INSCRIPTION: 10 AVRIL 2009
Pour procéder à votre inscription ou obtenir la programmation complète visitez notre site **www.ciso.qc.ca/colloquePAR09**

Participants
INDIVIDUS : 10$
DÉLÉGUÉES D'ORGANISATIONS OU D'ENTREPRISES : 40$

Organisé par :

CISO centre international de solidarité ouvrière

coalition québécoise contre les ateliers de misère

Pour information : CISO au 514 383-2266 ou par courriel communication@ciso.qc.ca

Agence canadienne de développement international
Canadian International Development Agency

AQOCI

Relations internationales Québec

UQÀM Service aux collectivités Université du Québec à Montréal