Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux

juin 2009, numéro vingt-six

Perspectives

CSN

Surveillants d'élèves
TRAVAILLEURS DE L'OMBRE

Mot de la présidente

Négociation du secteur public

Unification des forces syndicales

Décembre 2005, le gouvernement du Québec met fin abruptement aux négociations du secteur public avec l'adoption, sous le bâillon, d'une loi spéciale imposant les conditions de travail de ses employé-es, le tout assorti de sanctions excessives. En dépit de grèves rotatives exercées en toute légalité, la présidente du Conseil du trésor de l'époque, Monique Jérôme-Forget, voulait que tout soit réglé pour Noël.

Ce refus catégorique de négocier de la part d'un gouvernement, qui prétextait l'absence totale de marge de manœuvre (ce qui ne l'a pas empêché de baisser les impôts des contribuables par la suite), a vertement été critiqué par le Bureau international du travail. Dans une décision rendue en mars 2007, il demandait au gouvernement du Québec de modifier sa loi spéciale pour la rendre conforme aux conventions internationales. L'organisme priait le gouvernement d'éviter à « l'avenir le recours à des interventions législatives imposant les conditions de travail, sans qu'il y ait eu de consultations franches et approfondies avec les parties impliquées ».

Nous espérons que le message aura été entendu à l'occasion de la prochaine ronde de négociations qui s'amorce sous le signe de l'unité syndicale. Pour la première fois depuis 37 ans, toutes les organisations syndicales qui représentent des membres dans le secteur public, la CSN, la FTQ et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), qui comprend la CSQ, la FIQ, l'APTS, le SFPQ et le SPGQ, s'unissent au sein d'un Front commun unique. Le SISP s'associe également à la CSN et à la FTQ, qui avaient déjà signé un protocole de non-maraudage. Toutes les organisations conviennent donc de ne pas susciter de changement d'allégeance syndicale entre leurs membres respectifs au cours de l'été prochain afin de concentrer toutes leurs énergies sur le renouvellement des conventions collectives.

Lors des dernières négociations, le gouvernement se félicitait, presque sans gêne, d'avoir trouvé des pommes de discorde entre nous, notamment avec la tenue forcée de milliers de votes d'allégeance syndicale dans la santé et les services sociaux. Cette fois, nous lui envoyons tous un message très clair : nous sommes résolument unis pour assurer l'avenir de nos services publics et retrouver notre droit de négocier.

La crise ne doit pas devenir le nouveau prétexte à un refus de négocier. Des problèmes urgents exigent des réponses immédiates. Le retard salarial constaté année après année entre les employé-es des secteurs public et

Photo : André Périard

parapublic et les autres salarié-es du Québec est un obstacle important dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. L'attraction et la rétention du personnel constituent des enjeux majeurs et une rémunération adéquate représente un élément fondamental de solution.

La crise révèle à quel point nos services publics forment le meilleur rempart contre l'appauvrissement de la population. Investir dans les services publics, à ce moment-ci, doit être considéré comme un placement des plus rentables pour relancer l'économie.

Déjà le Front commun s'est entendu sur une stratégie qui vise à prioriser un nombre limité de sujets de négociation liés à la promotion de services publics de qualité. Il s'est fixé un échéancier avec sa demande d'une « prénégociation », afin d'en arriver à un règlement d'ici avril 2010.

Le droit de négocier est un droit fondamental. Un refus du gouvernement de s'engager dans ce processus serait néfaste tant pour lui, qui serait de nouveau perçu à l'échelle internationale comme autoritaire, que pour ses employé-es, qui seraient encore une fois désabusés.

Toutes et tous à table pour négocier une véritable convention collective ! Une chose est sûre, le mouvement syndical aura tout mis en œuvre pour arriver à destination. Reste au gouvernement à faire preuve d'ouverture et de bonne foi.

Là-dessus, je vous souhaite un très bon été !

Claudette Carbonneau

Sommaire

Dossier

En crise

4

Les fédérations en congrès

9

Travailleurs de l'ombre

13

La CSN dans le Nord québécois

ᐃᒍᒃᓴᐅᑦ

ᐊᑕᐅᒋᒥᒃ ᑐᖏᓚᖏᓂᖏᑦ

16

Secteur porcin

Les modèles ripelouvois

18

UQAM

Un gain pour le Québec

22

L'invité

Michel Arnold

Les droits des consommateurs

Un enjeu toujours d'actualité

31

Sortir de la crise plus solidaires

par Denise Proulx

Illustrations : Reno

En mars dernier, les délégué-es de la CSN réunis en conseil confédéral adoptaient la plateforme de revendications de la centrale pour faire face à la crise économique qui sévit. La CSN a d'ailleurs, à la sortie de ce conseil, produit une brochure intitulée *Pour sortir de la crise, plus solidaires !* afin de faire connaître ses pistes de solution pour appuyer les travailleuses et les travailleurs frappés par cette crise, mais aussi pour assurer un développement durable.

Crise financière, crise économique, crise alimentaire, crise énergétique, crise environnementale ; chacune d'entre elles appauvrit des travailleurs. Selon le Fonds monétaire international, toutes ces crises interdépendantes pourraient provoquer une décroissance économique mondiale. « Gestionnaires et économistes redécouvrent les vertus de l'intervention de l'État pour soutenir l'économie. Nos gouvernements injectent de l'argent dans les infrastructures, mais c'est insuffisant. Il faut aussi un plan d'investissement social, estime Pierre Patry, trésorier au comité exécutif de la CSN. Sans le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs, les États ne peuvent espérer de relance économique. Bien formés, bien informés, les travailleurs peuvent contribuer à la création d'un nouveau modèle de développement, soutenable pour tous, y compris pour l'environnement. »

Investir dans le social

À la suite de nombreux mois de réflexion, la CSN réclame un nouveau modèle de développement[1]. Car les travailleurs n'ont pas à subir les conséquences d'une gestion débridée et spéculative des investisseurs.

De fait, la centrale hausse le ton : ça prend une amélioration immédiate du régime d'assurance emploi, pour favoriser l'accès aux prestations et les augmenter. « Nous avons invité les conseils centraux à solliciter les maires, les évêques et l'ensemble des groupes communautaires afin qu'ils nous appuient dans notre demande », précise Pierre Patry.

Photos : Alain Chagnon

Pierre Patry

La CSN réclame aussi la mise en place d'un programme de soutien du revenu pour les travailleuses et les travailleurs âgés, car trop d'entre eux perdront leur emploi au cours de la récession. Pour certains, ce sera une passerelle vers la retraite. « Préserver le pouvoir d'achat des moins bien nantis, améliorer leur accès au logement social, augmenter les transferts fédéraux au titre de la santé et de l'éducation ; l'investissement dans les services publics, tout cela contribue à la fois au maintien de l'activité économique et au bien-être de la population », rappelle le trésorier.

Préparer le travail de l'avenir

L'autre modèle de développement préconisé par la CSN passe aussi par la formation professionnelle, la modernisation des lois du travail et des régimes de protection sociale des travailleurs atypiques. Diverses études démontrent que ces investissements dans la main-d'œuvre soutiennent l'augmentation de la productivité. Une plus grande transparence dans la manière dont les entreprises gèrent leurs projets de développement est aussi attendue.

Investissement socialement responsable

Les syndicats ont tout un programme sur la table ! Ils devront s'intéresser à leur régime de retraite et en comprendre les activités de placement. Cette prise sur le rendement financier de leurs revenus de retraite devrait permettre de s'éloigner des fonds spéculatifs enregistrés dans des paradis fiscaux et du boursicotage sur les produits de base, comme l'agriculture. « Notre argent doit servir à de l'investissement socialement responsable et être prêté pour des projets qui misent sur le développement durable. Avec un peu d'imagination, c'est possible de mettre en avant un autre type de développement, plus démocratique, plus équitable, plus égalitaire », dit Pierre Patry.

La CSN veut de la croissance, mais pas à tout prix. Elle ne saurait être durable sans le respect des besoins sociaux et environnementaux.

1. Rapport *Pour sortir de la crise, plus solidaires !*, texte adopté par le conseil confédéral de la CSN, 11,12 et 13 mars 2009.

Travailler ensemble à un nouveau modèle

Qui a dit que les infrastructures de notre société n'étaient qu'en béton ? La santé, l'éducation, la pérennité de nos ressources naturelles et la créativité composent nos premières richesses collectives. C'est leur solidité qui nous permet et nous permettra de renouveler les systèmes économique et social. Louis Roy, vice-président à la CSN, lance le débat.

Quel paradoxe ! Nous n'avons pas le choix de modifier le système capitaliste tout en sachant qu'on ne peut pas encore s'en passer. La redéfinition du modèle économique nécessite bien plus que le soutien aux entreprises de proximité. Il s'agit notamment d'innover en matière d'économie marchande. « Pour ce faire, il faut une participation démocratique citoyenne. Et le fil conducteur, ce sont les notions d'environnement. Pas uniquement biophysique, mais aussi social et économique », plaide Louis Roy.

Participer aux débats

Prenons l'exemple de la gestion de nos ressources énergétiques et de l'eau. L'État en a défini le plan de développement, sans véritable débat public. Or plusieurs élu-es sont incapables de réfléchir à leur mise en valeur en dehors du cadre capitaliste. Leur idéologie politique ne réussit pas à rendre ce système économique plus équitable, plus soutenable pour la planète. « Des gens pensent que le système tel que nous le connaissons va revenir après la crise. Ils ne cherchent pas à le changer. On doit faire de l'éducation politique pour sortir de cette logique qui nous mène tout droit à la catastrophe », suggère-t-il.

Louis Roy

Soumettre des propositions

Louis Roy en rajoute. « Nous devons soumettre des propositions. Affirmer nos valeurs. Placer en avant des modèles qui ont fait leur preuve, comme les coopératives, les entreprises d'économie sociale, les microprêts consentis par la Caisse d'économie solidaire. Une économie plus soutenable, plus socialement responsable, implique une vision collective mondiale. Je crois que ça demande une forme de gouvernance mondiale qui devrait être assumée par l'Organisation des Nations unies. »

D'abord, s'entendre entre nous

Tout un programme ! Louis Roy en est conscient. C'est pourquoi il propose que nous débutions par des échanges entre nous, Québécois. À son avis, si l'ensemble des organisations syndicales, les mouvements d'éducation populaire et les écologistes travaillaient de concert, les idées qui émergeraient auraient plus de poids et leurs leaders plus de visibilité. « Nous entendre sur des principes concernant le "bien-vivre", que tous pourraient adopter comme plan conjoint, influencerait l'ensemble des citoyennes et des citoyens, et forcerait nos gouvernements à les inclure dans leurs programmes électoraux. »

Prendre le leadership

La CSN doit être un acteur de cette transformation collective. Elle compte agir tant au plan local qu'international. « Nous visons l'obtention de résultats. Pour cela, il faut nous libérer de l'impasse capitaliste actuelle et travailler avec les groupes progressistes d'ici et d'ailleurs », conclut-il.

Planification de la main-d'œuvre

Que le gouvernement et les PME se mettent à table !

Le 10e Colloque Gérard-Picard avait pour thème *S'impliquer pour l'avenir.*

Photo : Michel Giroux

Tout en crise que nous soyons, la crainte de composer avec des pénuries de main-d'œuvre n'en est pas moins réelle. Quel rôle les syndicats peuvent-ils jouer quant aux défis de planification ? Quelles mesures proposent-ils pour stabiliser l'emploi et répondre aux besoins sectoriels ? Les participantes et les participants au colloque Gérard-Picard, organisé par la CSN en novembre 2008, ont analysé la situation.

Le président de la Fédération de la métallurgie ne blâme pas les petites entreprises. Au contraire, il leur tend la main. « Les PME n'ont pas les mêmes ressources financières et humaines que les grandes entreprises. Elles manquent de temps. En matière de formation et de planification de la main-d'œuvre, nous voulons apprendre à travailler avec elles », énonce clairement Alain Lampron.

Pour faciliter leurs actions auprès des PME, le président favorise le regroupement sectoriel des entreprises. Que chaque secteur ait ses règles de qualification de la main-d'œuvre et qu'elles soient reconnues officiellement. Cela implique que le gouvernement les soutienne financièrement

Alain Lampron

Photo : Alain Chagnon

et leur donne plus de moyens. « Il serait plus facile de regrouper les travailleuses et les travailleurs pour de la formation et du perfectionnement », entrevoit Alain Lampron. Car c'est bel et bien de formation professionnelle dont il est question, en bout de piste. En outre, Alain Lampron croit que le gouvernement devrait, comme il l'a fait dans les années 90 avec les grappes industrielles, mettre en place des tables de concertation pour élargir les débats et discuter de stratégie industrielle, de développement économique, de recherche, etc. Cela simplifierait la démarche auprès des PME.

