Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux • Octobre 2009, numéro vingt-sept

Perspectives

CSN

ASPHALTER UNE ÉPREUVE D'ENDURANCE

Mot de la présidente

Priorités 2009–2010

Se donner les moyens de nos aspirations

À l'instar du papillon, Jean Charest tourne autour des dossiers, grands et petits, sans avoir défini un véritable plan de vol. Sa trajectoire est erratique. Il ne se pose jamais très longtemps au même endroit de peur de voir brûler son capital politique. Contrairement à ses interventions lors du premier mandat, il évite les grands vents en laissant plutôt ses ministres dans la rafale. Préoccupé par la théorie du chaos, il surveille donc le rythme de ses battements d'ailes.

Jean Charest a surtout compris avec les variations dans les sondages, depuis toutes ces années et, les conseils de ses stratèges que, moins il en faisait, plus il était populaire. Cette attitude effacée, qui donne le ton pour le moment à la gouvernance libérale, ne correspond pas, surtout en période de crise, au leadership nécessaire pour prendre des décisions majeures pour l'avenir du Québec. Tôt ou tard, il faudra que des choix difficiles soient faits, possiblement dès le prochain budget. Parions que la vraie nature du premier ministre et de son parti ressurgira.

POSITION TÉLÉGUIDÉE DE L'AILE JEUNESSE

Le débat estival et très médiatisé des jeunes libéraux sur l'augmentation des tarifs semble tenir plus d'une fin stratégiquement planifiée que d'une réflexion spontanée de la relève politique. Le gouvernement veut amener la population à envisager ces hausses.

Tout comme à Ottawa, il se pourrait fort bien que les déficits anticipés se révèlent plus élevés que prévu à l'occasion des mises à jour économiques de l'automne. Et ce sont ceux-là mêmes qui nous ont privés de marge de manœuvre de plusieurs milliards de dollars, en baissant les impôts, qui évoquent des moyens pour le moins inquiétants afin de retrouver l'équilibre budgétaire.

UN GRAND DÉBAT PUBLIC

Nous souhaitons tous émerger rapidement de la morosité ambiante et renouer avec la prospérité, mais à la CSN, nous croyons que nous devons sortir de cette crise plus solidaires. En ce sens, nous ne permettrons pas au gouvernement de nous enfermer dans une trajectoire de sortie de crise qui ne laisserait comme seules options des mesures visant à réduire davantage le rôle de l'État, à comprimer les services publics et à introduire des tarifications tous azimuts. On ne peut strictement hausser la tarification des services sans revoir l'ensemble du régime fiscal. Ce débat définira les choix de société que nous voulons faire en vue d'établir les bases budgétaires nécessaires à la réalisation des aspirations de la population du Québec et c'est pourquoi nous en ferons une priorité.

UNE ANNÉE DE NÉGOCIATIONS

2009–2010 sera également l'année du secteur public alors que les conventions collectives viennent à échéance le 31 mars prochain. Nous n'accepterons pas une négociation qui traîne en longueur. Nous ne tolérerons pas qu'elle se termine par une loi spéciale. Notre objectif est clair : remplacer les décrets imposés en 2005 par des conventions collectives négociées. En plus des 160 000 salarié-es du secteur public, plusieurs négociations importantes dans toutes les fédérations de la CSN auront lieu, si bien que presque les deux tiers de nos membres seront en négociation. Cela demandera un déploiement de toutes les énergies pour soutenir ces luttes. Soyez sûrs que la CSN sera au rendez-vous pour vous donner les moyens de réaliser vos aspirations !

Claudette Carbonneau
Présidente de la CSN

Dossier

4 **Oser la prévention**

10
Fédérations
Trois congrès

12
Un travail d'endurance

16
L'environnement
Au cœur de nos priorités

18
Forêt
Des idées innovantes pour l'avenir

21
Profession : sages-femmes

31

L'invitée
Ellen Gabriel
Peuples autochtones
Pour une éducation de qualité

OSER LA PRÉVENTION

TLD à Sherbrooke

Photo : Maxime Picard

par
Michel Crête et Benoît Laberge
Photos : Jocelyn Riendeau

L'événement syndical est attendu, couru même ! Il s'agit de la biennale Bilan et perspectives en santé et en sécurité du travail de la CSN. Réunis dans un hôtel de Sherbrooke, plus de 450 militantes et militants ont participé, au printemps dernier, à sa neuvième édition. Le thème *Oser la prévention dans mon environnement*, s'est inscrit dans la foulée de celui du dernier congrès de la CSN en mai 2008 : *Oser au quotidien*. L'objectif ? Obtenir un engagement quotidien plus marqué des syndicats, y compris en santé et en sécurité du travail. Ce Bilan et perspectives a permis aux responsables syndicaux en santé et en sécurité du travail de partager leurs expériences et d'entendre des spécialistes du Québec et de France.

Depuis la tenue de cet événement, des avancées ont aussi été réalisées en la matière et d'autres pourraient se faire sous peu. *Perspectives CSN* rend compte des travaux faits par les différentes organisations de la CSN ainsi que de ceux à venir.

Un travail titanesque

« À l'initiative des fédérations des secteurs privé et public affiliées à la CSN, cet événement a pour but d'actualiser nos interventions en santé et en sécurité du travail », a précisé le vice-président de la CSN, Louis Roy, dans son allocution d'ouverture. Cette activité regroupe les responsables des syndicats locaux en matière de prévention, de santé et de sécurité du travail afin d'échanger sur nos réalisations. Elle permet de prendre un temps pour nous ressourcer, améliorant ainsi la prise en charge syndicale en prévention », a-t-il ajouté.

Membre du comité confédéral de santé et sécurité de la CSN, Michel Fortin, un travailleur de l'usine Papier de Clermont (AbitibiBowater), a renchéri : « Bilan et perspectives est une occasion en or de se réunir pour parler de nos bons et de nos mauvais coups afin de nous assurer de pouvoir travailler dans un milieu sain et sécuritaire. La prévention, ça marche seulement si l'on s'organise. » Durant ces deux journées, on a pu observer que « ça marche », qu'un travail titanesque, souvent dans l'ombre, est accompli sur le terrain par les militantes et les militants des fédérations et des syndicats.

DANS NOS SYNDICATS

Un combat constant

Trente ans après l'adoption de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), 85 % de la main-d'œuvre n'est toujours pas couverte par ses principaux mécanismes de prévention (comités paritaires, nomination de représentants à la prévention, programmes de santé, etc.) Quatre militants syndicaux sont venus témoigner de leur expérience dans ce contexte qui exige encore des luttes syndicales pour atteindre ces objectifs.

CHSLD Vigi Santé en Montérégie

« C'est un combat constant, la santé et la sécurité au travail. On n'est jamais à l'abri de la mauvaise foi de l'employeur. Il faut toujours garder le cap en prévention », a lancé d'entrée de jeu Richard Léveillé du

Richard Léveillé

centre hospitalier privé de soins de longue durée Vigi Santé de la Montérégie. Son syndicat compte 140 membres.

Un premier comité paritaire avait vu le jour en 1988. Mais leur secteur ne faisant pas partie des groupes prioritaires, l'employeur s'était retiré du comité. En 1991, le syndicat revient à la charge et l'employeur accepte de remettre en place un comité paritaire. Mais comme l'employeur met l'accent sur la responsabilisation des employé-es, en 1992, le syndicat quitte à son tour le comité.

« Puis, en 1996, à la faveur de l'arrivée de nouvelles personnes aux ressources humaines, un troisième comité paritaire était mis sur pied », a rappelé Richard Léveillé. Et cette fois, c'était le bon moment ! On repartait à neuf. Les parties patronale et syndicale s'entendaient pour éliminer les dangers à la source.

Assemblées générales, formation, journal syndical, stands d'information : tout cela contribue à prévenir les infections nosocomiales, à contrer la violence en milieu de travail et à améliorer les postes de travail en vue d'éviter des troubles musculosquelettiques.

« Un syndicat combatif, la persévérance et le travail en intersyndicale sont les clés de la réussite », assure Richard Léveillé.

Emballages Mitchel-Lincoln à Drummondville

Si les choses tournent assez rondement aujourd'hui chez le fabricant d'emballages Mitchel-Lincoln de Drummondville, il n'en a pas toujours été ainsi.

En 2005, le comité paritaire n'était plus très actif et misait principalement sur les équipements de protection individuelle. Le syndicat est parvenu à faire remplacer le responsable patronal en santé et en sécurité du travail. Ce changement conjugué à la présence « sur le plancher » d'un représentant syndical à la prévention et à la transmission d'informations aux travailleurs ont donné des résul-

Denis Lemire

tats : programmes de cadenassage, opération de protection des machines, fiche d'analyse de risque, grille d'inspection des lieux de travail.

« La fiche d'analyse nous permet de faire le suivi et la grille d'inspecter les postes de travail afin d'apporter des correctifs si nécessaire et de faire de la prévention, de dire Denis Lemire du syndicat. Nous voulons laisser aux plus jeunes une usine sécuritaire en héritage », a-t-il fièrement conclu.

Cégep Marie-Victorin à Montréal

La professeure France Saint-Amour a expliqué qu'au cégep Marie-Victorin, à Montréal, on privilégie une approche préventive contre le harcèlement psychologique et la violence en milieu de travail.

France Saint-Amour

« Les conflits qui apparaissent se produisent souvent entre collègues. Il a fallu démontrer que faire de la prévention était plus rentable qu'investir dans le curatif et donc souhaitable pour nos membres. » Préoccupée de l'image que projette le collège dans la société, la direction a été sensible à une telle approche.

C'est ainsi que le comité paritaire en matière de harcèlement psychologique et de violence en milieu de travail s'est mis à l'œuvre pour sensibiliser la communauté cégépienne et gérer les conflits de ce type. En plus d'avoir mis en place une formation sur la communication interpersonnelle et des rencontres individuelles pour prévenir des incidents, le comité favorise la médiation lors du traitement de plaintes. On a ainsi observé une réduction des conflits et des plaintes, en plus d'une amélioration du climat et de la qualité de vie au travail.

TLD à Sherbrooke : beaucoup plus qu'un comité-café !

« Il est pertinent d'inclure dans la convention collective les articles de la réglementation en santé et en sécurité au travail », croit Marc-André Dutil, travailleur de TLD à Sherbrooke, un producteur de supports au sol d'appareils aéroportuaires. Il sait de quoi il parle. Après avoir déjà fait partie d'un groupe prioritaire en vertu de la LSST, l'entreprise a été déclassée ! En effet, l'employeur a changé de secteur d'activité. Heureusement que le syndicat avait pris soin de consolider les acquis en santé et en sécurité du travail dans la convention collective.

Marc-André Dutil

Le syndicat s'est également activé au sein du comité paritaire pour en faire beaucoup plus qu'un comité-café. Ses travaux ont donné des résultats : en plus de l'obtention de gants pour parer les blessures aux mains, on procède à l'inspection préventive des ponts roulants et des lignes à haute tension. On dispose aussi de sorties pour les gaz d'échappement, de palettes conformes et d'un nouvel outillage pour les roues motrices. Pour agir, le comité paritaire s'est doté d'une grille, d'un registre d'inspection des bâtiments, tout comme il a mis en place une liste de contrôle au montage et au démarrage sur les points de sécurité à vérifier.

DANS LES FÉDÉRATIONS

La santé mentale

Les questions de harcèlement psychologique, de santé mentale et de violence au travail préoccupent grandement plusieurs fédérations à la CSN.

Du côté de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS–CSN), une tournée régionale sur la réglementation en santé et en sécurité au travail, à l'automne 2007, a permis de rencontrer plus de 200 syndicats dans toutes les régions du Québec. Elle met actuellement beaucoup d'efforts afin de former ses équipes régionales pour leur donner les outils nécessaires pour venir en appui aux syndicats locaux. Aussi, la fédération attend les résultats d'une étude traitant des impacts sur la santé mentale des travailleuses et des travailleurs à la suite des modifications dans les relations entre l'employeur et les salarié-es après la fusion des établissements, desquelles a découlé la multiplication des sites de travail.

La Fédération des employées et employés de services publics (FEESP–CSN) entend bien, elle, créer un réseau de militantes et de militants qui partageront leurs expériences en matière de santé mentale. Elle actualisera le contenu de ses sessions de formation en santé et en sécurité au travail.

À la Fédération des professionnèles (FP–CSN), les syndicats seront sensibilisés afin qu'ils mettent en place une structure syndicale pour offrir un soutien aux membres. On mettra aussi l'accent sur la formation.

À la Fédération nationale des communications (FNC–CSN), on a remarqué que la réorganisation du travail et les nouvelles plateformes de diffusion des médias, ainsi que l'insécurité au travail en raison des nombreuses suppressions d'emplois entraînent des problèmes de santé mentale. Des problèmes qui se vivent trop souvent isolément. Cette question a d'ailleurs été traitée par le Dr Marquis lors de leur congrès.

Quant à elle, la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ–CSN) élaborera des outils et une session de formation afin de prévenir le harcèlement psychologique.

Guide à la disposition des syndicats et des organisations de la CSN pour lutter contre la violence et le harcèlement dans nos milieux de travail.

Équipement et poussière

La Fédération de la métallurgie (FM–CSN) et la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt (FTPF–CSN) ont sensiblement les mêmes préoccupations. Elles concernent l'utilisation des chariots élévateurs, les collecteurs de poussière, les engins élévateurs à nacelle,

les ponts roulants, le cadenassage, le bruit et les solvants. À la FM–CSN, l'intégration des représentants à la prévention à la structure syndicale est une priorité, alors qu'à la FTPF–CSN on mise sur la prise en charge des syndicats en santé et en sécurité avec les employeurs. D'ailleurs, des projets-pilotes se concrétisent afin d'avancer dans le domaine de la prévention, notamment dans les usines d'Alma, de Clermont et de Windsor.

Devoir d'accommodement

Dans son bilan, la Fédération du commerce (FC–CSN) a observé qu'il existe peu de clauses dans les conventions collectives portant sur le devoir d'accommodement, soit des mesures pour faciliter la réintégration au travail d'une personne à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Voilà une préoccupation dont on devrait entendre parler dans un avenir rapproché.

Les délégué-es au congrès de la Fédération du commerce en mai ont de plus adopté une proposition visant à organiser une journée thématique sur la prévention. Ils ont aussi mandaté le comité des femmes de revoir, avec la CSN, la session de formation *Contrer la violence et le harcèlement sexuel* afin d'y ajouter un volet touchant la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Sur les chantiers

À la CSN–Construction, on est fiers d'avoir donné de la formation en santé et en sécurité à pas moins de 2000 travailleurs. Mais avec 39 morts en 2008, l'industrie de la construction demeure la plus meurtrière. Elle détient toujours le plus haut taux d'accidents : 20 %. Ce sont de bien tristes records. La CSN–Construction veut former un comité de travail avec la CSST pour s'attaquer, entre autres, aux problèmes de l'amiantose, de la silicose et des chutes sur les chantiers. Participant à la négociation en alliance syndicale avec la CSD, l'International et le SQC en vertu de la loi sur les relations de travail dans ce secteur, la CSN–Construction doit aussi avoir des discussions avec ses partenaires sur les revendications en santé et en sécurité au travail.

DES TÉMOIGNAGES D'EXPERTS

Un défi : la promotion de la médecine du travail

Au Canada, il y aurait tout au plus 60 à 70 docteurs spécialisés en médecine du travail. Six au Québec. Les étudiantes et les étudiants en faculté de médecine se dirigent très peu vers cette discipline. Ce n'est qu'en quatrième année de formation qu'ils entendent parler pour la première fois de cette spécialité. Ce sont là des révélations étonnantes que le Dr Pierre L. Auger, diplômé en médecine interne, en hématologie et en médecine du travail, a partagé lors du Bilan et perspectives. Selon lui, bien sûr, des docteurs en médecine générale en font, mais, là encore, ils sont peu nombreux et les régions, dont Montréal, sont mal desservies. « La médecine du travail, dit-il, ce n'est pas glorifiant, malheureusement. » Mais un de ses collègues a obtenu le mandat de créer un programme en médecine du travail d'ici deux ans à l'Université de Montréal.

Le docteur Auger, qui pratique à la Direction de la santé publique de la Capitale-Nationale, souhaite que le mouvement syndical fasse une campagne de promotion de cette branche de la médecine pour inciter les étudiantes et les étudiants à s'y inscrire et ainsi amener les universités à former un plus grand nombre de ces spécialistes. D'ailleurs, à son dernier congrès, la Fédération de la métallurgie a adopté une résolution en ce sens.

Les cancers d'origine professionnelle

Sociologue et psychologue du travail, Laura Boujasson est chercheuse depuis l'an 2000 au Groupement

Laura Boujasson

d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle (GISCOP). Elle reconstitue le parcours professionnel de patients de trois hôpitaux de la région parisienne afin de qualifier l'exposition à des produits cancérigènes.

M^me^ Boujasson nous a ouvert les yeux sur cette problématique des milieux de travail, trop souvent ignorée. Les cancers d'origine professionnelle sont considérés comme une maladie personnelle due à des comportements individuels (alcool, tabac) ou encore à des causes génétiques. Avec son équipe, elle travaille actuellement à reconstruire les parcours professionnels de centaines de travailleurs atteints du cancer. Les scientifiques du GISCOP ont pu faire des constats troublants.

En France, en 2005, le taux annuel de mortalité précoce par cancer était dix fois plus élevé chez les ouvriers que chez les cadres et dans les professions intellectuelles. Ce qui tend à démontrer que les habitudes de vie n'ont qu'une incidence limitée (la consommation de tabac et d'alcool des deux groupes étant comparable) et qu'elles n'expliquent pas cet écart dans la répartition de cette maladie. On pourrait alors penser que les cancers font partie des risques du métier, que certaines professions sont plus menacées. Le GISCOP a analysé cette hypothèse. Ses recherches ont démontré que les cancers ne sont pas liés aux métiers, mais plutôt aux milieux de travail qui ne sont pas sécuritaires, car on y retrouverait plus de substances cancérigènes. Donc, des travailleurs exerçant les mêmes métiers, mais dans des entreprises différentes, ne courent pas le même risque de développer un cancer.

Il sera important de suivre les recherches de ce groupe sur le développement des cancers professionnels, dans les prochaines années. Elles pourraient nous aider à mieux contrôler toutes les substances cancérigènes dans nos milieux de travail.

Les comités paritaires donnent-ils des résultats ?

Lise Desmarais est professeure au département de management et responsable du certificat en santé et sécurité du travail de la faculté d'administration de l'Université de Sherbrooke. Elle a exposé les résultats de sa recherche sur les comités paritaires dans les PME. Si certains comités arrivent à améliorer et à changer des situations de travail dangereuses, d'autres piétinent et semblent n'obtenir que des résultats mitigés. Qu'est-ce qui explique ces différences ?

Son étude a été menée dans plusieurs PME du secteur manufacturier, mais les constats qui sont faits peuvent s'appliquer à tous les milieux de travail. C'est malheureusement sans surprise que la professeure a remarqué que la prévention n'est pas une priorité dans plusieurs endroits. Le manque de temps des comités pour régler les problèmes sur le plancher et pour répondre aux interrogations des travailleuses et des travailleurs ainsi que le manque de ressources spécialisées ont également été observés. Trop souvent, les comités sont laissés à eux-mêmes et la direction de l'entreprise ou de l'établissement ne veut pas s'y investir. Pourtant, l'étude démontre la nécessité de l'implication de tous les acteurs : la direction et les représentants syndicaux.