Favoriser la mobilité

Les employeurs ne sont pas trop friands des revendications syndicales. Certains craignent la reconnaissance sectorielle par le gouvernement, car elle favoriserait la mobilité professionnelle. Ils oublient que les professions et les métiers seraient valorisés et qu'eux-mêmes pourraient tirer avantage d'un personnel hautement qualifié. « Favoriser la mobilité des travailleurs, c'est reconnaître ce que les gens détiennent en connaissances professionnelles. Une personne heureuse au travail, qui en apprécie le milieu de vie, sera plus engagée envers la réussite de son entreprise. Elle ne cherchera pas à partir. »

Inciter le gouvernement

Pour affronter les besoins de main-d'œuvre d'ici 10 ans, il lui apparaît donc essentiel d'organiser avec le gouvernement, les employeurs et les syndicats une stratégie sectorielle de développement de la formation. Selon Alain Lampron, les employeurs

Photo : Michel Giroux

sont informés, mais ils tardent à s'impliquer de manière structurée. « Il faut une volonté gouvernementale et une coordination pour tout le Québec afin que la formation de la main-d'œuvre se développe et favorise la relève », conclut-il.

Un travail de vision

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, mieux connue sous l'appellation de la loi du 1 %, demeure une initiative québécoise à valoriser. Grâce à elle, des travailleuses et des travailleurs sont inscrits en formation continue. D'autres travaillent au sein d'une vingtaine de comités sectoriels à l'élaboration de mesures pour stabiliser l'emploi. Ils déterminent les besoins de main-d'œuvre de leur secteur et négocient des plans d'action pour l'avenir.

Comme l'ont constaté les participantes et les participants lors du colloque Gérard-Picard l'automne dernier, ces actions sont essentielles lorsqu'on prend connaissance de la rareté grandissante de la main-d'œuvre[1]. Quoique le taux d'activité québécois soit parmi les plus élevés au monde, le vieillissement des baby-boomers et la décroissance de la population active des 15–64 ans devraient causer de sérieux maux de tête aux employeurs dès le début de 2011. Près de 40 % de la croissance de la main-d'œuvre d'ici 2017 proviendrait des personnes âgées de 65 ans et plus qui continueront à travailler.

Des secteurs seront plus touchés que d'autres et des régions plus sujettes à des pénuries de travailleurs. Par exemple, dans le secteur des soins de santé, une augmentation de 43 000 emplois disponibles est prévue de 2007 à 2012, pour ensuite se limiter à seulement 17 000 entre 2012 et 2017. Pourtant, la population âgée sera en forte croissance et demanderesse de services et les départs à la retraite, massifs ajoutent à la difficulté. En fait, toutes les industries auront besoin de main-d'œuvre, principalement à cause des départs à la retraite.

Regarder vers demain

Et pourtant... en dehors du secteur public qui tend à planifier ses besoins, plusieurs employeurs de PME ne sont pas préparés, ni même informés des difficultés qui les attendent dans un horizon d'à peine 10 ans.

Du côté syndical, plusieurs délégué-es ont choisi de travailler de concert avec des patrons de PME. Avec eux, ils tentent de développer une culture de planification à long terme, ce qui constitue aussi un exercice de vision sur l'ensemble des activités de l'entreprise et son développement. Cette collaboration sur une base paritaire permet de mettre les intérêts des employé-es et de l'employeur en commun, à la fois pour maintenir le niveau des emplois, leur qualité, puis attirer et retenir la main-d'œuvre.

Par contre, là où les syndicats ont tenté de pousser ce mode d'organisation bipartite à la table de négociation, trop d'employeurs se sont retranchés derrière leur droit de gérance. Dommage, car l'implication syndicale est riche en matière d'engagement et de fidélité envers l'entreprise. Cela vaudra son pesant d'or, dès 2017 !

Prendre des initiatives

Les participantes et les participants au colloque ont convenu qu'ils devaient amorcer des actions qui, lentement mais sûrement, sont susceptibles de favoriser le dialogue avec les employeurs.

De ce côté, diverses propositions ont émergé. Par exemple, certains avancent qu'il faut mettre en place de nouveaux outils facilitant le travail pour attirer les travailleurs plus âgés et les femmes qui ne peuvent faire appel à leur force physique. D'autres suggèrent que les syndicats se rapprochent des organisations communautaires d'aide aux immigrantes et aux immigrants afin de participer aux activités soutenant leur intégration à la société québécoise. Se sentir chez soi, dans un nouveau pays, ça donne le goût d'y rester.

Les syndiqué-es sont aussi appelés à se rapprocher du milieu scolaire, à visiter les écoles, à s'impliquer dans des projets auprès des décrocheurs. Enfin, ils doivent connaître les possibilités de développement, voir à la modernisation technologique de leur secteur et réclamer des investissements en recherche et en développement.

Certains penseront que c'est la tâche des autres. C'est, en fait, placer toutes les chances de son bord pour éviter les problèmes liés à une main-d'œuvre désengagée, tant au plan professionnel que syndical.

1. Les données de cet article proviennent de la conférence présentée par André Grenier, d'Emploi-Québec, lors du colloque.

Crises alimentaires
Une question de solidarité

Crises alimentaires et modèle de développement vont de pair. Seule la solidarité entre les consommateurs et les paysans soutiendra la reprise du contrôle de notre alimentation.

D'où viennent les crises alimentaires qui font un milliard d'affamé-es sur la planète ? Est-ce un manque de nourriture ? Pourtant, depuis 1961, la production agricole mondiale a triplé tandis que la population a doublé. Est-ce une affaire de modèle de production agricole, celui qui nourrit d'abord des marchés spéculatifs avant les pauvres de la planète ?

Il semble bien que oui ! Après une stagnation des prix pendant 20 ans, en trois mois, les cours mondiaux du blé ont grimpé de plus 90 %, ceux du maïs de 50 %. Par contre, le prix des viandes de porc et de bovin, du coton, du café et du cacao ont connu des hausses modérées.

« Que fait-on avec cette nourriture ? De l'éthanol, de quoi nourrir le bétail ou des humains ? » questionne Éric Chaurette, chargé de programme à Inter-Pares, une organisation versée dans le soutien aux questions de justice sociale et conférencier lors du conseil confédéral le 12 mars dernier. « Le fondement de cette crise, ce sont 30 années de mauvaises politiques agricoles. On a réduit la marge de manœuvre des petits producteurs pour favoriser celle des grands exploitants », complète-t-il.

Photo : Clément Allard

Guy Debailleul

Guy Debailleul, agroéconomiste, titulaire du Centre de recherche en économie agroalimentaire de l'Université Laval, accuse le marché agricole nord-américain destiné à l'éthanol d'avoir provoqué des pénuries alimentaires. « Du côté de la demande, les choix faits en production de biocarburants ont pesé très lourd dans l'équation. »

Photo : Presse canadienne

Photo : Clément Allard

Éric Chaurette

Ce n'est donc pas la faute aux habitants de l'Inde et de la Chine qui ont augmenté leur niveau de vie. Ni à l'Australie qui a été frappée de plein fouet par la sécheresse, ni aux perturbations de la mousson qui ont abaissé la récolte mondiale du riz. « La spéculation financière a incontestablement joué. En 2008, des spéculateurs contrôlaient un cinquième des contrats à terme à la Bourse de Chicago, où se transigent les céréales au plan international », a observé l'universitaire.

Nourrir les véhicules d'abord !

Aux États-Unis et au Canada, les agriculteurs tirent avantage des politiques gouvernementales soutenant la production de l'éthanol. Chez nous, le gouvernement Harper impose d'incorporer 5 % d'agrocarburants dans l'essence d'ici 2010. Cela implique de doubler les capacités de production d'éthanol. Aux États-Unis près de 50 % de la production du maïs est détournée pour la production de l'éthanol. Selon la Banque mondiale, quelque 75 % de l'augmentation des coûts des denrées est liée à la production des agrocarburants.

Le grand défi

Pour Guy Debailleul, il n'y a pas 36 mesures pour éviter les crises alimentaires : assurer la modernisation de l'agriculture du Sud, aux mêmes conditions obtenues par les agriculteurs du Nord dans les années 50. « Il y a la protection des marchés, l'adoption de politiques de garantie des prix, puis il faut réfléchir aux accords internationaux. À plus long terme, cela veut dire revoir les modèles de production agricole, surtout au Nord. Il s'agit d'être conscient que cela passe par nos habitudes de consommation alimentaire », rappelle-t-il.

La souveraineté alimentaire

« L'enjeu est la reprise du contrôle de notre alimentation et de la manière de la produire », croit Éric Chaurette. C'est avec cette vision qu'est né le concept de la souveraineté alimentaire, amené en 1996 lors d'un Sommet des Nations unies sur l'agriculture et l'alimentaire. Aujourd'hui, des centaines d'organisations réunies autour de Via Campesina en sont les grands défenseurs. En fait, ces militantes et ces militants sont déjà actifs dans des mouvements sociaux paysans et d'autres regroupements préoccupés des droits des travailleurs, des droits des femmes, de la défense des travailleurs migrants et porteurs des idées écologiques.

La souveraineté alimentaire veut consacrer le droit des peuples à une alimentation saine, leur droit inaliénable à définir et à adopter leurs politiques agricoles et le droit de cultiver avec leurs savoirs ancestraux, avec des semences qu'ils auront choisies et sans organismes génétiquement modifiés (OGM).

Soutenir la souveraineté alimentaire, c'est donc prendre position en faveur d'un nouveau modèle agricole.

Les fédérations en congrès

En ce printemps 2009, six des neuf fédérations de la CSN se retrouveront avec leurs membres à leur congrès triennal afin de définir les orientations qui guideront leur action syndicale pour les trois prochaines années. En voici un aperçu.

Fédération de la santé et des services sociaux

À la recherche du meilleur

par Sylvio Morin

Photo : Michel Giroux

Francine Lévesque

Les quelque 800 militantes et militants attendus à Rimouski du 1er au 5 juin dans le cadre du congrès de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) se réuniront sur le thème *Pour le meilleur et pour l'avenir*.

« Quand on parle de meilleur, on parle de notre monde. Et dans les services publics, ce qu'il y a de meilleur pour la population, c'est justement notre monde », affirme avec conviction la présidente de la FSSS, Francine Lévesque.

Et qu'en est-il du volet avenir ? « En période de crise économique, il faut contrer la grande morosité qui affecte la population en s'assurant que tout le monde puisse bénéficier d'un minimum de base. C'est une préoccupation sociale de nos travailleuses et de nos travailleurs qui sont au premier front du traitement de la détresse humaine », de signaler la présidente.

Parmi les chevaux de bataille de la fédération, celui de la privatisation des centres d'hébergement pour les personnes âgées en perte d'autonomie, qui poussent comme des champignons. « Nous devons mener la bataille pour développer une meilleure réponse publique dans ce secteur, car non seulement le personnel qui y travaille est-il exploité à fond, mais les usagers aussi ! » de faire remarquer Mme Lévesque.

Outre les PPP et leurs impacts, la présidente de la FSSS précise que son organisation veut également s'attaquer au problème posé par le recours aux agences de placement sur la rétention du personnel régulier.

Enfin, le congrès permettra de lancer les bases d'une grande réflexion sur l'organisation du travail qui fera l'objet d'un colloque à l'hiver 2011.

Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec

La solidarité enseignante en mouvement !

par France Désaulniers

Photo : Michel Giroux

Après avoir œuvré neuf années au comité exécutif de la fédération, dont cinq années à la présidence, Ronald Cameron a quitté ses fonctions pour mener d'autres défis.

Le congrès de la FNEEQ, qui s'est tenu du 26 au 29 mai, a revêtu un caractère bien particulier puisqu'on y a célébré le 40e anniversaire de sa fondation. La FNEEQ représente aujourd'hui plus de 25 000 enseignantes et enseignants, dans 81 syndicats répartis dans les cégeps, les universités et les établissements privés.

Un congrès vert, des préoccupations marquées par la situation économique, des conférences au sujet des PPP en éducation, de la bataille de la fiscalité et de la crise environnementale, des ateliers et des discussions autour de la lutte au décrochage et la ségrégation scolaire, de la mission de l'enseignement supérieur et de son développement dans les régions sont autant de thèmes qui ont été débattus. La capacité du mouvement syndical à faire de l'éducation une priorité au Québec s'est aussi retrouvée au cœur des enjeux.

Pour Ronald Cameron, président sortant de la FNEEQ, « le système d'éducation est présentement sous tension partout au Québec, surtout dans le contexte économique actuel. Pour faire face à cette crise, l'audace doit gouverner l'action syndicale. Car on nous jugera surtout sur notre capacité à organiser la mobilisation sociale pour mettre à l'ordre du jour les besoins sociaux, dont ceux en éducation, contre les intérêts de la finance et du profit ! Les célébrations des 40 ans visent aussi à servir ce projet syndical ! »

Fédération de la métallurgie

Concilier les valeurs intergénérationnelles

par Benoit Aubry

Les jeunes délégué-es qui ont pris part au 46e Congrès de la Fédération de la métallurgie (FM) ont eu une excellente occasion de faire valoir leurs points de vue, du 2 au 5 juin à Rouyn-Noranda, alors que la préoccupation intergénérationnelle a transcendé l'ensemble des discussions. Le thème choisi, *La solidarité, un outil pour les générations futures*, a ouvert la porte à des échanges sur la politique d'approvisionnement responsable, les régimes de retraite et la charge de travail.