L'importance des comités paritaires a été soulignée, car bien souvent ils sont les maîtres d'œuvre de la prévention en milieu de travail. Oui, il nous faut continuer nos revendications syndicales afin d'avoir des comités en santé et en sécurité du travail dans nos établissements. Mais ensuite, nous devons nous assurer que ceux-ci fonctionnent et donnent des résultats concrets !

Les impacts de l'environnement

Pierre Gosselin dirige depuis dix ans le centre collaborateur de l'Organisation mondiale de la santé pour l'évaluation et la surveillance des impacts sur la santé de l'environnement au CHUQ. Il a prononcé une conférence sur le réchauffement climatique, mais surtout de ses conséquences sur la santé des travailleuses et des travailleurs. Il a rappelé que plusieurs décès sont survenus au cours des dernières années à cause de coups de chaleur, ce qui n'ira certainement pas en diminuant puisque la température moyenne augmente et que les canicules sont plus chaudes…

Parmi les travailleuses et les travailleurs à subir les inconvénients de températures élevées, il y a ceux de l'asphalte qui, pour parer aux coups de chaleur, revendiquent plus de pauses ou, à tout le moins, le respect de ces dernières.

Photo : Alain Chagnon

PERSPECTIVES

Une année cruciale

L'adoption de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), en 1979, a été une bonne chose. Mais il faut continuer de se battre pour qu'elle s'applique à tous les secteurs, en particulier les mécanismes de prévention qu'elle prévoit.

En mai, le conseil d'administration de la CSST a institué un groupe de travail paritaire. Ce comité, composé de sept personnes, fera des recommandations notamment sur ces mécanismes. Un représentant de la CSN y siège. Son rapport est attendu au printemps 2010. À cet égard, la prochaine année sera déterminante puisque les organisations syndicales pourront faire des avancées majeures en prévention dans les milieux de travail.

De plus, la loi 35 du ministre du Travail du Québec portant sur la santé et la sécurité au travail, adoptée en juin dernier, est un incitatif pour amener les employeurs à faire plus de prévention. Elle contient des mesures comme l'augmentation des amendes pour les employeurs fautifs, l'augmentation du soutien financier aux familles des travailleurs en cas de décès et la responsabilisation des entreprises faisant appel à des agences de placement. La CSN revendiquait ce genre de mesures depuis longtemps.

L'entrée en vigueur de l'augmentation des amendes se fera sur une période de deux ans à partir de juillet 2010. Et d'ici 2011, les amendes tripleront pour les entreprises fautives, alors que celles qui récidiveront seront encore plus pénalisées.

Trente ans après l'adoption de la LSST, la CSN continue le combat pour que s'applique à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses l'ensemble des éléments de la loi.

De nouveaux congrès

Au printemps dernier, six fédérations de la CSN tenaient leur congrès. Cet automne, trois autres feront le même exercice, ce qui complétera la tenue des congrès de ces organisations de la CSN. Voici un aperçu des questions qu'auront à traiter les militantes et les militants de la Fédération des employées et employés de services publics, de la Fédération des professionnèles et de la CSN–Construction.

Photos : Michel Giroux

Ginette Guérin

Fédération des employées et employés de services publics

Oser aller plus loin

par Pierre-Luc Bilodeau

Le 24e Congrès de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP–CSN) s'est déroulé sous le signe des finances, de l'environnement, de la vie syndicale et d'un changement de garde au comité exécutif.

Début octobre, les délégué-es réunis à Magog-Orford ont eu à se prononcer sur l'aide financière aux secteurs et aux syndicats ; des débats déchirants, mais qui étaient incontournables. « Les nouvelles normes comptables exigent qu'on ait des liquidités pour honorer les avantages sociaux futurs de nos salarié-es. Malgré l'ajout d'un poste de conseiller au Saguenay, nous avons pu présenter un budget avec un surplus pour tenir compte de cette réalité », explique Ginette Guérin, qui vient de conclure son dernier mandat à la présidence de la FEESP.

La situation des régimes de retraite est également un thème important de ce congrès. Qu'il s'agisse de ceux à prestations ou à cotisations déterminées, la crise financière a mis à mal les caisses des régimes de retraite. Cette situation accentue les pressions qui étaient déjà fortes sur ces régimes. « Il nous faut une vigilance de tous les instants pour assurer à nos membres un revenu décent à la retraite. Les règles doivent être resserrées pour que les régimes atteignent leurs objectifs », soutient Mme Guérin

Les syndicats de la FEESP, dont celui des agents de la paix et ceux provenant d'horizons aussi variés que le transport, l'éducation et le secteur municipal, ont pu partager leurs expériences sur les questions d'environnement et de vie syndicale. Comme en fait foi le thème du congrès *Oser aller plus loin*, la fédération a cherché à stimuler les échanges sur des sujets d'actualité pour inciter les participants à passer à l'action. « On souhaite des engagements de la part des syndicats pour qu'ils posent des gestes dans leur milieu de travail. On veut qu'ils soient libres, mais qu'ils fassent rapport de leurs actions pour créer l'effet boule de neige », d'ajouter Ginette Guérin.

Mission accomplie

Les délégué-es ont donc assisté pour la dernière fois à un congrès présidé par Ginette Guérin, qui était à la tête de la fédération depuis 21 ans. Celle qui se dirige vers la retraite quitte avec sérénité. « Par contre, je pense que le contact avec les syndicats et les salarié-es va beaucoup me manquer », estime-t-elle. C'est donc un nouveau départ après 30 ans de militance à la FEESP. Elle peut maintenant dire : mission accomplie !

Fédération de la CSN–Construction

Au cœur du changement

par Roger Deslauriers

À la CSN–Construction, les délégués qui se réuniront en congrès du 18 au 21 novembre prochain à Shawinigan auront du travail à accomplir et des réflexions à mener à terme, car c'est la charpente même de la fédération que leur comité exécutif veut revoir avec eux.

Le président Alain Mailhot entend, selon son expression, « tout mettre sur la table » : les services sur les chantiers, le rôle de la CSN dans le syndicalisme du monde de la construction, l'approche auprès des futurs travailleurs dans les écoles de formation professionnelle, la façon de donner les services aux membres. Tout. À titre d'exemple, il évoque un phénomène pas trop récent et qui est malheureusement devenu la norme. « La concurrence entre les organisations sur les lieux de travail a forcé un peu tout le monde à s'en remettre à des objets

de promotion pour faciliter l'entrée en matière auprès des travailleurs. C'en est devenu ridicule. On veut s'en tenir à du vrai syndicalisme, revenir à la base », dit-il.

L'expérience acquise avec les arpenteurs au cours des dernières années a nourri cette volonté de changement de cap. Soutenue par les résultats d'une importante recherche du Service des relations du travail de la CSN, la fédération a pu, au fil des quelque six dernières années, défendre avec efficacité ce groupe de travailleurs autrefois marginalisé dans le secteur. La pugnacité développée par la CSN–Construction dans ce dossier a donné des résultats qu'il faut bien qualifier d'historiques dans l'industrie. « Des augmentations salariales de 32 % sur 3 ans, voilà ce que les arpenteurs ont obtenues », rappelle Éric Morin, coordonnateur de la fédération. « Et pas avec des gadgets, mais grâce à du travail syndical acharné, précise son président. C'est ce type de pratique qu'on veut généraliser, et c'est autour de cet objectif que toutes nos réflexions porteront. »

Le congrès 2009 sera précédé d'une tournée de toutes les sections régionales et des documents parviendront aux participants dix jours avant l'assemblée afin de s'assurer que la démarche vers les changements souhaités par la direction se réalise en toute transparence et en toute démocratie.

Éric Morin et Alain Mailhot

Fédération des professionnèles

Cultiver l'innovation

par François L'Écuyer

Au fil des années, les membres de la Fédération des professionnèles (FP–CSN) ont su innover afin d'améliorer les conditions de travail et d'exercice des professionnel-les, des techniciennes et des techniciens qu'ils représentent. *Cultiver l'innovation*, voilà le défi lancé à nouveau aux militantes et aux militants qui se réuniront en congrès, du 19 au 22 octobre prochain.

Ce congrès de la FP sera l'occasion de poursuivre la réflexion sur les défis syndicaux posés par les besoins actuels de planification de la main-d'œuvre, amorcée lors des états généraux de la fédération en février dernier. Comment répondre aux besoins grandissants de conciliation famille-travail, dans un contexte où les différents milieux de travail connaissent tour à tour divers problèmes de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre ? Comment assurer une transmission maximale des savoirs, alors que le nombre de départs à la retraite ne cesse de croître ?

« Par le passé, nous avons beaucoup misé sur l'organisation du travail au plan local, indique Michel Tremblay, président de la FP. Il est plus que temps de considérer les enjeux actuels de planification de la main-d'œuvre dans leur globalité. Nos débats pourront alimenter la prochaine négociation du secteur public, tout comme les relations de travail dans chacun de nos établissements. »

Les participantes et les participants seront aussi appelés à se pencher sur la nécessité d'aligner l'action syndicale en fonction des enjeux sociaux auxquels nous sommes confrontés. Différents ateliers porteront sur la crise économique qui secoue la planète, l'environnement, le développement durable et l'achat responsable. « Les débats syndicaux peuvent être source d'inspiration, non seulement en matière de relations de travail, mais aussi pour le mieux-être de la société en général », souligne en ce sens Michel Tremblay.