Le président de la FM, Alain Lampron, explique : « On veut discuter du renforcement de la vie syndicale et envisager une solidarité plus large, qui tient compte du respect intergénérationnel. Nous voulons savoir de quelle façon les jeunes perçoivent les valeurs syndicales, puis comment nous pouvons les arrimer à celles des générations précédentes. »

L'économie a aussi retenu l'attention : « Nous devons réagir à l'hémorragie dans le secteur industriel en augmentant nos solidarités syndicales au plan international. Plusieurs entreprises demandent notre collaboration pour sortir de la crise. Nous sommes prêts à coopérer, mais en contrepartie celles-ci devront nous informer davantage, nous céder du terrain dans l'organisation du travail et la prise de décisions locales. »

La FM regroupe 21 000 membres œuvrant dans les branches suivantes : fonderie, aluminium, mines et carrières, équipement, métal, électrique, chimique, plastique et automobile.

Photo : Alain Chagnon

Alain Lampron

Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt

Quel avenir pour le secteur forestier ?

par Louis-Serge Houle

Le 58e Congrès de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt (FTPF–CSN) s'ouvrira sur une des périodes les plus troubles de son histoire. C'est pourquoi les déléguées, qui se réuniront à Québec du 8 au 12 juin, profiteront de ce moment pour jeter un regard prospectif sur leur secteur ici, mais également sur la situation de l'industrie du bois et du papier ailleurs dans le monde.

Depuis le début de la crise forestière, en 2003, les fermetures d'usines se sont succédé à un rythme d'enfer. Plus de 15 000 travailleuses et travailleurs, dont 3200 de la FTPF, ont perdu leur emploi pour une durée temporaire ou définitivement. On estime que sur les 250 municipalités qui s'appuient sur l'industrie forestière, 31 sont privées de leur principale activité économique.

Pour le président Sylvain Parent : « La fédération a traversé plus d'une crise depuis sa fondation, il y a 101 ans. Nous nous relèverons aussi de celle-ci, même si elle est particulièrement douloureuse pour toutes les familles qui vivent des moments pénibles. »

Sur le thème *Plus que jamais : Poursuivons notre action*, les délégué-es entendront plusieurs spécialistes qui les entretiendront des nouveaux produits tirés de la forêt, des questions environnementales et du portrait de leur secteur sur la scène mondiale et au Canada. L'ex-premier ministre Bernard Landry interviendra aussi sur la crise du secteur manufacturier. En outre, les membres de la FTPF pourraient aussi se pencher sur le projet de loi touchant l'industrie forestière que déposera le gouvernement libéral. Cette législation est en effet attendue avant la fin de la session en juin.

Photo : Clément Allard

Sylvain Parent

Fédération du commerce

Un soutien syndical au quotidien

par Louis-Serge Houle

Photo : Michel Giroux

Jean Lortie

À la Fédération du commerce, le temps était venu de réfléchir sur les moyens à se donner pour mieux *Soutenir notre action.* C'est d'ailleurs le thème de son 48e Congrès qui a convié les délégué-es à réfléchir pour renforcer les syndicats dans leurs tâches quotidiennes.

Le 24 juillet, la Fédération du commerce fêtera son 71e anniversaire. On se doute bien que des crises, elle en a traversées quelques-unes depuis sa fondation en 1938. À son dernier congrès, qui s'est tenu du 26 au 29 mai à l'hôtel Delta de Sherbrooke, elle a présenté à ses délégué-es des moyens concrets pour que ses syndicats puissent mieux assumer leurs mandats et améliorer leur capacité de négocier.

« Nous avons voulu donner un temps de réflexion à nos syndicats pour repenser comment, localement et collectivement, nous pouvons mieux répondre aux nouvelles réalités auxquelles nous sommes confrontées », de commenter le président Jean Lortie.

En ce sens, plusieurs guides ont été présentés aux délégué-es. Ils traitent des droits parentaux, de la lutte aux discriminations, de la conciliation famille–travail et de l'environnement, tous des sujets qui interpellent quotidiennement les membres de cette fédération de plus de 31 000 membres œuvrant dans quatre secteurs : le commerce, la finance, l'agroalimentaire et le tourisme.

Les délégué-es ont aussi souligné le militantisme de Ann Potvin qui a quitté ses fonctions de secrétaire générale après avoir œuvré plus de 12 ans au comité exécutif de la fédération.

Le congrès a aussi voté la préparation de deux forums au cours du prochain mandat de trois ans, soit l'un sur l'intégration des travailleuses et des travailleurs immigrants dans les lieux de travail et l'autre sur les régimes de retraite.

Fédération nationale des communications

Une fédération au cœur de la tourmente et qui ne lui tourne pas le dos

par Roger Deslauriers

Photo : Michel Giroux

Chantale Larouche

Des médias en pleine mutation. Des marchés publicitaires qui voguent d'une plate-forme à l'autre. Des propriétaires qui en veulent toujours plus et qui souvent négocient moins. Un État fédéral campé à droite qui règle ses frustrations paranoïdes en fauchant au plus bas les budgets de la SRC–CBC. Des régions de plus en plus laissées pour compte par les grands diffuseurs. La certitude de vivre une époque pleine de bouleversements qui imprègneront pour longtemps le mode de traitement de l'information. Mais aussi, l'ambition de participer à maintenir la liberté d'information et la stimulante assurance d'être du côté de ceux qui entendent demeurer des hommes et des femmes libres.

Voilà, en partie, le portrait. Voici des défis à relever auxquels la Fédération nationale des communications convie ses membres. Le comité exécutif ayant choisi pour thème, en référence au chef-d'œuvre de Chaplin, *Les temps modernes – Nos valeurs toujours d'actualité*, Chantale Larouche expliquait la pertinence de la comparaison. « Il y a 73 ans, Chaplin avait démontré que l'homme n'avait pas à se soumettre aveuglément à de nouveaux impératifs dictés par une "inévitable évolution de la société". Encore aujourd'hui, nous devons apprendre à résister au discours dominant qui veut profiter de la crise économique et structurelle qui frappe notre secteur pour sabrer plus que nécessaire nos conditions de travail et les normes de pratique de notre métier. » Un congrès plus que pertinent et qui vient à point.

Vieillir dans son milieu

par Denise Proulx

La vieillesse n'est pas un choix. Par contre, la CSN croit que la société doit garantir le droit de vieillir chez soi entouré de ses proches ou dans une résidence bien ordonnée, soutenu par des gens attentionnés et compétents. Survol d'une vision sociale positive pour nos personnes âgées.

La CSN a produit une brochure à partir du document adopté au conseil confédéral. Elle est disponible sur son site Web, sous l'onglet Documentation.

Photo : Alain Chagnon

Denise Boucher

Des commissions Clair et Castonguay, qui ont examiné le système de santé au Québec, il est ressorti peu d'actions concrètes pour assurer une qualité de vie aux personnes âgées. Que ce soit pour leur maintien à domicile ou encore concernant les normes des résidences privées ou publiques, qui deviennent leur dernier milieu de vie, la question est souvent passée derrière d'autres urgences. « C'est le chaînon faible, pour ne pas dire le chaînon manquant du système de santé et de services sociaux, constate Denise Boucher, vice-présidente à la CSN. Il manque une vision sociale au vieillissement », complète-t-elle.

De plus en plus vieux !

D'une part, les personnes âgées sont de plus en plus nombreuses. La part relative des 65 ans et plus passera à 21 % en 2021. En relative bonne santé, le nombre d'aîné-es entre 75 et 85 ans augmente annuellement de plus de 3 %. En conséquence, la proportion des personnes âgées vivant seules s'accroît avec l'âge. Par contre, une personne âgée sur cinq (20,8 %) vivant en ménage privé présente une incapacité modérée ou grave. Chez les 65–74 ans, la proportion s'établit à 14,9 %, puis à 31,6 % dans le groupe des 75 ans ou plus.

Le choix du domicile

Qu'ils vivent en couple ou seul, s'ils en ont le choix, ces aîné-es veulent vieillir à leur domicile. Or le dernier plan d'action 2005–2010 du gouvernement québécois s'intéresse plutôt aux personnes en perte d'autonomie et aux partenariats avec le privé, surtout lorsque vient le temps d'accorder des places de longue durée en CHSLD.

Les services se partagent ainsi entre les entreprises privées, qui se concurrencent pour avoir une meilleure part dans l'hébergement, les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale, qui font des miracles avec peu de ressources et mènent les luttes nécessaires pour le maintien du développement du logement social et de services de qualité. Actuellement, « l'offre de services est non seulement mal définie, mais aussi peu intégrée. Elle se révèle partout insuffisante, variant d'une région à l'autre et dessert bien maigrement les clientèles des personnes âgées les plus vulnérables[1]. »

Devenir des acteurs de première ligne

La CSN entend s'en mêler activement. Dès l'automne, elle aspire à faire connaître sa plateforme et à outiller les conseils centraux pour que les syndiqué-es qui œuvrent auprès des personnes âgées puissent faire un diagnostic régional de leur réalité, identifier des solutions adaptées à leur milieu de vie et revendiquer des services uniformes et équitables. « Nous voulons créer des alliances avec les organisations représentant les aîné-es. Avec elles, nous aspirons à soulever un débat sur leur présence dans notre société et à interpeller le ministère de la Santé et des Services sociaux pour qu'il crée de véritables milieux de vie », dit M^me^ Boucher.

Des priorités

Le maintien à domicile doit être valorisé, encouragé, soutenu. Le gouvernement doit ajouter 500 000 $ par année au budget actuel pour au moins les trois prochaines années. Une aide financière significative et publique doit être développée pour appuyer le travail des aidants naturels. Ce n'est pas au secteur privé ou à la fondation Chagnon de dicter la politique québécoise de soutien à domicile, croit M^me^ Boucher. « Le gouvernement y a vu une opportunité financière. Mais Québec doit faire des pressions sur le gouvernement fédéral pour qu'il modifie la Loi canadienne sur la santé afin d'obtenir les sommes d'argent qui serviraient à assumer ses responsabilités dans ce secteur. »

1. Confédération des syndicats nationaux. *Services aux personnes âgées : Plateforme pour une vision sociale et positive du vieillissement,* texte adopté par le conseil confédéral, Québec, 11,12, 13 mars 2009.

Surveillants d'élèves

Travailleurs de l'ombre

par Pierre-Luc Bilodeau

Photos : Michel Giroux

De la prématernelle à la fin du secondaire, dans toutes les écoles du Québec, des centaines de surveillantes et de surveillants d'élèves agissent en première ligne auprès des jeunes. Ce sont des travailleurs de l'ombre, mais leur action est essentielle. *Perspectives CSN* en a rencontré deux.

Intimidation, taxage, bagarres, gangs de rue… Martin Renaud est aux premières loges de ces phénomènes qui font de plus en plus les manchettes. Il est, depuis 12 ans, surveillant d'élèves dans des écoles secondaires de la Commission scolaire de Montréal.

Son métier, lui, ne fait jamais la une des journaux. « Nous sommes les acteurs oubliés dans la prévention de la violence », estime Martin, qui travaille depuis l'automne dernier à l'école secondaire Père-Marquette, à Montréal. Pourtant, les surveillants d'élèves sont des acteurs de première ligne, confrontés chaque semaine à la tourmente. Parfois au péril de leur vie.

En 2005, un surveillant d'élèves a été poignardé à l'école Honoré-Mercier par un membre d'un gang de rue. Le surveillant était seul, sans émetteur-récepteur. Une situation qui ne devrait plus se reproduire, selon Martin, puisque tous les surveillants en sont maintenant munis. Le comité de santé et de sécurité au travail de son syndicat, dont il fait partie, a mené une enquête et s'est assuré que certains manquements ne soient pas répétés.

Il n'en demeure pas moins que le risque est omniprésent dans ce métier. « J'ai moi-même été victime de menaces de mort, récemment, raconte-t-il. Il y a quelques années, je me suis aussi retrouvé face à quelques gars armés de fusils dans une cour d'école. Ils venaient pour un règlement de compte. Je les ai convaincus de quitter les lieux et j'ai tout de suite appelé la police. Ils ont finalement été arrêtés », raconte sans broncher le solide gaillard. De temps à autre, il doit aussi réagir rapidement pour sécuriser les lieux lorsque des bagarres éclatent, et ce, même si elles impliquent des armes blanches.

Les yeux et les oreilles de la direction

Une journée ordinaire pour Martin se résume en apparence à ouvrir et à fermer l'école, à sortir un élève turbulent d'une classe, à surveiller des élèves en retenue, à sécuriser le pourtour de l'école ou à donner les premiers soins à un élève. Mais dans les faits, il observe énormément et agit souvent de façon subtile afin de prévenir bon nombre de drames, de conflits ou de gestes violents.

« Par exemple, un jour, j'aperçois un jeune qui vole un jus à la cafétéria et ensuite le laisse sur une table. Je le soupçonne alors d'être victime d'intimidation. Mais c'est sûr que si je vais le voir sur le fait, il ne voudra pas me le dire. Dans le feu de l'action, le jeune va tenter de tout camoufler, il va se méfier et tu vas perdre ton filon. Alors, tu dois attendre un peu avant d'intervenir et le jeune va déballer son histoire », explique-t-il.