Michel Tremblay

Les jours de chaleur extrême, on n'arrête pas les travaux de pavage sur une route. C'est en continu.

Photos : Alain Chagnon

ASPHALTER UNE ÉPREUVE D'ENDURANCE

par Michel Crête

Avant de prendre la route des vacances, cet été, il fallait compter sur les nombreux travaux en cours. Le Québec est un vaste chantier ! S'il vous arrive de pester parce que vous êtes ralentis par ces travaux, dites-vous que ce n'est rien comparativement à ce que subissent ceux qui revêtent vos routes de bitume. *Perspectives CSN* a rencontré les travailleurs de l'asphalte de deux différents chantiers : l'un sur la route 155 en Mauricie et l'autre au port de Montréal.

« Travailler sur l'asphalte, ce n'est pas banal. Bien au contraire ! De longues journées de travail, à la grosse chaleur, dans les vapeurs d'asphalte. Ce n'est pas évident. » Ce n'est pas un travailleur de l'asphalte qui le dit. C'est Richard L'Heureux, briqueteur depuis 1978 et militant de la CSN–Construction à Montréal. « Je leur lève mon chapeau ! »

C'est bien connu, pour effectuer des travaux d'asphaltage, il doit faire chaud et beau. Quand il pleut, on n'étend pas de l'asphalte. « La semaine normale de travail est de 50 heures, 10 heures par jour. Mais ils font beaucoup plus d'heures que ça. Et avec l'été pluvieux qu'on a eu, ils ont fait des journées beaucoup plus longues », explique Claude Roberge, conseiller syndical de la CSN–Construction, lui-même un ancien travailleur de l'asphalte.

TROIS-RIVES

12 août : une équipe de 8 à 10 travailleurs de la compagnie Continental (division de DJL) œuvre au pavage de la route 155 à Trois-Rives (Grande-Anse) entre Shawinigan et La Tuque le long de la rivière Saint-Maurice. Le paysage est enchanteur. Il est 11 h. Avant même de calculer le facteur humidex, il fait déjà 29 °C. À 13 h 30, le thermomètre indique 33°. Ouf !

« Pour travailler sur l'asphalte, ça prend une très bonne santé. Il fait chaud. Le soleil plombe. Il y a des vapeurs d'asphalte », explique Jacques Montgrain, opérateur de paveuse possédant 28 ans d'expérience dans la construction. « Dans ce métier-là, il faut avoir de la tolérance, de l'endurance à la chaleur. En plus de la chaleur ambiante, il faut vivre avec la chaleur radiante et le facteur humidex », ajoute Éric Bordeleau, un racleur-visseur (manœuvre spécialisé). Affichant six ans de service, il s'affaire sur la table (lisseuse) à déterminer la couche d'asphalte nécessaire, à l'égaliser et à effectuer la finition. « Dans de telles conditions, la température peut dépasser les 60° », indique Claude Roberge.

« Ça prend de la patience également. C'est un métier de précision. Il faut que l'asphalte soit au niveau », selon Alain Beaulieu, chef d'équipe et racleur-visseur ayant 26 ans de métier. « L'asphalte doit être bien égalisé pour permettre, entre autres, un bon écoulement de l'eau et éviter la création, éventuellement, d'un dos d'âne sur la route qui fera rager les automobilistes. Sinon, ce sont les travailleurs qui seront blâmés », spécifie Claude Roberge.

De plus, dit-il, en cas de variation dans l'asphalte, la compagnie se verra imposer une amende. L'asphalte doit être vraiment lisse. C'est un facteur qui met une pression énorme sur les travailleurs.

« Et puis le soir, quand t'arrives à la maison, tu ne prends pas une marche avec ta blonde… de dire avec un brin d'humour Alain Beaulieu. T'as marché toute la journée ! Tu prends une bonne bière, tu relaxes. » « On marche longtemps à la chaleur, c'est dur pour les pieds. Et on est souvent courbé, c'est dur pour le dos », nous lance un autre travailleur.

Les jours de chaleur extrême, on n'arrête pas les travaux de pavage sur une route. C'est en continu. Les camions d'asphalte attendent d'être déchargés de leur cargaison pour retourner à l'usine se faire remplir et revenir rapidement alimenter les travailleurs en asphalte.

« Ce matin, quand j'ai commencé, 20 camions attendaient. Dix, 12, 13, 14 heures de travail par jour, c'est *steady*. À l'occasion, tu peux même faire 18 heures par jour. Le soir, on est brûlé. Hier soir, je suis arrivé à la maison à 8 h 30. À 9 h 45, tu vas te coucher. Tu dois te lever à 3 h 30, 4 h ou 4 h 30 le lendemain matin pour être sur le chantier à l'heure », explique Jacques Montgrain.

Comme il s'agit d'un travail en continu et que les camions font la file, on comprendra que prendre une pause sur des travaux routiers, même par grande chaleur, relève du tour de force. On prend une bouchée sur le pouce, souvent en travaillant. Les toilettes portatives se faisant très rares, ça complique la vie côté hygiène.

Au fil des ans, on a amélioré la machinerie et les travailleurs boivent régulièrement de l'eau pour s'hydrater. Afin de réduire l'exposition de ceux-ci aux vapeurs de l'asphalte, les paveuses sont dotées de cheminées et de ventilateurs captant et évacuant ces substances nocives.

On a déjà vu dans le passé, des travailleurs s'évanouir pour cause de coup de chaleur. Bien sûr, au fil des ans, on a amélioré la machinerie et les travailleurs boivent régulièrement de l'eau pour s'hydrater. Afin de réduire l'exposition de ceux-ci aux vapeurs de l'asphalte, les paveuses sont dotées de cheminées et de ventilateurs captant et évacuant ces substances nocives. Mais, parfois, le facteur vent peut jouer de mauvais tours…

Il y a encore place à amélioration. Comment ? Quoi ? Respect des pauses ? Pauses plus nombreuses ? Un nouveau bitume dégageant moins de vapeurs ? Est-ce possible ? On a le droit de rêver ! De revendiquer même !

Au port de Montréal, une équipe s'active depuis 7 heures du matin à paver une voie qui longe un canal.

PORT DE MONTRÉAL

Le 25 août : hangar numéro 10, port de Montréal. Une équipe de la compagnie Giuliani de Laval s'active depuis 7 heures du matin à paver une voie qui longe un canal. Quoique semblables à ceux effectués sur une route, les travaux ici diffèrent quelque peu. La couche d'asphalte posée doit être plus épaisse et la roche utilisée plus grosse en raison de la circulation régulière de nombreux véhicules lourds. En effet, des grues et des camions-remorques transporteront sur cette voie des conteneurs comprenant des biens de consommation qui seront acheminés au Québec, voire en Amérique du Nord. Pour empêcher les travailleurs et l'asphalte de tomber à l'eau, on a aussi installé des garde-fous. À l'occasion de travaux à proximité du bassin, les travailleurs portent des gilets de sauvetage. Ici, les travailleurs semblent avoir accès plus facilement à des pauses. Mais là encore, le travail est dur, très dur.

Robert Giguère

▶ Militant au comité des travailleurs de l'asphalte de la CSN–Construction, Robert Giguère travaille dans la construction depuis 20 ans, dont les 15 dernières années sur l'asphalte. « Ça prend beaucoup de patience, dit-il. Parfois les machines vont très vite, trop vite pour le racleur en arrière. Le donneur d'ouvrage voudrait que ce soit fini avant même qu'on ait commencé. Il veut que ça se fasse le plus rapidement, possiblement pour éviter de payer le monde en heures supplémentaires. Mais, en même temps, il faut prendre le temps de faire *une bonne job*.

« On n'a pas le choix. Pour faire de l'asphalte, ça prend de la chaleur. Il faut qu'il fasse chaud », observe-t-il lui aussi. En cas de chaleur extrême, Robert Giguère et plusieurs autres travailleurs que nous avons rencontrés croient également que les pauses devraient être obligatoires. Qui sait, ça viendra peut-être… D'ailleurs, grâce aux interventions de Robert Giguère, la paveuse à l'action au port de Montréal est munie d'un équipement qui a permis de réduire de moitié l'émission des vapeurs d'asphalte, nous ont dit avec fierté ses camarades de travail.

Le militant syndical a aussi attiré notre attention sur des conditions dont on a peu parlé jusqu'ici. « Des fois, on travaille de nuit. Même si c'est éclairé, on voit mal le travail qui est fait. C'est plus dangereux. C'est plus risqué aussi pour ceux qui travaillent de jour et qui acceptent de rentrer de nuit. La fatigue… » Comme plusieurs autres, Robert Giguère voudrait aussi que les employeurs contribuent plus pour l'achat des bottes de travail. « Sur l'asphalte, les bottes s'usent rapidement », nous dit-il, en montrant une paire de bottes dégoulinantes d'asphalte.

FRANCHE CAMARADERIE

Malgré des conditions très difficiles, les travailleurs rencontrés sur la route 155 en Mauricie et au port de Montréal aiment leur travail. Ils en mangent, si on peut dire. « C'est vrai. T'arrives chez vous à 8 h 30 le soir. T'as pas pris ta douche. T'as pas soupé. Mais j'lâcherais pas ça ! » de confier Alain Beaulieu. Il n'est pas le seul à penser ainsi. C'est un sentiment partagé par tous les autres travailleurs. Il y a peut-être une explication à cela. « Ça prend un bon esprit d'équipe. Ce n'est pas *une job* que tu fais tout seul. Tout le monde a besoin de tout le monde. C'est ça qui permet de faire un bon travail dont on est fier », de conclure Robert Giguère. En effet, sur ces deux chantiers, nous avons observé une chimie entre les travailleurs, un esprit d'équipe à toute épreuve, une franche camaraderie. Ces facteurs contribuent certainement à ce qu'ils soient fiers du travail accompli. Ce qui ne veut pas dire qu'ils ne souhaitent pas des améliorations. Loin de là !