Martin est un ancien agent de sécurité qui dispose d'une formation de détective, ce qui lui sert bien dans son travail. « Je fais mes petites enquêtes maison. Quand je suis certain de mon histoire, je fais un rapport au directeur adjoint. » Ensuite, la

direction peut agir de plusieurs façons pour briser le cercle de la violence. Les surveillants d'élèves sont en fait les yeux et les oreilles de la direction. « Ici, les trois surveillants sont considérés comme des éléments importants de l'école. Mais ce n'est pas le cas partout », déplore-t-il.

Briser le cercle de la violence

L'intimidation et le taxage sont des maux qui demandent une attention particulière de la part des surveillantes et des surveillants d'élèves depuis quelques années. Les victimes peuvent également être en proie à l'insomnie, à la perte d'appétit, à la dépression ou voir leurs résultats scolaires chuter. Qui plus est, la grande majorité de celles et de ceux qui se font taxer deviennent des taxeurs à leur tour. « Malheureusement, on en attrape qu'une infime partie.

« Ça se passe beaucoup à l'extérieur de l'école. On voit toujours les choses de loin : par exemple, deux gars se parlent et il y a trois ou quatre autres élèves autour. Ça me met la puce à l'oreille. Finalement, j'y vais et ils me disent que tout est beau, qu'il n'y a pas de problème. Mais je rencontre un de ces jeunes plus tard et je me rends compte qu'il n'était pas ami avec le reste du groupe. En l'interrogeant, je m'aperçois finalement que les autres le menaçaient et lui demandaient de l'argent. »

Martin se décrit comme ayant une main de fer dans un gant de velours. Il doit garder son sang-froid et toujours agir avec doigté. « Malgré la tentation, on ne peut pas toujours intervenir tout de suite auprès de quelqu'un lorsqu'il y a d'autres jeunes autour. Le jeune va faire son *show* devant tout le monde. On vient plutôt le chercher plus tard, en classe. C'est drôle, parce que tout seul, il est beaucoup plus doux… », ironise-t-il.

L'élément de base pour bien faire son travail, c'est d'abord d'établir une relation de confiance et de respect mutuel, puisque la tâche de surveillant d'élèves dans une école secondaire n'est pas toujours bien perçue par les jeunes. « On est souvent vu comme un policier ou comme un délateur, lance Martin. C'est pour ça qu'il faut faire sa place et obtenir le respect des jeunes. À mon avis, ça prend environ un an au même endroit. » En effet, dans une école comme Père-Marquette, qui compte 1200 élèves, il n'est pas facile de connaître chaque jeune par son nom !

Gangs de rue : une menace constante

Avec la présence des gangs de rue autour de l'école, celui qui surveille l'extérieur de l'établissement doit être sur le qui-vive. De temps à autre, d'anciens élèves viennent faire un tour aux abords de l'école, soit pour faire de l'intimidation, vendre de la drogue ou séduire avec l'intention de faire du proxénétisme.

« Des filles de l'école se font aborder, se font dire qu'elles sont belles, elles reçoivent toutes sortes de propositions. On leur offre du chocolat et des fleurs. À un moment donné, une fille commence à s'habiller comme une carte de mode, avec des vêtements *sexy*, alors qu'elle vient d'un milieu défavorisé », souligne Martin. Celui-ci doit alors trouver une façon de lui faire comprendre que l'individu est peut-être mal intentionné. En conversant avec elle, il doit la faire réfléchir par elle-même, car on ne peut pas imposer ses vues aux adolescentes et aux adolescents, selon lui.

D'apparence sûr de lui, le colosse semble imperturbable devant les nombreux défis qui se présentent dans son école. Mais celui qui observe régulièrement des élèves aux prises avec des drames familiaux et des ruptures amoureuses a aussi son talon d'Achille. « Je me sens démuni, par exemple, face aux victimes d'abus à la maison, admet Martin. Deux gars qui se tapent sur la gueule, c'est plus ma tasse de thé. Mais quand ça pleure, je trouve ça plus difficile… »

Il observe énormément et agit souvent de façon subtile afin de prévenir bon nombre de drames, de conflits ou de gestes violents.

PENDANT CE TEMPS À LA CAMPAGNE…

Saint-Camille est un village des Cantons de l'Est, où se déroule le quotidien de 450 âmes qui luttent pour la survie du village et de son école primaire. C'est là que travaille Ginette Rodrigue-Bellerose qui, depuis quelques années, surveille les 70 enfants de l'école du Christ-Roi, loin de la ville et de ses tumultes.

« Ici, ce n'est pas comme en ville. Il n'y a pas de gros conflits, d'affaires de drogues. Bien sûr, il y a des petits bobos, des petites chicanes, mais c'est plutôt tranquille. » Le milieu primaire convient également à la dame, qui affectionne particulièrement les tout-petits. « Quand on m'a embauchée, j'ai d'ailleurs dit que je ne voulais pas aller avec des jeunes du secondaire. Je les trouve trop arrogants », admet-elle.

Le midi, Ginette aide les plus petits à faire chauffer leur repas et s'assure que tout se déroule dans l'ordre. À l'exception des mardis et des vendredis, où les élèves vont manger au village. Vers midi, ceux-ci se retrouvent dans la cour d'école. C'est à ce moment que des querelles peuvent éclater. « Ils terminent leurs conflits dans la cour d'école. »

Ce que Ginette déteste par-dessus tout, c'est le brasse-camarade. « Ce qui me marque le plus, c'est de devoir intervenir physiquement et de séparer des jeunes qui se battent. Il faut s'y prendre pour ne blesser personne. » D'où l'importance de prévenir les conflits.

Avec une douzaine d'années d'expérience, la surveillante d'élèves peut deviner lorsque l'orage s'annonce. « Il faut les avoir à l'œil, raconte-t-elle, avec une touche d'ironie. Quand il y a un groupe qui se forme, on observe leur façon d'agir, le regard, le physique. C'est comme ça qu'on sait quand quelque chose va se passer. »

Dans tous les cas de figure, il est donc préférable de désamorcer la bombe avant qu'elle n'éclate. Parfois, un seul froncement des sourcils suffit. « Des fois, quand ils s'apprêtent à faire quelque chose, ils me regardent et voient ma réaction. Je n'ai qu'à les regarder et ils comprennent tout de suite le message », raconte-t-elle.

Somme toute, le travail de Ginette est bien souvent une source de satisfaction. Lorsqu'elle revient à l'école vers 14 h 15, elle orchestre les jeux de groupe avec les enfants de la maternelle, ce qui lui demande plus d'attention et d'interventions. « Mais j'aime jouer avec eux et j'adore le genre de travail que je fais en général. C'est très gratifiant et j'apprends beaucoup. Je côtoie des petits de la prématernelle jusqu'à la sixième année. Je vois leur tempérament qui change… ou qui ne change pas. Par exemple, une petite fille braillarde en prématernelle va être braillarde en sixième ! Même chose pour un petit gars fonceur. Par contre, un enfant gêné peut arriver à s'affirmer. »

Comme tout le monde, quand la fin de l'année arrive, Ginette a la tête aux vacances. « Mais chaque automne, j'ai toujours hâte de recommencer. »

Dans tous les cas de figure, il est préférable de désamorcer la bombe avant qu'elle n'éclate. Parfois, un seul froncement des sourcils suffit.

Travailler dans le Nord québécois

Une source de défis

par Sylvie Joly

Solidarité ! ᓚᒍᑲᓪᐃᑦ ! Solidarity ! ᐊᑦᔨᒋᒥᖅ ᑐᖏᓴᖏᓂᖅ !

Dans le nord du Québec, quatre langues : le français, l'inuktitut, l'anglais et le cri. Mais une seule CSN qui représente plus de 2500 membres. Et ils avaient hâte de recevoir la visite de ceux qu'ils appellent, souvent avec un brin de moquerie, les gens du Sud !

Pendant une semaine, à la fin mars, une délégation CSN a parcouru cette immensité blanche. Kuujjuaq, Puvirnituq, Inukjuaq, Chisasibi. Autant de noms de lieux, pour les gens du « Sud », qui sonnent presque exotique. Mais qui, pour des milliers de personnes, signifient un milieu de travail, source de défis. Du Nunavik à la baie James, des membres CSN, en grande majorité inuits ou cris, dispensent des services à la population. Quatre syndicats de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) regroupent les professionnels, les gens de métier, le personnel auxiliaire et de bureau. Et un syndicat de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP) représente les salarié-es du gouvernement régional Kativik et les travailleurs des aéroports.

Les syndicats avaient invité des représentantes et des représentants de la CSN à constater, *de visu*, la situation dans le Nord québécois. À leur descente de l'avion, Serge Doiron, technologiste médical et membre du comité exécutif du syndicat du centre de santé Tulattavik de l'Ungava, accueillait la délégation avec quelques phrases lapidaires : « Tout est grand ici. C'est un grand territoire avec de grands besoins. Les seules choses qui sont minuscules sont les installations pour travailler. C'est incroyable. Si ça continue, il faudra enlever le plâtre sur les murs de l'hôpital pour pouvoir gagner deux pouces. »

Photos : Ognian Gueorguiev

Alacie Surusila explique à Louis Roy, vice-président de la CSN, et à Sylvie Joly, conseillère syndicale, les défis du travail à Puvirnituq.

Partout dans le Nord, c'est le même constat. La population est jeune, très jeune. Les besoins en services sociaux, en santé et en logement sont immenses. La pénurie de personnel est chronique, pratiquement pour tous les titres d'emploi. Le soutien aux travailleuses et aux travailleurs et leur reconnaissance font défaut. Le coût de la vie est exorbitant. Les services sont offerts dans des bâtiments inadéquats.

Malgré tout, au pays des Inuits, le Nunavik, et à celui des Cris, l'Eeyou Istchee, c'est l'espoir qui règne. Contrairement aux préjugés qui ont la couenne dure dans le Sud, on sent davantage la lumière que l'ombre… les peuples du Nord sont en marche vers plus d'autonomie. Les travailleuses et les travailleurs rencontrés, qu'ils soient autochtones ou non, ont exprimé leur fierté et leur motivation. La débrouillardise est une vertu qui s'épanouit ici !

Le Nunavik — Le territoire où vivre

La première étape du voyage était Kuujjuaq, communauté la plus importante de la baie d'Ungava. Par la suite, la délégation s'est scindée en deux pour se diriger vers Inukjuak ou Puvirnituq, sur la baie d'Hudson. Au menu : des visites des lieux de travail, des rencontres avec les employeurs, des assemblées syndicales.

Les négociations menant à plus d'autonomie régionale pour le Nunavik étaient un des sujets de discussion avec les membres du syndicat du gouvernement régional Kativik.

La délégation CSN avec des membres des comités exécutifs du Syndicat des travailleurs et travailleuses du centre de santé Tulattavik de l'Ungava–FSSS et du Kativik regional government employees union–FEESP

Charlie Rupert devant la cabane qui sert de lieu de travail aux hommes de maintenance de Chisasibi.

Denis Marcoux, le vice-président de la FEESP, et Athena Davis, leur conseillère syndicale, ont aussi traité de l'importance des luttes syndicales de la CSN pour les gains passés et celles à mener pour l'éventuelle mise en place d'un fonds de retraite.

Quant à Laurier Goulet, vice-président à la FSSS, et Katéri-Hélène Racine, la conseillère qui dessert les quatre syndicats de la santé, ils ont mis l'accent sur la question des prochaines négociations du secteur public et sur les demandes particulières des membres CSN du Nord.

Ils en ont, des récriminations. La voix de Patrick Tassé trahit à la fois la lassitude et la colère. L'homme, dont le père est québécois et la mère inuit, est éducateur au foyer de groupe à Kuujjuaq, qui peut accueillir jusqu'à dix jeunes enfants écorchés par la vie. Le bâtiment délabré est une véritable honte : des trous dans les murs, des chambres sans porte, des fenêtres qui laissent s'engouffrer le vent glacial. « L'employeur ne fait jamais réparer la bâtisse. C'est difficile d'avoir des budgets. On nous donne la *scrap*, les vieilles tasses ébréchées. Au *group home*, on essaie de donner une vie normale aux enfants ; on fait des activités, du camping, ils adorent cela. Mais voyez dans quoi ils doivent vivre et dans quelles conditions on doit travailler ! », fulmine-t-il.

Pour Alacie Surusila, technicienne en administration à Puvirnituq, il faut avant tout s'attaquer aux pénuries de personnel. Elle estime qu'il faudra bien régler l'épineux problème en adoptant diverses mesures qui touchent, entre autres, le coût de la vie qui est si élevé dans le Nord, mais, pour Alacie, « il faut aussi donner davantage accès à la formation aux Inuits et tenir compte de leur façon d'apprendre. On le répète, mais c'est vrai : il y a 60 ans, il n'y avait pas d'électricité, les gens vivaient dans des igloos. Imaginez, seulement 60 ans ! Maintenant, on a des ordinateurs. Il faut compter sur cette formidable capacité d'apprendre qu'on a, nous les Inuits. »

Les Chisasibi Juniors ont présenté des chants traditionnels lors du banquet organisé par le Syndicat des employé-e-s du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la baie James pour la visite de la délégation. Plus de 150 membres du syndicat y assistaient.