EN ROUTE POUR LES NÉGOCIATIONS

Certains croient que les travailleurs de l'asphalte sont les grands oubliés de la construction en raison des conditions très difficiles dans lesquelles ils exercent leur métier. Mais cette situation pourrait bien changer. En plus des revendications communes à l'ensemble des travailleurs de l'industrie, la CSN–Construction entend profiter de la prochaine ronde des négociations (2009–2010), à laquelle elle participe en alliance syndicale, pour améliorer leur sort. Tout comme elle compte bonifier également les conditions de travail des charpentiers-menuisiers, des hommes de fond et des foreurs-boutefeux, ainsi que compléter le grand bout de chemin parcouru par les arpenteurs lors des dernières négociations.

Notre journaliste, Michel Crête, en entrevue avec Jacques Montgrain, opérateur de paveuse possédant 28 ans d'expérience dans la construction.

Secteur public

La mobilisation est lancée

par Jean-Pierre Larche

Près de 500 000 travailleuses et travailleurs des réseaux de la santé, de l'éducation, des organismes gouvernementaux et de la fonction publique québécoise s'engagent, cet automne, dans une négociation cruciale pour l'avenir de nos services publics. N'en doutons pas, les appels à la privatisation et aux compressions dans les services résonneront fort encore une fois, en cette ère de déficits budgétaires. La CSN mettra tout en œuvre pour que le bien commun soit la priorité en cette période où les choix s'annoncent difficiles.

Le plan d'action dont se sont dotés les syndicats CSN est original. L'objectif des salarié-es de l'État est d'obtenir de nouvelles conventions collectives dès l'échéance du décret, le 31 mars 2010. Rappelons que le gouvernement Charest avait imposé les conditions de travail en 2005 pour la période 2003–2010, décrétant notamment deux années de gel de salaire. Les moyens d'action privilégiés misent sur la créativité et la nouveauté.

Début septembre, le secteur public CSN a dévoilé les termes d'un concours de vidéo novateur sur le thème de la valorisation des services publics et du travail des salarié-es de ce secteur. Les membres de la CSN, tout comme le grand public, sont invités à y présenter leurs œuvres. Les noms des gagnants seront dévoilés à l'occasion du Festival des films sur les droits humains de Montréal, à la mi-mars 2010. Les internautes pourront voter pour leurs vidéos préférées sur le site Web www.secteurpublic.info à compter de février 2010.

Ce site Web accueillera au cours des prochains mois les Zapartistes. Ils y saupoudreront leur humour grinçant et leur point de vue décapant sur l'actualité politique.

Un front commun bien vivant

Au cours du mois d'octobre, les représentants politiques du front commun CSN–FTQ–SISP visiteront toutes les régions du Québec afin de rencontrer les travailleuses et les travailleurs du secteur public et de susciter la mobilisation. Cette tournée prendra fin le 29 octobre, à Montréal, où les salarié-es du secteur public sont conviés à un grand rassemblement. Puis, le lendemain, 30 octobre, les fédérations CSN et le front commun déposeront leurs cahiers de négociation auprès de leurs vis-à-vis. Un autre rassemblement se tiendra à Québec en appui aux négociateurs syndicaux. Au même moment, les syndicats souligneront le lancement des négociations dans tous les lieux de travail.

Revendications

Le front commun revendique un rattrapage salarial pour tous les employé-es et des augmentations de salaire décentes. Il souhaite également apporter des changements au régime de retraite afin, notamment, de limiter l'amplitude des modifications du taux de cotisation, tout en assurant sa viabilité. Il réclame également la mise en place d'une loi-cadre sur la conciliation famille–travail, une revendication sociale qui vise à améliorer le quotidien de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs du Québec.

Au plan sectoriel, les fédérations entendent s'attaquer, entre autres, aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre, aux surcharges de travail, aux questions de santé et de sécurité au travail, à la sous-traitance qui se généralise, ainsi qu'aux recours aux agences de personnel.

L'environnement au cœur des priorités de la CSN

par Denise Proulx

Le développement durable fait partie de l'avenir du syndicalisme au Québec. La CSN commence cet automne une série de rencontres pour que la voix des travailleuses et des travailleurs syndiqués soit entendue dans les débats publics.

L'orientation stratégique a été adoptée au 62e Congrès de mai 2008. À cette occasion, Roger Valois, vice-président de la CSN avait été bien clair : si les syndicats et les organisations affiliées, chacun dans leur région et dans leur secteur d'emploi, s'impliquent concrètement dans un geste environnemental, le résultat global fera une grande différence pour l'avenir du Québec.

Le message a été répété en janvier 2009, à l'occasion de la première université syndicale organisée par la CSN, laquelle avait pour objectif « une appropriation des enjeux liés à l'environnement et à la mondialisation ». Par la suite, la CSN a établi un protocole de recherche CSN–HEC Montréal visant à mener une étude sur les meilleures pratiques des organisations syndicales en matière d'environnement — voir autre texte. « Nous voulions nous inspirer, développer des idées pour établir un processus continu de réflexion sur le développement durable », explique Isabelle Ménard, qui agit comme conseillère syndicale dans les dossiers en environnement depuis 2006.

Photos : Alain Chagnon

Isabelle Ménard

Diminuer l'empreinte écologique

Les propositions contenues dans le rapport de recherche[1] ont la qualité d'associer à la démarche les questions relatives à une stratégie de sortie de crise. L'implication syndicale en environnement et en développement durable vise à revoir les cadres qui régissent l'organisation du travail, pour qu'il en résulte un meilleur partage de la richesse, une meilleure utilisation des ressources naturelles — eau, énergie — et favorise l'introduction de technologies moins polluantes dans les entreprises.

Outils de travail

Divers outils de travail ont été développés pour soutenir l'engagement des syndiqué-es. Par exemple, un guide de récupération des matières recyclables sera distribué cet automne aux syndicats membres de la Fédération du commerce. De plus, des rencontres auront lieu avec diverses fédérations et conseils centraux afin de recueillir leurs réflexions sur le développement durable et leur présenter des pistes d'action, dont les plus consensuelles pourraient être soumises au congrès des conseils centraux au printemps 2010. « Notre objectif est d'anticiper les questions environnementales et de prendre des positions sur des enjeux qui influenceront l'avenir de la société québécoise », complète Mme Ménard.

Plus, elle souhaite que le mouvement syndical donne le ton pour établir un monde du travail durable et favoriser la création d'emplois verts, par exemple lors de débats concernant le transport (réfection de l'échangeur Turcot à Montréal), l'énergie (réfection de la centrale Gentilly-2), la réduction des gaz à effet de serre (GES) et une meilleure utilisation des ressources comme l'eau.

Faire évoluer la formation universitaire

Emmanuel Raufflet

La démarche ne vise pas qu'à démontrer que le milieu syndical se préoccupe de développement durable. En se joignant au professeur Emmanuel Raufflet, initiateur de la mise en place d'un diplôme d'études supérieures spécialisée en gestion et développement durable aux HEC, la CSN a aussi permis de développer du matériel pédagogique destiné aux étudiants et aux étudiantes en gestion. « Il y a un déficit de représentation du monde syndical lorsqu'on étudie les questions environnementales, alors que ce sont les travailleurs qui développent la connaissance des problèmes et appliquent les solutions », dit Emmanuel Raufflet.

1. BRÈS, Luc, et Geneviève DIONNE. *Mouvement syndical et environnement : l'environnement au cœur des priorités syndicales*, HEC, 2009.

Regarder ailleurs, et trouver son identité environnementale

par Denise Proulx

Des syndicats de la Belgique, du Japon et du Canada s'impliquent en faveur du développement durable. À regarder ce qui se fait ailleurs, on constate que la CSN est sur la bonne voie.

Les syndicats ont eu du mal à prendre le virage environnemental et à ajouter leurs voix aux organisations qui ont adopté le développement durable. Il y a eu quelques initiatives isolées dans les années 80 et 90, mais rien pour changer la dualité opposant protection des emplois et environnement. Certains secteurs, comme celui de l'automobile, en paient les frais.

Photo : Alain Chagnon

Geneviève Dionne et Luc Brès

Dans le rapport produit par Luc Brès et Geneviève Dionne, des stagiaires étudiants aux HEC, les auteurs rappellent qu'il a fallu attendre 2007, plus précisément la conférence de l'ONU sur les changements climatiques à Bali, pour que la CSI (la plus importante organisation syndicale internationale) appuie le protocole de Kyoto.

Le modèle belge

Des pays, comme la Belgique, agissent déjà depuis une bonne vingtaine d'années pour changer les mentalités syndicales face à l'environnement. « Le projet RISE, pour Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement, géré par la FGTB[1] et la CSC[2], multiplie les guides pour sensibiliser les travailleuses et les travailleurs aux avantages du verdissement des lieux de travail. À cela, le RISE ajoute des formations, du matériel pédagogique et un soutien logistique pour favoriser la compréhension et l'adoption du développement durable par les syndiqué-es. « La Belgique détient une longueur d'avance en termes de mobilisation commune », constate la chercheure. Dans ce pays, chaque organisation syndicale possède des cellules responsables de l'environnement.

Des idées originales

Luc Brès relate quant à lui une initiative nippone réalisée en 2006. Le syndicat japonais Rengo a lancé le *No necktie*, visant à limiter l'utilisation de l'air conditionné dans les entreprises en autorisant les employés à dénouer leur cravate en période de chaleur. « Cela démontre que le milieu de travail peut être créatif », admet M. Brès.