L'Eeyou Istchee — Les terres du peuple

À Chisasibi, nous sommes en territoire cri, à la baie James. La vie y est différente, la culture aussi. Mais, parfois, le peu de considération de l'employeur y est tout aussi déplorable.

Les travailleurs qui assurent la maintenance de l'hôpital et des autres bâtiments sont installés dans une cabane vétuste, aux escaliers moisis et vermoulus. Visiblement, Charlie Rupert est un homme qui se plaint peu, mais il tient à montrer ses piètres conditions de travail. « Quand on fait de la soudure ou qu'on coupe des planches, la ventilation ne suffit pas à dégager les vapeurs et les poussières. On tousse beaucoup. C'est mal chauffé aussi. C'était une bâtisse abandonnée. » Avant une première intervention du syndicat, les travailleurs n'avaient même pas d'équipements de protection. Ils ont obtenu une ventilation temporaire, des bottes de travail et réclament d'être relocalisés.

Au terme de ce marathon nordique, les représentants de la CSN sont revenus exténués, mais satisfaits. « C'est essentiel que l'on comprenne ces réalités, conclut Louis Roy, qui dirigeait la délégation. Pour continuer à assurer une présence politique de la CSN dans ce grand territoire qui couvre près de la moitié du Québec, et pour poursuivre les batailles syndicales, il faut qu'on soit ensemble et solidaires, du Sud au Nord. »

Des relations de travail civilisées

Est-ce possible dans le secteur porcin ?

Photos : Michel Giroux

Depuis plusieurs années, je côtoie les représentants des travailleuses et des travailleurs du secteur de la transformation porcine de la Fédération du commerce. La seule description des tâches qu'ils doivent exécuter chaque jour dissuaderait le plus grand nombre d'entre nous de même passer une journée dans leur usine. Les relations de travail qui en découlent sont souvent à l'avenant : difficiles. Un autre modèle de relations de travail que celui pratiqué chez Olymel[1] est-il possible ? Est-il souhaitable ? Ce que m'en avaient dit deux présidents de syndicat CSN du secteur me le laissait croire. Rencontres à Rivière-du-Loup, chez Du Breton avec la directrice des ressources humaines (DRH) et le président du syndicat CSN et chez Groupe CNP avec le président fondateur de l'entreprise et le président du syndicat CSN.

par Roger Deslauriers

Partager des objectifs

Giroux, le même photographe qui avait accompagné notre reporter chez Olymel à Vallée-Jonction en 2007, me fit remarquer que l'atmosphère dans l'usine que nous visitions était d'une tout autre nature que celle dans laquelle il s'était retrouvé deux ans plus tôt. Souriants, plusieurs prenaient ici le temps de poser pour la caméra. Aucune tension palpable, tout le contraire de l'ambiance à trancher au couteau dont il se rappelait. Cela ressemblait bel et bien à une confirmation de l'impression que Joël Dubé et la jeune directrice des Ressources humaines m'avaient laissée, chacun son boulot, certes, de la rigueur, mais aussi une complicité plus qu'homéopathique.

Le taux de rétention des employés à l'usine Du Breton à Rivière-du-Loup, qui en compte 535, est plus élevé que dans beaucoup d'entreprises d'abattage et de découpe de porc. Comment cela s'explique-t-il ? Marie-Élaine Guay, 28 ans, qui n'est en poste que depuis août 2008 a les idées claires. « On cherche constamment des moyens pour garder nos employés. Mais, c'est sûr que ça commence par une bonne rémunération. On vient d'augmenter le salaire à l'embauche et on a le plus élevé de la région », indique-t-elle, non sans fierté. « Des trois usines de transformation du porc de la région, on a la meilleure rémunération globale », approuve Joël Dubé, mécanicien d'usine et président du syndicat depuis 1999.

Marie-Élaine Guay, directrice des ressources humaines

Offrir des choix

La DRH poursuit : « Une des mesures que nous appliquons, quand cela est possible, c'est de permettre aux nouveaux de choisir le secteur dans lequel ils préféreraient travailler : abattage ou désossage. Bien sûr, on doit tenir compte des besoins de la production, mais lorsqu'il est impossible de satisfaire un nouvel employé, on lui redonnera sa chance trois ou six mois plus tard. Ce même droit vaut pour les autres employés, selon un quota sur lequel se sont entendus patron et syndicat. »

« Avec le pacte social sur lequel on s'est entendu, en 2002, vient un mécanisme qui permet de régler les litiges qui surgissent avant que les choses dégénèrent. Par lettre d'entente, on fait évoluer le *normatif* de la convention collective, selon les problèmes, selon les changements dans l'industrie. C'est un gros avantage que ça nous donne. À nous et aussi à notre employeur », souligne le président du syndicat.

Un autre élément semble jouer positivement en faveur de bonnes relations de travail chez Du Breton : la circulation de l'information. « Deux fois par année, le directeur général, Vincent Breton, rencontre tous les employé-es pour faire le point sur l'état de la situation, l'évolution des marchés et sur la façon dont on peut s'ajuster tous ensemble », indique Joël. « En plus, au moins quatre fois

1. *Perspectives CSN*, juin 2007, pp 18–22.

Joël Dubé, mécanicien d'usine, président du syndicat depuis 1999

Les temps durs

Joël Dubé n'a pas mauvaise mémoire, les rapports entre patrons et employé-es n'ont pas toujours été les meilleurs. L'histoire des relations de travail chez Du Breton a été marquée par des épisodes de confrontation. « Dans les années 90, il avait fallu cinq ans avant que les travailleurs puissent vaincre les obstructions de la direction et se doter d'un syndicat. Pour obtenir une première convention collective, 50 séances de négociation et un arbitrage de première convention avaient été nécessaires. » Après, les rapports des employés avec la direction étaient demeurés tendus. C'est une catastrophe qui allait modifier le cours des choses. En 2002, l'usine alors localisée à Notre-Dame-du-Lac flambe. Profits et emplois partent en fumée.

Reconstruction et pacte social

Pour rebâtir l'usine, l'employeur voulait un contrat de travail de 10 ans. C'était, disait-il, pour obtenir l'accord des actionnaires nécessaire à la reconstruction et pour planifier le développement de l'entreprise. Les employés acceptent. À une condition toutefois : tout le monde met de côté la confrontation comme mode de fonctionnement. « À la place, on s'est entendus pour se doter d'un pacte social qui définit les valeurs communes et qui comprend des mécanismes qui vont permettre de régler les problèmes, rappelle le président du syndicat, et il n'a fallu que trois séances pour s'entendre sur une nouvelle convention collective. »

par année, les employés de chacun des secteurs se réunissent avec des représentants de l'employeur pour discuter de problèmes très concrets, que ce soit en santé-sécurité ou pour s'informer sur des sujets qui concernent directement le développement de l'entreprise, comme les nouveaux produits, ou encore afin de régler des situations qui pourraient nuire au bon fonctionnement de leur secteur, ajoute Marie-Élaine Guay. Ces rencontres sont des échanges, pas des monologues. »

Impossible de sonder le cœur de tous les travailleurs pour vérifier la profondeur de l'ancrage de chacun dans la culture de l'entreprise, mais laissons le mot de la fin au président du syndicat : « Si on est fier de la production qui sort de l'usine, c'est qu'on a l'impression d'avoir contribué, comme groupe de travailleurs, à la qualité du produit. »

Un géant au pied d'argile

Une étude indiquait en 2005 qu'au Québec, 1800 entreprises spécialisées produisaient 7,4 millions de porcs dans 170 établissements pour des ventes totales de 2,7 milliards de dollars. Comparativement aux Américains qui n'exportent que 20 % de leur production porcine, le Québec, de loin le plus gros producteur au Canada, doit en exporter plus de 40 %.

Opter pour des valeurs communes

Sur le pas de la porte des bureaux administratifs du Groupe CNP, le patron de Guillaume Marquis, président du syndicat CSN et désosseur, lui annonce, ainsi qu'à nous : « Une mauvaise nouvelle vient de tomber : les Russes viennent de fermer les frontières. » À l'importation du porc de son usine, s'entend. « Ils avaient commencé à *délister* des usines américaines l'année dernière, une vingtaine de *plans*. Il semble bien que ce soit notre tour. Cela va ralentir considérablement nos exportations vers la Russie, il va falloir qu'on les repositionne vers d'autres pays européens. Mais il ne faut pas oublier qu'il y a beaucoup de protéines animales sur le marché mondial. Ça rend la concurrence assez sévère », assure Denis Plourde, président et fondateur de cette entreprise de Rivière-du-Loup. Voilà qui tombe mal, à l'aube des négociations pour le renouvellement de la convention collective des 230 employé-es.

Denis Plourde, président et fondateur de l'entreprise Groupe CNP

Enfin attablé au St-Hub devant nos quarts poitrines, j'avance une affirmation, à mon avis imparable : « Le travail dans les usines de transformation du porc est incontestablement un travail dur. La pénurie de main-d'œuvre souvent déplorée par les directions des entreprises s'explique certainement, en partie par ce facteur. » J'ai touché une corde sensible. Denis Plourde me reprend : « C'est un travail physique. Et puis, il faut faire des nuances quant au roulement de personnel. Moi, je conçois qu'il y a l'équipe et les gens en formation. Ceux de nos employés qui font plus de six mois ont très majoritairement tendance à rester. Par contre, chez les autres, le taux de roulement dépasse les 95 %. Souvent les gens viennent essayer et repartent au bout d'un ou deux jours. Et puis le bassin de travailleurs n'est pas illimité. La municipalité de Rivière-du-Loup compte 19 000 habitants[2], de ce nombre, 1300 personnes vivent d'une activité dans l'agroalimentaire. La *job* a ses exigences, il faut aimer travailler physiquement, mais on ne peut pas parler d'un travail dur. À mon avis, le problème en est un de saturation. On est victime de notre succès. »

Le modèle du Groupe CNP

Pour avoir travaillé plusieurs années dans diverses entreprises, Denis Plourde s'était dit que si un jour il devait diriger une usine, il ferait différemment. Pourtant, il l'admet, lors du démarrage et pendant plusieurs années, il a géré son entreprise exactement comme il reprochait aux autres de diriger la leur. Puis l'insatisfaction des employés est apparue et a mené à la syndicalisation. « Là, deux montagnes se sont rencontrées. Mais on s'est assis et on a constaté qu'on avait des valeurs communes. L'équité, entre autres. Par contre, sur l'ancienneté j'avais mes réticences. »

Le président du syndicat se rappelle que les premiers échanges n'avaient pas été très concluants. Chacun avait son projet de convention collective. « Au bout d'un certain temps, avec notre conseiller syndical, on a décidé de prendre le projet patronal et de lui donner des couleurs syndicales. Sans pour autant porter atteinte aux droits de notre

La bonne foi

Nécessité fait loi. Le besoin constant en main-d'œuvre est sûrement un facteur déterminant dans la qualité des relations de travail atteinte dans les deux entreprises ripelouvoises. La dimension modeste des usines, à n'en pas douter, y est aussi pour quelque chose, sans oublier les leçons d'expériences négatives. Mais, comment passer sous silence la bonne foi. Eh oui ! La bonne foi.

Guillaume Marquis, président du syndicat CSN, désosseur

monde, l'ancienneté pure et dure, on l'a mise de côté. L'ancienneté est toujours respectée, par exemple pour le choix des vacances ou pour déterminer l'ordre d'accès à la formation. En fait, on s'est donné une organisation du travail qui privilégie l'accès, pour tous ceux qui le veulent, à des tâches diversifiées. Ainsi, ceux qui suivent les formations avec succès ont la possibilité d'exécuter d'autres tâches, y compris les plus rémunératrices, et ainsi atteindre le salaire maximum de l'entreprise. Après, ce sera leur salaire même s'il change de tâche. » Selon Guillaume Marquis, c'est gagnant-gagnant. La capacité des travailleurs d'occuper efficacement plus d'un poste de travail et de permuter sur la chaîne permet à la direction d'atténuer les coûts de l'absentéisme. De leur côté, les syndiqués, en changeant de routine, évitent certains inconvénients liés aux gestes répétitifs et obtiennent une progression plus rapide dans l'échelle salariale.

Entre partenariat et paternalisme

Mais ce qui, avant tout, explique les bonnes relations de travail selon le président du syndicat, c'est que les problèmes sont réglés rapidement et qu'on ne les laisse pas traîner. « On tient des comités de relations de travail régulièrement. En cinq ans, aucun grief. » Son patron renchérit : « Les interventions pour régler des cas délicats, comme nos jeunes qui souffrent d'alcoolisme ou de toxicomanie, ne sont jamais faites de façon unilatérale, mais toujours avec le syndicat. De l'instant où quelqu'un peut et veut s'en sortir, on agit avec lui comme un père de famille : on instruit, on éduque, on enligne, on encadre. On le fait de manière paternaliste, sans vouloir blesser. Pour donner une chance d'avancer. »

2. En fait, le territoire de Rivière-du-Loup compte 27 500 habitants et une population active de 17 600 (Centre local de développement de La Métis : *Profil de la population active du Bas-Saint-Laurent*, 10 avril 2008).