En Grande-Bretagne, en 2006, l'initiative Greenworkplace, conduite par les membres du Trade Union Congress (TUC) et financée par le fonds Carbon Trust de l'État britannique, proposait aux employés d'explorer de nouvelles façons d'améliorer la performance énergétique des lieux de travail. Par la suite, le TUC a produit pour le grand public un guide gratuit de synthèse pour la mise en place d'une politique environnementale au travail[3].

« L'implication de l'État est différente en France », ajoute Luc Brès. Par exemple, on y a organisé en 2007 un Grenelle de l'environnement, une sorte d'États généraux, auxquels étaient conviés tous les leaders sociaux, économiques, environnementaux et politiques.

Pendant ce temps, au Canada…

Le Canada n'est pas en reste. Ainsi, en 2008, le Syndicat canadien de la fonction publique a lancé un guide intitulé *Sain, propre et vert* pour aider les sections locales à négocier des clauses relatives à l'environnement. Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier a institué une veille, *Vigie Kyoto*, sur la réalisation des engagements de Kyoto au Canada. La CSN fait aussi preuve d'implication avec, notamment, la rédaction de plusieurs mémoires concernant le transport, l'énergie, l'eau, les mines et la gestion des matières résiduelles. La centrale a également développé des outils pour soutenir l'action syndicale en environnement auprès des syndicats, des fédérations et des conseils centraux. Récemment, elle adoptait une politique d'approvisionnement responsable.

« Nous souhaiterions poursuivre la recherche, car les initiatives syndicales en matière d'environnement sont méconnues du milieu universitaire. On oublie souvent le contre-pouvoir qu'ils représentent », rappellent Geneviève Dionne et Luc Brès.

1. FGTB : Fédération générale du travail de Belgique
2. CSC : Confédération des syndicats chrétiens de Belgique
3. Ce guide s'intitule *Go Green at Work*, et est disponible en ligne. [http://www.greenworkplacessouthwest.org.uk/]

La structure du pont de la rivière Témiscamie permet de concilier entre autres des intérêts économique, écologique et touristique.

Photo : Chantier Chibougamau

Industrie forestière québécoise

Les idées innovantes assureront l'avenir

L'industrie forestière du Québec a mangé la claque trois fois plutôt qu'une ces dernières années. Déjà aux prises avec la crise forestière, les travailleurs québécois de la forêt n'avaient pas besoin d'une crise financière couronnée d'une crise économique pour assombrir davantage le ciel au-dessus de leur tête. Pendant que les fermetures d'usines se comptent par dizaines et les pertes d'emplois par milliers, des idées innovantes pourraient tout de même amener quelques éclaircies dans l'avenir de cette industrie incontournable de notre économie.

par David Patry-Cloutier

C'est avec beaucoup d'espoir que les 200 délégué-es réunis à l'hôtel Plaza de Québec ont accueilli, en juin dernier, les conférenciers au 58e Congrès de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt (FTPF–CSN) venus les entretenir de l'avenir de leur industrie. La tâche des intervenants était à la hauteur des défis qui attendent les 125 000 travailleurs québécois[1] qui vivent des produits forestiers.

Luc Bouthillier

Pour le professeur en politique forestière au département des Sciences du bois et de la forêt de l'Université Laval, Luc Bouthillier, l'affaire est entendue d'avance. Le titre de sa présentation, *Pourquoi l'industrie forestière a un avenir au Québec*, ne laissait aucun doute sur ses convictions. « On a quand même d'excellentes raisons de douter si tout le monde reste assis sur son steak. Mais ça ne sert à rien de jongler avec des scénarios catastrophes », dit cet homme qui prône avant tout l'action.

Le bois : un matériau d'avenir !

Le futur semble hypothéqué du côté du bois d'œuvre, surtout lorsqu'on sait qu'aux États-Unis, le nombre de mises en chantier de maisons est passé de 2,3 millions en 2006 à moins de 500 000 en 2009. « C'est un creux sans précédent. On n'a tout simplement plus besoin de notre bois », constate le professeur Bouthillier, qui propose de se tourner vers de nouveaux marchés pour écouler le produit québécois.

La construction non résidentielle, par exemple, repose trop souvent sur les poutres d'acier, la tôle et le béton. « Un jour, quelqu'un va devoir m'expliquer pourquoi il faut construire un Tim Horton en acier », lance Hervé Deschesnes, vice-président de l'Est du groupe FPInnovations, un groupe de recherche financé par l'industrie. Les deux hommes estiment que le bois n'occupe pas la place qui lui revient. « Le bois n'est pas un matériau du passé. C'est un matériau d'avenir », insiste de son côté Luc Bouthillier.

Pour eux, les petites structures commerciales gagneraient à être construites en bois et ainsi profiteraient de ses caractéristiques : une meilleure insonorisation, une plus grande efficacité énergé-

L'édifice de six étages de Fondaction CSN, présentement en construction à Québec, constitue un chef-d'œuvre d'exemplarité.

Photo : Louise Leblanc

tique, en plus d'être un matériau renouvelable dont le design est irréprochable. Phénomène étonnant, même la résistance au feu est meilleure avec une structure en bois ! « L'acier va plier avant que le bois ne brûle », explique Luc Bouthillier.

L'édifice de six étages de Fondaction CSN, présentement en construction à Québec, constitue en ce sens un chef-d'œuvre d'exemplarité. « Le bois est un matériau peu commun pour la réalisation de projets de cette envergure. En construisant un premier édifice à structure de bois, nous présentons un nouveau tremplin pour ce matériau », confiait récemment l'architecte du projet, Gilles Huot, au *Journal de l'habitation*. Mais pour réaliser cet édifice, Fondaction a profité d'une décision du comité des mesures différentes de la Régie du bâtiment, car le Code national du bâtiment limite actuellement les constructions en bois à un maximum de quatre étages. Des modifications devront y être apportées afin que de telles constructions soient facilement réalisables.

Même son de cloche pour les ponts et les routes, où le bois occupe une place négligeable. Pourtant, il est possible de construire des ponts de bois. Dans le parc Albanel-Témiscamie-Otish, l'entreprise Chantier Chibougamau a érigé une structure de plus de 100 pieds qui permet d'enjamber la rivière Témiscamie. « C'est toujours un peu troublant de voir cette mentalité d'asphalte et de béton. Il faut être moderne. Chacun d'entre nous a un devoir de donner l'exemple. Ça urge ! » poursuit M. Bouthillier.

Transformer les papetières

Devant la baisse du tirage des journaux aux États-Unis et de la consommation du papier en général, plusieurs usines de pâtes et papier du Québec ont dû fermer leurs portes. Luc Bouthillier propose de changer la vocation de ces usines pour en faire de véritables petites raffineries.

Il donne en exemple l'usine de Old Town, au Maine, qui a fermé ses portes en mars 2006, laissant 600 travailleurs sur le trottoir. En 2008, elle a été transformée pour produire de l'éthanol cellulosique, un biocarburant, et emploi maintenant 200 personnes. Ce n'est pas le pactole, mais c'est toujours mieux que rien. « Qu'est-ce qui nous empêche de faire ça ici ? » questionne Luc Bouthillier.

Mais pour pallier la diminution de consommation du papier, il propose que l'industrie développe également de nouveaux produits. Comme du papier bioactif, qui capte et désactive les bactéries ou les virus. À une époque où tout doit être aseptisé et que la société est aux prises avec le H1N1 ou la listériose, voilà un produit qui risque d'être fort recherché avant longtemps. Même chose pour l'emballage bioalimentaire, un marché estimé à 10 milliards de dollars au Canada seulement. «Le marché est là, dans notre frigidaire. Il nous attend au frais ! », lance le coloré professeur.

Et il ne s'agit là que de quelques idées glanées pendant le congrès. Encouragés, les délégué-es de la FTPF ont pu constater que l'industrie forestière a bel et bien un avenir devant elle. Reste à trouver le moyen de conjuguer tout cela au présent.

Pour une industrie forestière durable

La sauvegarde de l'industrie forestière passe inévitablement par sa réhabilitation dans l'opinion publique, pour laquelle l'écologie pèse lourd dans la balance.

« La carte verte va être l'outil numéro un pour nous repositionner dans les prochaines années », insiste Hervé Deschesnes, de FPInnovations.

Le Québec possède naturellement plusieurs atouts dans ce domaine. « On a une des forêts qui se renouvelle le mieux au monde puisqu'on a la chance de travailler avec la régénération naturelle de la forêt », explique le chercheur.

En investissant davantage dans les travaux sylvicoles, on peut maximiser ce privilège. Bref, « il n'y a rien de mal à couper un arbre », comme le souligne Luc Bouthillier, mais on a avantage à mettre tout en œuvre pour que la forêt repousse rapidement.

Les gouvernements fédéral et provincial ont récemment allongé chacun 100 M$ pour des travaux sylvicoles, mais le Syndicat national de la sylviculture (SNS–CSN) déplore les conditions de travail qui mettent en péril le recrutement de la main-d'œuvre. Les jeunes refusent d'aller en forêt en raison des conditions de travail pénibles et des faibles revenus nets.

Seule une forêt en santé saura fournir des emplois stables à long terme à la population. C'est pourquoi la bataille environnementale se situe au cœur du combat des syndicats œuvrant dans le milieu. La FTPF milite depuis une dizaine d'années en faveur de la certification forestière FSC (Forest Stewardship Council), qui permet d'identifier les coupes forestières effectuées de manière responsable. Reconnue par Greenpeace, cette certification s'avère de plus en plus répandue au Québec et est très recherchée par les clients des forestières.

Une nouvelle loi pour la forêt

En juin dernier, le ministre des Ressources naturelles du Québec, Claude Béchard (remplacé par Nathalie Normandeau depuis), a déposé un nouveau projet de loi sur la forêt. Assurer la pérennité du patrimoine forestier, implanter un aménagement durable des forêts et soutenir la viabilité des collectivités forestières comptent parmi les objectifs du ministre.

Le projet de loi prévoit notamment la modification des fameux CAAF (contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier) dénoncés par Richard Desjardins dans son documentaire-choc *L'Erreur Boréale*. Plutôt que d'octroyer l'entièreté de la forêt publique à la grande industrie, comme c'est le cas actuellement, la mise en place d'un nouveau Bureau de mise en marché des bois permettra d'en vendre une partie aux enchères. On donnera ainsi un accès direct à la ressource forestière pour les activités de deuxième et de troisième transformations. Il accordera également une plus grande place aux décideurs régionaux dans la gestion de la forêt.

Les discussions sur le projet de loi se sont amorcées cet automne. Le 8 septembre, la CSN et la FTPF présentaient un mémoire devant la Commission de l'économie et du travail. Les représentants syndicaux ont fait valoir leur souhait qu'au terme de cette consultation, le gouvernement s'engage dans une réforme qui réponde à l'intérêt public en établissant un équilibre qui non seulement respecte les ressources que nous pouvons tirer de la forêt, mais s'inscrive aussi dans une perspective moderne de protection environnementale et de gestion de ses usages. « Nous insistons pour que la réforme permette de concilier les intérêts de l'ensemble des intervenants et des usagers de la forêt dans le but de résoudre le problème du "vivre ensemble", reflété par les oppositions entre les Autochtones, les communautés forestières, les travailleurs, les industriels, les environnementalistes et les scientifiques », a averti la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, qui était accompagnée du président de la FTPF, Sylvain Parent.

Ils ont rappelé aux parlementaires que la centrale n'acceptera pas non plus une réforme qui escamote la question des relations de travail. En 1986, lors de la dernière réforme du régime forestier, cette question avait été laissée en plan, causant ainsi de nombreux problèmes aux travailleuses, aux travailleurs et à leurs organisations. Les conditions de travail se sont dégradées alors que la précarité devient le lot quotidien de milliers de travailleurs. Ces préoccupations sont d'autant plus importantes que la réforme multipliera le nombre d'intervenants. Il est impératif que le gouvernement s'engage à modifier le régime des relations de travail de façon à ce qu'il ne soit plus un obstacle permanent au droit d'association et à la négociation collective.

La CSN est membre de la nouvelle coalition Bois Québec, dont la mission est de promouvoir l'utilisation du bois dans la construction afin de lutter contre les changements climatiques tout en sauvegardant des emplois dans une industrie qui traverse la pire crise de son histoire. Moins de 15 % des édifices commerciaux ont une charpente en bois. Pourtant, selon des études récentes, 80 % des bâtiments non résidentiels mis en chantier chaque année pourraient être construits en bois. La présidente de la CSN, qui est membre du CA de la nouvelle organisation, participe également à la campagne de sensibilisation *Je touche du bois,* dont le but est d'inciter les élu-es, les décideurs, les citoyennes et les citoyens à utiliser ce matériau dans leurs projets de rénovation et de construction.

1. Une donnée de 2005 du ministère des Ressources naturelles et de la Faune.

Une reconnaissance équitable des sages-femmes

par Denise Proulx

En septembre 1999, les sages-femmes du Québec obtenaient la création d'un ordre professionnel. À cette reconnaissance, s'ajoutait la création d'une formation universitaire de quatre ans offerte par l'Université du Québec à Trois-Rivières. Dix ans plus tard, on constate que les sages-femmes doivent encore se battre pour occuper leur place dans le milieu de la santé comme intervenante de première ligne. Par contre, elles ont bien des raisons de célébrer. Il y a 15 ans — grâce à la mise en place de projets-pilotes — ouvraient les premières maisons de naissance après des décennies de revendications.

Leur développement se fait lentement. En 2009, on dénombrait neuf maisons de naissance et un service de sages-femmes. Pour éliminer les listes d'attente, il en faudrait le double. Depuis 2004, seules trois maisons de naissance ont ouvert leurs portes, celles de Nicolet, de Blainville et du quartier Limoilou à Québec, ainsi qu'un service de sages-femmes au CSSS Jeanne-Mance à Montréal. Des parents attendent toujours une maison de naissance, entre autres, à Sept-Îles, à Kamouraska, à Amqui, à Chicoutimi, puis en Montérégie et dans Lanaudière. Quelque 13 nouvelles sont promises d'ici 2018 dans la politique de périnatalité dont s'est doté le Québec en 2008.

Cette politique prévoit également que les sages-femmes soient en mesure d'assurer le suivi prénatal et d'assister l'accouchement de 10 % des femmes enceintes. Il reste de grands pas à franchir, car au Québec, en 2006, le nombre de naissances vivantes pour lesquelles la mère a été assistée par une sage-femme était de 1279, soit 1,6 % des naissances, comparativement à 0,5 % en 1994[1].

Un récent sondage SOM mené pour le compte du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) confirme que 24 % des femmes souhaitent accoucher en maison de naissance ou à domicile. « Il faut donc faciliter l'intégration et le développement de la pratique aux quatre coins du Québec. Partout des groupes de citoyennes et de citoyens revendiquent l'accès à de tels services », explique Claudia Faille, présidente du Regroupement les sages-femmes du Québec.

Photo : Alain Chagnon

Claudia Faillle

Une collaboration à établir

Malgré la légalisation obtenue en 1999, certains milieux médicaux résistent à accorder une place aux sages-femmes. « Il y a beaucoup de méconnaissance quant à nos compétences et à notre champ de pratique. Heureusement, plus les contacts s'établissent avec les médecins, plus les préjugés s'estompent. Des collaborations s'installent un peu partout à la satisfaction de tous », reconnaît Claudia Faille.

Des conditions à changer

Les sages-femmes ont subi un décret en décembre 2006. Ainsi, actuellement, une sage-femme débutante reçoit un salaire annuel de 44 000 $ pour un travail comprenant le suivi prénatal, l'accouchement, le suivi postnatal pendant six semaines de la mère et de l'enfant, une disponibilité de garde, etc. « En tenant compte du niveau de responsabilité, de formation, d'engagement, de contraintes au plan des horaires, le salaire est complètement dérisoire, se désole Claudia Faille. La profession de sage-femme exige une grande disponibilité. Nous ne pouvons pas contester cette réalité, mais nous devons trouver des solutions pour la reconnaître à sa juste valeur. Il en va de notre capacité à retenir, mais aussi à recruter des sages-femmes », poursuit-elle.

Accompagnées de la CSN, elles peaufinent actuellement leurs demandes, qui seront présentées à leurs membres puis déposées aux représentants du MSSS, en vue du renouvellement de leur entente de travail. On peut s'attendre à ce que leur combat porte sur la poursuite de la reconnaissance professionnelle et salariale…

1. Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. Politique de périnatalité 2008–2018. Un projet porteur de vie, p. 25 et 29.

L'ancienneté : un concept dépassé ?

par Claude Giguère

Le respect de l'ancienneté comme gage de justice dans les relations de travail est-il un concept dépassé ? Pour bien des patrons, la réponse est évidente et ils tentent d'influencer en ce sens les jeunes travailleuses et travailleurs qui ne sont pas toujours au fait des luttes antérieures. En vue de contrer cette offensive patronale et pour assurer la nécessaire pérennité de l'ancienneté, un travail d'information et certains ajustements dans son application sont inévitables.

Photo : Michel Giroux

Jean-Noël Grenier, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval.

Voilà rapidement résumés les propos de Jean-Noël Grenier, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Pour celui qui a prononcé une conférence ayant retenu l'attention lors du dernier conseil confédéral de la CSN, en juin, la réponse est claire : l'ancienneté n'est pas un concept dépassé. Mais, afin qu'elle demeure source d'équité, il faudra apprendre à adapter son application aux nouvelles réalités des travailleuses et des travailleurs, en plus de combattre les assauts répétés des employeurs contre son existence même.

Car c'est ce dont il est question ici : à titre de principe universel de justice, l'ancienneté encourage la loyauté et favorise une capitalisation sur l'investissement en formation des travailleurs. En plus d'être un outil efficace de gestion des conflits, elle favorise la transparence et se calcule facilement, au contraire de l'approche par compétence, celle que voudrait souvent mettre en avant la partie patronale.

Un principe régulateur

Voilà autant d'arguments en faveur de l'ancienneté énoncés par M. Grenier pour défendre son fondement même. « Il est normal que celui qui occupe un emploi depuis plus longtemps y reste dans le cas où il y a des coupes, parce qu'il a moins de mobilité sur le marché, dit-il. L'ancienneté est un principe régulateur qui accorde des droits et des privilèges aux salarié-es en fonction notamment de leurs années de service dans l'organisation. Elle facilite la gestion des conflits hiérarchiques entre salariés. Elle est garante de justice et d'équité, c'est mesurable et connu de tous, ça limite l'arbitraire patronal. »

À titre d'exemple, en 2004, lorsque Bombardier Transport annonce la mise à pied de 150 employé-es à Thunder Bay, de 350 à La Pocatière et de 5700 en Angleterre. L'opération se déroule en respectant la règle d'ancienneté et ne provoque aucun conflit supplémentaire au pays. Par contre, en Angleterre, la situation a été beaucoup plus complexe en l'absence de cette règle.

Cependant, des améliorations sont souhaitables. « Si nous ne nous appliquons pas à moderniser l'ancienneté, les patrons le feront et ce ne sera pas à l'avantage des employé-es et des syndicats », prévient-il. Selon le professeur et conférencier, les syndicats doivent donc être au-devant du renouvellement du principe d'ancienneté, sinon les employeurs le feront au détriment de tous, allant même contre leurs propres intérêts.