Photos : Michel Giroux

SPUQ–UQAM

Un gain pour le Québec de demain

par Michel Crête

Le lundi 27 avril, après sept semaines de grève, les professeur-es et les maîtres de langue de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) sont retournés au travail. Quelques jours auparavant, ils avaient voté en faveur de leurs nouvelles conventions collectives. Menée de main de maître, cette grève, la première en 33 ans, fera époque. Compte tenu de ses enjeux et des appuis qu'elle a soulevés, certains en parlent même comme « d'une grève sociale ». Chose certaine, le corps professoral et l'éducation supérieure au Québec en sortent gagnants. Aussi bien dire le Québec entier.

La partie ne s'annonçait pas facile. Loin de là ! Le sous-financement chronique de l'enseignement supérieur et les projets immobiliers du Complexe des sciences et de l'Îlot Voyageur à l'UQAM entre l'automne 2003 et l'automne 2006 ont engendré une situation financière catastrophique pour l'université. Aucunement responsables de cette situation créée par d'autres, dont un ancien recteur et d'autres dirigeants, les syndicats de l'université avaient dénoncé, à plusieurs reprises, les risques de la dérive immobilière.

Bien que tout le monde ait admis que les syndicats n'étaient pas responsables des problèmes financiers de l'UQAM, « qu'à cela ne tienne, l'an dernier, la direction de l'université adoptait son plan de redressement qui créait l'impasse pour l'embauche de nouveaux professeurs et la mise à niveau de l'échelle salariale », rappelle le vice-président du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ–CSN), Michel Laporte.

Le syndicat craignait que cette situation ne fragilise encore plus l'UQAM et ne mette en péril sa mission d'université publique francophone. Une université unique qui a permis à des milliers de personnes, en particulier à des jeunes provenant de milieux populaires comptant traditionnellement peu de diplômé-es universitaires, de pouvoir enfin accéder à l'enseignement supérieur et à une formation de qualité.

C'est dans ce contexte que le SPUQ–CSN a adopté, en avril 2007, son projet de convention collective. Il a été déposé le 10 mai, quelques jours avant l'échéance du contrat de travail. En plus des 968 professeur-es, le syndicat représente 28 maîtres de langue, dont la convention collective, pour leur

« Nous avons obtenu une reconnaissance formelle, tant de la part du gouvernement, des médias que de la population, de la nécessité de cette université. »

— Michèle Nevert, présidente du SPUQ–CSN

« Cette négociation nous a appartenu de bout en bout. C'est exemplaire. »

— Gérald Larose, ex-président de la CSN et professeur invité à l'École de travail social

part, expirait le 31 mai 2008. Les professeurs et les maîtres de langue avaient la volonté d'améliorer leurs conditions de travail et d'enseignement. Ça se comprend ! Le salaire des professeur-es de l'UQAM était de 10 % inférieur à celui de leurs collègues du réseau de l'Université du Québec. Le SPUQ–CSN revendiquait aussi l'ajout de 300 nouveaux postes de professeur pour procéder à un meilleur encadrement des étudiantes et des étudiants. C'est que l'UQAM possède le ratio professeur/étudiants le plus élevé : l'université compte 27 étudiants par professeur, alors que dans les autres universités québécoises, le rapport moyen est de 21 étudiants par professeur.

Si du côté syndical on était prêts à entreprendre les négociations, on ne peut pas en dire autant de la partie patronale. Il y a eu des pourparlers, ici et là, sur quelques sujets, mais il aura fallu attendre une vingtaine de mois et une grève pour négocier la totalité des différents articles du projet syndical.

De nombreux appuis

Après une première journée d'étude et quatre jours de grève perlée en février et en mars, les membres du syndicat votent en faveur d'une première semaine de grève, le 16 mars. Ensuite, et avec de très fortes majorités (90 % et plus), ils reconduisent la grève de semaine en semaine jusqu'à sa conclusion le 24 avril, au terme d'un blitz de négociation à trois : syndicat, UQAM, gouvernement. Et le tout dans un contexte où ce dernier laisse planer la menace d'imposition d'une loi spéciale pour mettre fin au conflit.

Durant cette lutte, de nombreuses associations étudiantes ont aussi déclenché la grève en appui aux revendications des professeurs. Le soutien à cette lutte est venu de divers horizons : du PQ, de Québec solidaire, du Bloc québécois, du NPD, de nombreuses autres associations syndicales, et ce, sans compter les personnalités qui y ont ajouté leur voix.

Les résultats

Les nouvelles conventions collectives sont entrées en vigueur le 1er avril 2009 et viendront à échéance le 31 mai 2013. Elles prévoient la création de 145 nouveaux postes de professeur et d'un de maître de langue.

Le rattrapage salarial est de 11 %, de sorte que les membres du syndicat obtiendront la parité avec leurs collègues de l'Université du Québec à Trois-Rivières le 31 mai 2012. À cela, il faut ajouter la politique salariale gouvernementale (augmentation versée chaque année aux employé-es de la fonction publique) et un montant forfaitaire de 3 %.

Un fonds étudiant est créé. Les professeur-es qui le désirent pourront verser l'équivalent en argent d'une charge de cours afin de constituer ce fonds destiné à octroyer des bourses aux étudiantes et aux étudiants.

« Le SPUQ sort la tête haute d'un conflit exemplaire. On se souviendra longtemps du 24 avril 2009. La place d'une université populaire à Montréal est reconnue, de même que l'urgence pour le gouvernement de revoir le financement des universités : un gain pour les étudiants actuels, futurs et, par conséquent, le Québec de demain »

— Michel Tremblay, président de la Fédération des professionnèles de la CSN

BIENVENUE

1154 nouveaux syndiqué-es à la CSN

ENTRE LE PREMIER FÉVRIER ET LE 30 AVRIL, 12 SYNDICATS REPRÉSENTANT 1154 EMPLOYÉ-ES ONT EU LA CONFIRMATION QU'ILS SE JOIGNAIENT À LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN).

- Bétonnière Lafarge (groupe de matériaux), Sainte-Adèle, Laurentides ;
- GAP (Canada) – Banana Republic (magasins de vêtements), Montréal métropolitain ;
- Collège Régina Assumpta (techniciens en travaux pratiques), Montréal métropolitain ;
- Maison d'hébergement pour femmes victimes de violence de la Vallée-de-l'Or, Val-d'Or, Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec ;
- Autobus 500 inc. (transport écolier), Saint-David-de-Falardeau, Saguenay–Lac-Saint-Jean ;
- Centre de la petite enfance (CPE) Nez à nez, Granby, Montérégie ;
- Centre local de développement (CLD) de La Tuque en Haute-Mauricie, Cœur-du-Québec ;
- CPE La Maisonnée, Trois-Rivières, Cœur-du-Québec ;
- Logements adaptés Drummond, Drummondville, Cœur-du-Québec ;
- Collège Dawson (professeur-es), Montréal métropolitain ;
- Centre d'études collégiales de Carleton (professeur-es), Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine ;
- Regroupement Les sages-femmes du Québec (provincial).

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 Mario Raymond

Oser la conciliation famille-travail

Vous pourrez trouver à la librairie de la CSN, ainsi que sur son site Web une nouvelle brochure intitulée *Oser la conciliation famille-travail au quotidien !* Elle a été conçue afin de soutenir la démarche des syndicats pour négocier des clauses favorisant la conciliation famille-travail dans leurs conventions collectives.

Cette brochure comporte des outils, dont un questionnaire, qui permettent à chacun des syndicats de définir des objectifs de négociation en fonction des réalités de leur milieu de travail et des besoins de leurs membres. Chaque milieu de travail est unique. C'est pourquoi certaines mesures de conciliation famille-travail propres à un milieu, à un département et même à certains postes de travail ne sont pas toujours transférables ou généralisables.

Lors de son congrès, en 2008, la CSN s'est donné comme objectif que ses syndicats mettent en œuvre au moins une nouvelle mesure touchant la conciliation famille-travail au cours du mandat 2008–2011. Il faut oser…

Pour vous procurer cette brochure, communiquez avec Ginette Boudrias au **514 598-2151,** par courriel à **librairie@csn.qc.ca** ou visitez le site Web **www.csn.qc.ca/web/csn/documentation**.

Infoéclair

Avril 2009

L'emploi progresse au Canada

Selon les données de Statistique Canada, l'emploi a progressé de 36 000 en avril, et ce, en raison d'une hausse du travail indépendant. Malgré cette augmentation, l'emploi global a diminué de 321 000 depuis le sommet atteint en octobre 2008. À 8 %, le taux de chômage est resté inchangé pour ce mois. Il est également demeuré à son niveau le plus élevé en sept ans, la hausse de l'emploi ayant coïncidé avec une croissance de la population active.

L'emploi a progressé en avril dans l'information, la culture et les loisirs, les services aux entreprises, ceux relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien, les autres services et l'agriculture. Il n'a pas bougé dans le secteur de la fabrication ni dans celui de la construction.

Toute la hausse de l'emploi observée s'est manifestée au Québec (+ 22 000) et en Colombie-Britannique (+ 17 000), tandis qu'une diminution s'est fait sentir en Nouvelle-Écosse (- 100) et à Terre-Neuve-et-Labrador (- 2800). Dans les autres provinces, il a peu bougé.

S'étant manifestée dans le travail à temps plein, l'augmentation globale de l'emploi pour ce même mois a été répartie entre les hommes de 25 ans et plus et les femmes de 55 ans et plus. Depuis octobre, l'emploi a diminué parmi les hommes de 25 à 54 ans et les jeunes de 15 à 24 ans, alors qu'il a augmenté chez les travailleuses et les travailleurs âgés.

En avril, le salaire horaire moyen était de 4,3 % plus élevé par rapport au même mois, un an plus tôt.

28 avril

La CSN active dans toutes les régions

D'année en année, le 28 avril prend de l'ampleur ! Cette Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail est l'occasion de se souvenir d'eux, mais c'est aussi un moment privilégié pour nous inciter à agir davantage en prévention. Sur le thème *Le 28 avril : Ne les oublions pas – Pour que leur souvenir nous aide à améliorer la santé et la sécurité au travail*, c'est toute la CSN qui a organisé des activités de sensibilisation.

Montréal

Une bougie a été allumée en mémoire des victimes d'accident ou de maladie du travail. Le vice-président de la CSN, Roger Valois, a déclaré : « J'espère que le ministre du Travail du Québec ira jusqu'au bout avec son projet de loi sur la santé et la sécurité au travail. C'est un projet poussant les employeurs à faire plus de prévention, notamment en augmentant les amendes pour ceux qui sont fautifs et en responsabilisant les entreprises qui font appel à des agences de personnel. »

« Le Conseil central du Montréal métropolitain (CSN), d'expliquer son président Gaétan Châteauneuf, a organisé un colloque sur le harcèlement psychologique qui a réuni 174 personnes. En après-midi, formant un cortège funèbre avec l'Union des travailleurs et travailleuses accidentés de Montréal, elles ont porté nos revendications à la CSST. »

Québec

Soixante militantes et militants ont participé à un « 5 à 7 » pour entendre Éric Jobin de la CSN–Construction et Claude Turcotte de Papiers Clermont, où deux travailleurs ont perdu la vie.

Sherbrooke

Jean Lacharité, président du conseil central, a planté un chêne devant les locaux de la CSN. L'arbre doit nous rappeler que la santé et la sécurité du travail sont primordiales.

Laurentides

La présidente du conseil central, Louise Jetté, et des représentants de la CSN–Construction ont rencontré des travailleurs de la construction à Saint-Jérôme.

Côte-Nord

À la tête d'une délégation de militants, la présidente du Conseil central Côte-Nord, Lise Robichaud, s'est rendue aux usines d'Alcoa et de Cargill à Baie-Comeau tandis que d'autres membres du comité exécutif visitaient, à Sept-Îles, les syndiqué-es du cégep, du CPE Le bon toit et du centre de santé et des services sociaux.

Bonaventure

Vital Grenier de la CSN–Construction et Denis Beaudin du Conseil central de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine se sont adressé à des syndiqués de la construction œuvrant sur la route 132.

Joliette

Le président du conseil central, Daniel Tessier, des membres du comité exécutif et de la CSN–Construction ont organisé un cortège funèbre pour visiter les députés et la CSST.

Cœur-du-Québec

Lors d'un souper organisé par le conseil central à Bécancour, les participants ont entendu des conférences portant sur le comportement, les causes de mortalité et de blessures, et sur l'accompagnement syndical.

Rouyn-Noranda

En Abitibi-Témiscamingue, le président du conseil central, Donald Rheault, celui du syndicat régional de la CSN–Construction, Yves Cloutier, et des militants ont eux aussi organisé un cortège funèbre devant les bureaux de la CSST.

Outaouais

En Outaouais, le président du conseil central, Michel Quijada, et la secrétaire générale, Julie Brodeur, ont donné un point de presse devant la CSST. Une plaque commémorative a aussi été remise au Syndicat des cols bleus de Gatineau (CSN) pour rappeler la mort de Jean-Claude Thérien, plombier, décédé en 1997 à la suite d'une maladie professionnelle liée à l'amiante.

Bas-Saint-Laurent

Les syndicats de La Pocatière, dont celui de Bombardier, ont profité d'un repas pour discuter prévention. Le président du conseil central, Vincent Couture, a aussi participé à une visite des chantiers de construction.

Michel Crête

En 2008, 195 personnes ont perdu la vie à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et 100 000 autres en ont été victimes.

Revendications

- Application de tous les éléments de la Loi sur la santé et la sécurité du travail à tous les secteurs, en particulier sur ses mécanismes de prévention
- Augmentation du nombre d'inspecteurs de la CSST
- Augmentation des amendes pour les employeurs fautifs
- Renforcement de nos conventions collectives

Secteur public

Un Front commun voit le jour

Les syndicats du secteur public se préparent à une nouvelle ronde de négociations avec le gouvernement québécois. Le décret imposé par le gouvernement de Jean Charest expire le 31 mars 2010. Ce sont pas moins de 450 000 employé-es de l'État qui formeront un Front commun afin de retrouver leur droit de négocier.

Photo : André Périard

Le lundi 11 mai, les représentantes et les représentants de la CSN, de la FTQ et du SISP signaient un protocole en vue de mener, en Front commun, une négociation avec l'État, ainsi qu'une entente de non-maraudage.

Les problèmes sont criants dans le secteur public. Le gouvernement a mis fin aux dernières négociations par une loi matraque qui n'a rien réglé aux problèmes de fond affligeant nos services publics. Il faut souligner la pénurie de main-d'œuvre qui touche maintenant presque tous les titres d'emploi dans l'ensemble des milieux de travail. Par ailleurs, les réseaux de la santé et des services sociaux, celui de l'éducation, de la fonction publique et les organismes gouvernementaux ont beaucoup de difficulté à attirer une relève et peinent à retenir les salarié-es expérimentés. Le principal obstacle est certainement la rémunération. Les salaires versés dans le secteur public ne sont plus concurrentiels par rapport à ceux qui sont payés dans le secteur privé.

Les syndicats visent donc un rattrapage substantiel. Ils y consacrent d'ailleurs une part importante de leurs revendications ainsi qu'à la protection de leur pouvoir d'achat qui s'érode d'année en année. Toutes les organisations majeures du secteur public partagent ce même sentiment d'urgence. La CSN et la FTQ ont donc convenu d'élargir leur alliance signée en 2008 à leurs partenaires du Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), regroupant la CSQ et quatre syndicats indépendants du secteur public (FIQ, SFPQ, SPGQ, APTS). Toutes ces organisations syndicales sont présentement en consultation auprès de leurs membres quant au contenu de cette prochaine ronde de négociations. Le Front commun prévoit déposer ses propositions au Conseil du trésor en octobre 2009.

Outre cette décision de négocier en Front commun, toutes ces organisations ont signé un pacte de non-maraudage.

Jean-Pierre Larche

États généraux de la Fédération des professionnèles

Le temps d'agir

Vieillissement de la main-d'œuvre, départs massifs à la retraite, besoins grandissants de concilier famille, travail et vie personnelle… Autant de facteurs qui compliqueront la planification de la main-d'œuvre au cours des prochaines années. Les syndicats seront-ils prêts à relever le défi ? C'est pour tenter d'y voir clair et de dégager des pistes de solution que la Fédération des professionnèles (FP) conviait ses membres à ses premiers états généraux, tenus à Québec les 11, 12 et 13 février dernier.

Ces états généraux étaient l'occasion de conclure une importante consultation menée par la FP en 2008. Près de mille membres des syndicats de la fédération avaient répondu à cette vaste enquête portant sur l'organisation du travail, le vieillissement de la main-d'œuvre, la conciliation famille, travail et vie personnelle, ainsi que la dynamisation de la vie syndicale. L'ensemble des syndicats de la FP, qui représente plus de 8000 professionnels dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation, des médecines alternatives et des organismes gouvernementaux et communautaires, avait été mis à contribution.

Un constat plutôt troublant fut largement partagé par les participantes et les participants : décriées puisqu'elles représentent l'intrusion du privé au sein du réseau public, les agences de personnel constituent malgré tout une option parfois attirante pour certains syndiqué-es. Que ce soit pour des considérations de conciliation famille-travail ou pour mieux aménager leur préretraite, ceux-ci préfèrent renoncer à leur sécurité d'emploi afin de mieux aménager leur temps de travail. Comment réconcilier flexibilité du temps de travail et sécurité d'emploi, afin de conserver ces travailleuses et ces travailleurs à l'intérieur du réseau public ? C'est le défi que se sont donné les syndicats de la FP. Ces travaux se poursuivront lors du congrès de la fédération, qui aura lieu du 19 au 22 octobre, à Bromont.

François L'Écuyer

Langue de travail

Oser en français plus que jamais

Plus de 30 ans après l'adoption de la Charte de la langue française, on pourrait croire que l'application intégrale de cette loi, en particulier dans le monde du travail, serait chose faite. Et pourtant, il n'en est rien. C'est du moins le principal constat qui s'est dégagé d'une rencontre sur la francisation des entreprises, tenue à Montréal, les 18 et 19 mars, sur le thème *Oser en français*. L'événement était organisé par la CSN, en collaboration avec l'Office québécois de la langue française et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Photos : Alain Chagnon

Quelque 60 personnes, principalement des travailleuses et des travailleurs représentant les comités de francisation d'entreprise, ont pris part à ce rassemblement qui visait d'abord et avant tout à effectuer un rappel de la portée de la Charte et des obligations qui s'y rattachent. En conférence d'ouverture, Gérald Larose, ancien président de la confédération, qui a également présidé les travaux de la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, a signalé qu'il ne fallait pas prétexter la crise économique pour « baisser les bras » sur l'application de la loi dans les milieux de travail, mais plutôt « ajuster les revendications » pour s'assurer du respect de la langue française.

Pour sa part, le conseiller syndical responsable de la francisation au Service des relations du travail de la CSN, Michel Trépanier, a dressé un portrait statistique démontrant la nécessité, aujourd'hui encore, d'assurer la francisation des entreprises, des commerces et des établissements. En effet, une enquête menée par le Secrétariat à la politique linguistique du Québec, en 2006, révèle que plus de la moitié des allophones qui s'installent au Québec effectuent un transfert linguistique vers l'anglais. Cette même étude indique que la langue au travail la plus souvent utilisée par les travailleuses et les travailleurs immigrants est aussi l'anglais, à raison de 43 % ; si l'on y ajoute celle utilisée régulièrement, on atteint un total de 68 %. « La décision du dernier congrès de la CSN d'appuyer les syndicats dans l'organisation de cours de français dans les milieux de travail où le besoin se fait sentir, a toute sa pertinence », de faire remarquer M. Trépanier.

Pour une meilleure intégration

Le témoignage du président du comité de francisation de l'usine d'Olymel de Princeville, Denis Fortin, a mis en évidence l'importance du besoin de communiquer dans la même langue entre les employé-es. Cette entreprise d'abattage et de dépeçage de porcs compte quelque 450 travailleurs. En raison du manque de personnel, l'entrepreneur a commencé à engager des immigrants, provenant principalement d'Asie. Le premier contingent comptait une

Denis Fortin

quarantaine d'individus ne parlant pas le français. Les problèmes sont vite apparus sur le plancher de l'usine, le premier étant celui de la communication entre francophones et allophones. De plus, puisque ce milieu de travail comporte un risque élevé de blessures et d'accidents, il fallait intervenir rapidement afin de pouvoir partager les connaissances sur le fonctionnement des appareils et les règles de sécurité.

M. Fortin a convaincu l'employeur qu'il devait non seulement assurer la formation linguistique, mais aussi payer ces travailleurs durant les cours pour les motiver à les suivre. M. Fortin a ensuite obtenu la collaboration de la commission scolaire pour assurer la formation. Les premiers cours de français ont eu lieu en septembre 2008 : ils ont fait salle comble. Cela a eu un effet inattendu. Les travailleurs francophones analphabètes de l'usine ont réclamé à leur tour de bénéficier d'une telle formation, ce qu'ils ont obtenu !

« Cela a permis pour les immigrants une meilleure intégration pas seulement au travail, mais dans toute la communauté. Et pour nous autres, de mieux comprendre ces gens-là. La langue française est devenue le lien qui nous unit et un outil de solidarité », de conclure M. Fortin.

Sylvio Morin

Politique d'approvisionnement responsable

Pour vivre dans un monde plus humain

L'humain, cette étonnante créature, continue sciemment à détruire son seul habitacle possible, la Terre. Parfois, il n'hésite pas, pour empocher quelques dollars de plus, à réduire ses semblables à l'esclavage.

Afin d'engranger le plus de profits possible, des entreprises transnationales déménagent leur production dans des zones où la main-d'œuvre (hommes, femmes et enfants) est sous-payée et où les normes sociales et environnementales sont inexistantes. Par ricochet et dans une moindre mesure, les effets pervers de la globalisation des marchés touchent également les Québécoises et les Québécois : pertes d'emplois, précarisation du travail, pauvreté.

Pour renverser la donne et agir positivement sur les conditions de vie de nos semblables, des organisations favorisent la mise en place de politique d'approvisionnement responsable (PAR).

Selon la définition très complète du Centre international de solidarité ouvrière (CISO), une PAR : « C'est une politique adoptée par une organisation afin d'encadrer tous les achats de produits et services faits pour son compte. La PAR fait directement référence aux droits fondamentaux du travail, aux droits humains, ainsi qu'à des normes environnementales. Elle exige du fournisseur qu'il fasse preuve de transparence en dévoilant les lieux exacts de production de ses biens. Une PAR oblige également les entreprises et les fournisseurs à mettre en place un mécanisme de vérification et prévoit une marche à suivre en cas de non-respect des normes. Ainsi, les fournisseurs qui souhaitent vendre leurs produits à une organisation doivent respecter sa politique d'achat responsable. »

La Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM) et le CISO ont organisé un second colloque, en avril dernier à Montréal, qui réunissait des experts et des représentants d'organismes impliqués. Les participantes et les participants, dont des représentants de la CSN, ont pu bénéficier d'une mine d'informations diverses portant sur les dimensions économiques, sociales, environnementales, politiques et techniques d'une PAR.

Justice et solidarité

Les PAR véhiculent des valeurs de justice et de solidarité, comme l'a expliqué Jean-François Michaud,

Photo : Alain Chagnon

Jean-François Michaud

coordonnateur de la CQCAM et responsable de l'organisation du colloque. Elles peuvent être mises en place au sein de tout type d'organisation.

Si les PAR s'implantent un peu partout, elles sont en émergence au Québec. Le conseil confédéral de la CSN a récemment adopté la sienne[1].

En soulignant son 90e anniversaire, en avril dernier, l'Organisation internationale du travail (OIT) appelait au dialogue mondial sur le travail décent et à la mondialisation équitable. Dominic Roux, de la Faculté de droit de l'Université Laval notait, lors du colloque, qu'un travail décent pour tous constitue le pivot social du développement durable.

Faut-il légiférer pour forcer les entreprises et les institutions à faire respecter les droits humains ? Un débat entrepris au colloque a permis de constater que si certains favorisent des initiatives individuelles, l'éducation et la force de conviction, la majorité des participants a semblé plus favorable à l'adoption d'une loi contraignante.

Pour en connaître plus sur le sujet, consultez le *Perspectives CSN* de mars 2009.

Benoit Aubry

1. www.csn.qc.ca/web/csn/documentation

Photo : Clément Allard

La CSN présente sa PAR

Le jeudi 14 mai, à l'occasion de la rencontre à Québec de 400 experts internationaux sur la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des entreprises, la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, a présenté la PAR de la centrale aux parlementaires.

Au cours de son histoire, la CSN a été active sur les fronts syndical et social. Sa présidente a soutenu que le temps est venu de mieux articuler ces deux fronts. « Les enjeux qui touchent les collectivités doivent trouver écho sur les lieux de travail. Une entreprise n'est pas coupée du milieu social dans lequel elle est active. Elle a des responsabilités évidentes vis-à-vis les populations qui l'entourent, par exemple, en matière environnementale. Le syndicat a, quant à lui, le devoir d'agir auprès de l'employeur pour la prise en charge de ces responsabilités. »

Fête des travailleuses et des travailleurs

Sortie de crise, le monde d'abord !

Le 1er mai, de nombreuses activités ont été organisées partout au Québec. Les organisations syndicales, étudiantes et populaires ont voulu rappeler que pour sortir de cette crise, il faut mettre des solutions en avant pour le monde d'abord !

Les organisations ont aussi soutenu que la pauvreté, ce n'est pas un choix, c'est une décision politique. En ce sens, elles ne veulent pas de solutions qui creuseront les inégalités entre les hommes et les femmes, et qui appauvriront les plus vulnérables dans notre société. Elles revendiquent des solutions qui garantissent les droits inaliénables que sont la santé, un logement adéquat, l'accès à la culture et à l'éducation, des services sociaux publics et universels, un revenu décent et l'égalité entre les hommes et les femmes.

Photo : Michel Giroux

À Montréal, à l'occasion de la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs, plus de 300 personnes ont marché dans le quartier populaire d'Hochelaga-Maisonneuve.

Pour elles, l'origine de cette crise se trouve dans le mirage de prospérité créé par des marchés financiers avec un endettement insoutenable. Le paradigme d'une croissance économique basée sur l'endettement de la population est fini. Il faut augmenter le pouvoir d'achat de la population, et ça passe par un meilleur partage de la richesse. Ce partage se concrétise, entre autres, par un salaire minimum au-dessus du seuil de la pauvreté et un accroissement du taux de syndicalisation.

Lyle Stewart

Sortir de la crise ensemble !

Une campagne pour la révision de l'assurance emploi

Plusieurs syndicats et conseils centraux ont profité des activités du 1er mai pour lancer la campagne *Sortir de la crise ensemble !* qui réclame du gouvernement fédéral une révision d'urgence de l'assurance emploi afin de permettre aux personnes qui se retrouvent au chômage de bénéficier d'un régime de qualité. Cette campagne est menée par la Coalition des Sans-chemise composée de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et du Conseil national des chômeurs et chômeuses.

Au moment de mettre sous presse, 202 personnalités provenant de milieux publics et politiques avaient appuyé cette campagne.

Le texte de la résolution demande à Ottawa d'améliorer le programme d'assurance emploi sur quatre principaux éléments, soit de modifier les critères d'admissibilité aux prestations pour les rendre plus accessibles, d'augmenter le taux d'indemnisation, d'abolir le délai de carence de deux semaines de même que d'établir une sécurité du revenu pour les travailleuses et les travailleurs âgés.

L'occasion était bonne de mettre à l'avant-scène cette revendication. En effet, alors que le taux de chômage augmente tous les mois dans toutes les régions du pays, il est urgent que le gouvernement fédéral reconnaisse l'aide dont les gens ont besoin en provenance d'Ottawa au chapitre des mesures de soutien économique.

Sylvio Morin

Une manifestation regroupant tous les secteurs, sociaux, politiques et syndicaux, de la CTA a clôturé le congrès.

La CSN au congrès de la Centrale des travailleurs d'Argentine

C'est une importante délégation de la CSN qui s'est rendue au 9e Congrès national de la Centrale des travailleurs d'Argentine (CTA), en mars dernier, dans la capitale Buenos Aires. La présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, la secrétaire générale, Lise Poulin, ainsi que Marcel Pepin et Jacques Létourneau, tous deux adjoints au comité exécutif de la CSN, se sont joints à la quarantaine d'invités internationaux présents à cet important congrès.

La CSN entretient des relations avec la CTA depuis plusieurs années et contribue avec son fonds Alliance syndicats et tiers-monde (ASTM) au renforcement de cette importante organisation. Cette mission visait à approfondir les liens syndicaux entre nos deux organisations. « Il n'y a pas de doute que le contexte actuel de mondialisation et de crise nous oblige à redoubler d'efforts dans nos gestes de solidarité avec des organisations syndicales qui ont le mérite, un peu comme le fait la CUT au Brésil, de réfléchir et de contribuer au renouvellement des pratiques syndicales », soutient Claudette Carbonneau.

En Argentine, comme dans plusieurs pays d'Amérique latine, la CTA lutte pour la reconnaissance officielle de son organisation syndicale. Le gouvernement argentin n'admet la légitimité que d'une seule centrale syndicale, ce qui est contraire au pluralisme prévu dans le droit international. Des jugements rendus par l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Cour de justice de l'Argentine invitent le gouvernement à accorder à la CTA un statut légal, ce qui lui permettrait de représenter tous les travailleurs et toutes les travailleuses dans l'ensemble des secteurs d'activité du pays.

Un congrès ouvert sur l'action syndicale et politique

C'est sur le thème *Pour que les travailleurs ne payent pas la crise* que plus de 300 délégué-es syndicaux ont débattu d'un programme syndical d'action et d'orientation pour la prochaine année. Le document, qui fait une critique dure de la crise économique, rappelle que l'Argentine a connu une des premières manifestations de la crise du néolibéralisme au début des années 2000, quand des millions de travailleurs et de petits épargnants ont perdu leurs emplois et leurs économies.

Claudette Carbonneau, Lise Poulin et Jacques Létourneau participant à la manifestation de la Centrale des travailleurs d'Argentine

Aujourd'hui, l'Argentine reste un pays où les écarts entre les riches et les pauvres ne cessent de s'accentuer. Dans ce pays de plus de 40 millions d'habitants se trouvent 14 millions de pauvres et près de 4 millions d'indigents. La CTA, qui représente des travailleurs et des travailleuses dans les secteurs formel et informel, regroupe aussi les chômeurs et les exclus. Pour le secrétaire général de la centrale, Hugo Yaski, il ne fait pas de doute que la classe ouvrière est composée tant des personnes qui sont sur le marché du travail que de celles qui en sont exclues. Lors d'une rencontre avec la CSN, il a rappelé que la CTA considère qu'il est fondamental de donner une voix à tous ceux qui font les frais des politiques néolibérales.

Jacques Létourneau

La défense des droits des consommateurs

Un enjeu toujours d'actualité

L'invité

Photo : Méliza Ash

Michel Arnold

Michel Arnold est directeur général d'Option consommateurs depuis janvier 2006.

Avant de se joindre à l'équipe d'Option consommateurs, M. Arnold était directeur général de la Fondation Farha (œuvrant auprès des personnes atteintes du VIH/sida), où il a notamment contribué au rayonnement de l'organisme. Auparavant, il a été tour à tour directeur du bureau du Québec des organismes Aide à l'enfance–Canada et Carrefour canadien international, ainsi que directeur de la collecte de fonds à l'association Diabète Québec.

Cette année, Option consommateurs a soufflé ses 25 bougies. Le moment semble donc tout indiqué pour mesurer le chemin parcouru et celui qu'il reste à faire. C'est bien connu : le monde de la consommation d'aujourd'hui a peu à voir avec celui de 1983. Une des grandes réussites d'Option consommateurs est d'avoir su pendant 25 ans garder le cap sur sa mission, soit celle de promouvoir et de défendre les droits des consommateurs et de voir à ce qu'ils soient respectés.

Au fil des ans, Option consommateurs (autrefois l'ACEF-Centre) a été un témoin privilégié de diverses problématiques en matière de consommation. C'est dans notre magazine *S'en Sortir* que s'est incarné d'abord le dynamisme de l'association naissante. Avant le milieu des années 1990, il a été sans contredit notre fer de lance. À partir de plaintes, des journalistes menaient une enquête fouillée qui était publiée dans le magazine, puis reprise dans les médias. L'organisme profitait de l'occasion pour faire des interventions auprès des décideurs et demander des modifications législatives.

Ainsi, en 1984, nous avons dénoncé les pratiques de l'Église de scientologie. Par la suite, nous avons aussi été les premiers à faire la lumière sur les prothèses mammaires remplies de gel de silicone, ce qui a donné lieu à un recours collectif. Nous avons, de surcroît, défendu les intérêts des consommateurs devant les directeurs d'entreprise, les tribunaux et les gouvernements. Nous avons dénoncé les scandales à la une, mais nous avons également agi en amont avant que les problèmes ne surgissent.

Nous siégeons notamment à de nombreux comités, participons à plusieurs commissions parlementaires et comptons de belles victoires. Parmi celles-ci, mentionnons le règlement en 2006 du recours collectif contre Household Finance Corporation par lequel plus de 2,5 M$ ont été accordés aux consommateurs québécois. Il s'agit de la plus importante condamnation en dommages punitifs jamais obtenue au Québec.

De nombreux défis

En 25 ans, les législations encadrant les pratiques commerciales ont beaucoup changé, de l'adoption de règles entourant l'accès aux services bancaires de base jusqu'aux nouveaux critères d'autorisation des recours collectifs, en passant par la modernisation de la Loi sur la protection des consommateurs. Malgré cela, les mesures prises ne suffisent pas à protéger les consommateurs. Le cadre législatif doit être modernisé afin de tenir compte des nouvelles pratiques commerciales.

Aujourd'hui plus que jamais, les droits des citoyens sont en péril. Désengagement de l'État, privatisation de certains services publics, hausse des tarifs… les consommateurs sont menacés de toute part. Sans parler des enjeux liés à la récession économique, à la santé et à l'environnement. Les problèmes en matière de consommation ne manquent pas et tendent même à devenir de plus en plus complexes.

Au cours des prochaines années, les défis que nous devrons relever seront nombreux : veiller à la sécurité alimentaire, promouvoir une énergie abordable et accessible, assainir les pratiques commerciales, favoriser l'accès aux services financiers, lutter contre le vol d'identité, etc. Option consommateurs poursuivra son travail afin d'équilibrer le rapport de force entre les entreprises et les consommateurs, tout en accordant une attention particulière aux personnes en position de vulnérabilité. Pour cela, nous devrons travailler de concert avec différents acteurs sociaux. C'est par la force du nombre que nous ferons la différence.

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 29 500 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN.

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

Adjointe à la coordination
Lyne Beaulieu

Rédaction
Benoit Aubry, Pierre-Luc Bilodeau, Michel Crête, France Désaulniers, Roger Deslauriers, Michelle Filteau, Louis-Serge Houle, Sylvie Joly, Jean-Pierre Larche, François L'Écuyer, Jacques Létourneau, Sylvio Morin, Denise Proulx, Mario Raymond, Jacqueline Rodrigue, Lyle Stewart

Correction d'épreuves
Lyne Beaulieu, Claire Trencia

Conception graphique
Jean Gladu et Sophie Marcoux

Soutien technique
Carole Archambault

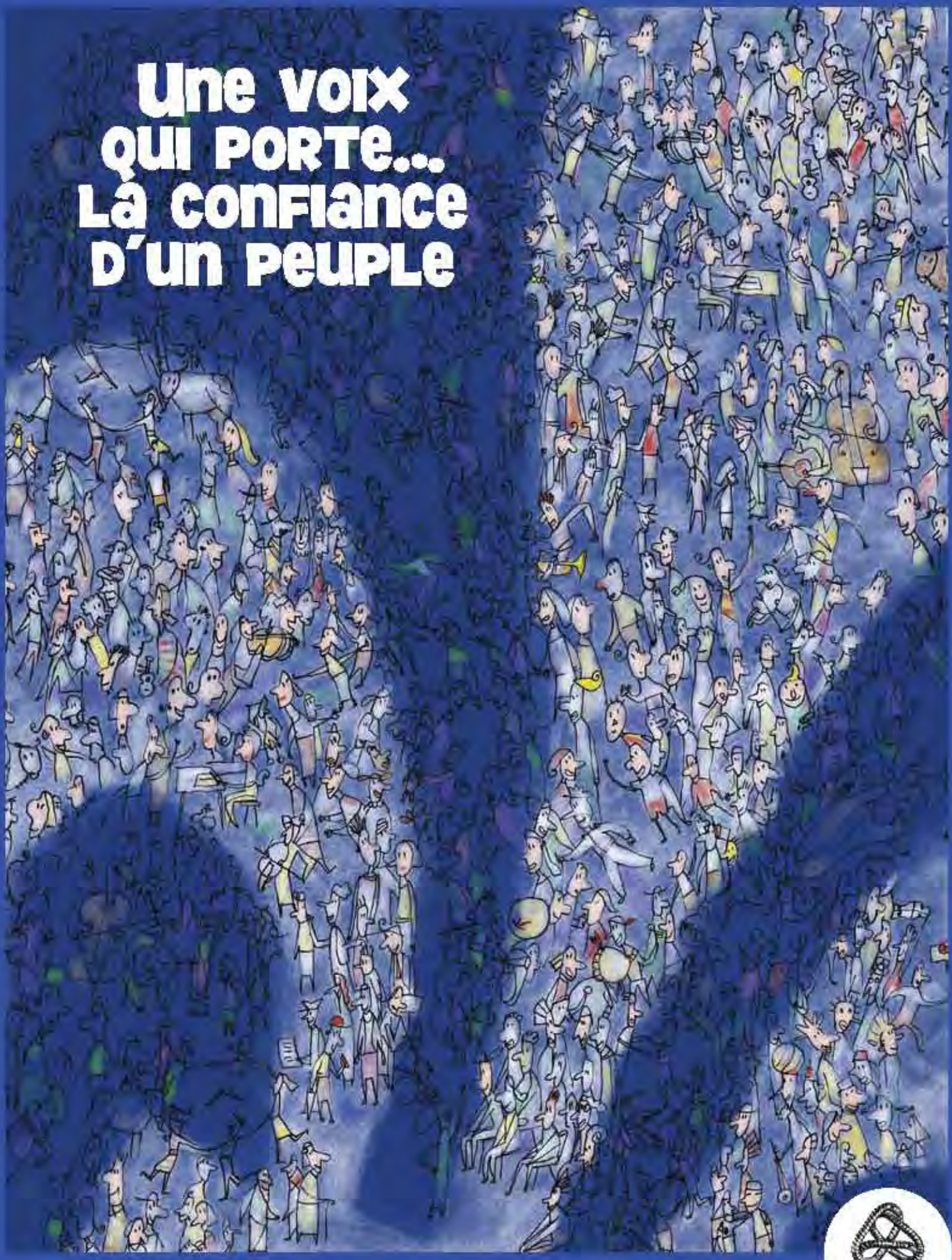
Photographie
Clément Allard, Méliza Ash, Alain Chagnon, Michel Giroux, Ognian Gueorguiev, Paul Labelle, André Périard, Presse canadienne

Illustration
Marc Mongeau, 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



CSN

Bonne fête nationale