Un concept à améliorer

Les critiques visant le respect de l'ancienneté dans les relations de travail sont nombreuses : dépassée, discriminatoire, mal adaptée aux nouveaux modèles d'organisation du travail… Par exemple, certains travailleurs atypiques, jeunes, immigrants ou monoparentaux souffrent de diverses formes d'application de ce principe. « On voit un gouffre générationnel se créer dans certains secteurs à cause de longues périodes sans embauches, comme c'est le cas dans la fonction publique. Il y a là de nombreuses personnes avec beaucoup d'ancienneté et d'avantages sociaux. Les jeunes employé-es, qui ont souvent plus d'obligations familiales auraient bien besoin de plus de souplesse pour choisir leurs vacances », explique M. Grenier.

Les jeunes employé-es, qui ont souvent plus d'obligations familiales auraient bien besoin de plus de souplesse.

Mais, ajoute-t-il, cette situation a été créée par les patrons, et non par les syndicats. Ce genre de problème s'observe par exemple dans le secteur des hôpitaux. L'ancienneté demeure une règle facile pour eux à gérer. Sans se poser de question, ils appliquent la règle.

À cet égard, pour éviter le microcorporatisme et le développement d'attitudes de repli sur soi par ceux qui bénéficient de l'ancienneté, ce qui peut en amener à se dire « mon emploi est sécurisé grâce à la grosse cohorte de précaires », une solution s'impose : il faut développer la solidarité.

Les patrons veulent diviser

Pour les patrons, la sécurité d'emploi et la mobilité devraient être rattachées à la compétence et non à l'ancienneté, point final. Leur habileté, pour diviser les employés dans ce contexte, est de dire aux jeunes qu'ils ne peuvent avoir d'emplois à temps plein à cause de la rigidité de la convention collective. « La vérité qu'ils cachent, c'est qu'ils ne veulent pas donner ces postes parce qu'ensuite, ceux qui les occuperont seront protégés par cette même convention collective !

« Si le syndicalisme n'arrive pas à contrer le discours individualiste, cela fragilise nos bases », ajoute M. Grenier. Car ce que les gestionnaires apprennent aujourd'hui, c'est que c'est l'approche par compétence qui est correcte, alors qu'elle est unilatérale, unitaire et individualiste.

Ce qui est présenté comme un nouveau modèle de management n'est en fait, selon M. Grenier, que l'équivalent de l'expression *old wine in a new bottle*. Il rappelle que l'approche par compétence n'est pas négociée : elle est appliquée par les patrons. « Ça, on ne le dit pas aux jeunes ! »

D'ailleurs, dans ses cours, le professeur rencontre régulièrement des jeunes qui arrivent avec des idées préconçues à propos de l'ancienneté. « Dans plusieurs cas, quand on en parle, pour eux il y a là une connotation très négative. Mais quand on prend le temps d'expliquer le concept, plusieurs changent d'opinion. »

Les nouvelles formes d'emploi posent des défis sérieux au principe de l'ancienneté. Dans ce contexte, le principal défi est de faire en sorte que la fonction d'inclusion de l'ancienneté conserve et retrouve sa prédominance. « Le mouvement syndical a connu de grands succès au cours des 40 dernières années et les jeunes ne sont pas toujours conscients des luttes passées et des acquis. Il y a un travail d'éducation à faire auprès d'eux. » L'ancienneté est une source d'équité primordiale et, pour qu'elle le demeure, chaque milieu doit parvenir à adapter son application aux nouvelles réalités des travailleuses et des travailleurs.

BIENVENUE

878 nouveaux syndiqué-es à la CSN

ENTRE LE 1ER MAI ET LE 31 AOÛT, 10 SYNDICATS REPRÉSENTANT 878 EMPLOYÉ-ES ONT EU LA CONFIRMATION QU'ILS SE JOIGNAIENT À LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN).

- Auberge du Lac Taureau, Lanaudière ;
- Chlorophylle (conseillers à la vente), Montréal métropolitain ;
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (intervenantes et intervenants sociaux de la CAVAC), Montréal métropolitain ;
- Résidence Griffith-McConnell, section personnel de bureau, Montréal métropolitain ;
- Alimentation Denis Nolet (Provigo), Ville-Marie, Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec ;
- Cantons-unis de Stoneham-et-Tewkesbury (employé-es municipaux), Québec–Chaudière-Appalaches ;
- Auberge Bromont, Montérégie ;
- Vanier College Teachers Association (enseignantes et enseignants), Montréal métropolitain ;
- Centre de la petite enfance Centre jour, Université Laval, Québec–Chaudière-Appalaches ;
- Halieutec (chargé-es de projets et chercheur-es), cégep, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.

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

Benoit Aubry et Mario Raymond

Leucan CSN
Un engagement qui ne se dément pas

Ah l'été, le soleil, les vacances… Pour plusieurs familles, bénéficier d'un séjour au camp Vol d'été Leucan–CSN, c'est mettre de côté pour une petite semaine les préoccupations pour profiter d'une foule d'activités et se ressourcer en toute tranquillité.

Cette année, ce sont 110 familles qui ont séjourné au Lac-Beauport. Quand la visite de la CSN s'est amenée au camp en juillet, c'est avec enthousiasme, émotion et reconnaissance qu'elle a été accueillie. Roger Valois n'a pas manqué de saluer les bénévoles qui assurent la réussite du camp à titre d'animatrices, d'animateurs et de personnel médical et technique. Il a réitéré l'engagement de la CSN envers les jeunes atteints par la maladie et leurs familles.

Rappelons que c'est en 1996 que la CSN a décidé de mener une collecte de fonds auprès de ses syndicats affiliés afin de contribuer au financement du camp Vol d'été de Leucan. Vous pouvez y participer jusqu'au 31 décembre en vous procurant des t-shirts ou des aimants auprès du service de distribution de la CSN (514 598-2233).

Et parions que l'édition 2010 sera haute en couleur ! Encore une fois.

France Désaulniers

Photo : Leucan

Infoéclair

Les ententes négociées

En 2008 au Québec, 6778 conventions collectives régissaient les conditions de travail de 475 961 salarié-es évoluant dans le secteur privé et dans certains organismes gouvernementaux. Parmi les 1572 conventions conclues durant cette période, 91,3 % constituaient des renouvellements alors que 8,7 % résultaient d'une première entente entre 6599 salarié-es et leurs employeurs[1].

Confirmant la tendance des dernières années, 83,4 % des conventions collectives signées en 2008 l'ont été à la suite d'une négociation directe entre les parties sans arrêt de travail ni intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre[1].

Les conflits de travail

L'année 2008 a été marquée par un plus grand nombre d'arrêts de travail que la précédente : 86 conflits en 2008 et 51 en 2007. Le nombre de jours perdus a augmenté de façon substantielle passant de 187 000 en 2007 à 305 000 en 2008, soit une hausse de 63 %. Pour cette même année, 83 % des conflits sont des grèves[2].

Négociation pour 2009

Au cours de 2009, 1596 conventions collectives régissant les conditions de travail de quelque 110 536 salarié-es viennent à échéance au Québec dans le secteur privé et pour certains organismes gouvernementaux[1]. Ces chiffres ne tiennent pas compte du renouvellement des conventions collectives des salarié-es de l'État (santé, éducation).

1. Gouvernement du Québec. *Le processus de négociation dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux*, Bilan de l'année 2008, Direction de l'information sur le travail, août 2009.
2. Gouvernement du Québec. *Les arrêts de travail au Québec, Bilan de l'année 2008,* Direction de l'information sur le travail, juin 2009.

Enseignantes et enseignants de cégep

Une nouvelle dynamique syndicale

À l'aube d'une négociation cruciale pour le renouvellement de la convention collective des enseignantes et des enseignants de cégep, la venue de plusieurs syndicats vient consolider le rôle politique essentiel joué par la FNEEQ dans l'amélioration des conditions de travail du personnel enseignant dans le réseau collégial.

Jean Trudelle, président de la FNEEQ–CSN

Photo : Michel Giroux

Le mouvement a été amorcé par le syndicat des professeur-es du cégep de Valleyfield qui choisissait de s'affilier à la FNEEQ en 2006, puis ont suivi ceux de Lionel-Groulx en 2008, de Dawson, du Centre d'études de la Baie-des-chaleurs et de Vanier en 2009.

Fragilisée, la Fédération autonome du collégial (FAC), une fédération indépendante créée en 1988 par 14 syndicats qui quittaient alors les rangs de la FNEEQ, annonçait au début de l'été sa dissolution. Cela a entraîné une reconfiguration importante du mouvement syndical enseignant de cégep. Appelés à choisir une nouvelle affiliation syndicale, les profs ont été informés, ont discuté et ont analysé la situation.

Jusqu'à maintenant, les membres de neuf syndicats se sont prononcés et six ont opté pour la FNEEQ. Au moment d'aller sous presse, quatre autres syndicats devaient choisir leur nouvelle affiliation syndicale. « Nous sommes convaincus que l'arrivée de ces syndicats à la FNEEQ viendra renforcer l'unité des profs de cégep, la lutte et l'important travail que mène la fédération, depuis plusieurs années, afin que le gouvernement reconnaisse l'apport indéniable des enseignantes et des enseignants de cégep et le rôle déterminant joué par les cégeps dans toutes les régions du Québec », affirme Jean Tudelle, le président de la FNEEQ.

La FNEEQ regroupe dorénavant 45 syndicats de professeur-es dans les cégeps, sur les 59 que compte le réseau collégial. Pour avoir l'ensemble des informations sur les résultats de ces votes d'allégeance syndicale, consultez le www.fneeq.qc.ca.

France Désaulniers

Le 7 octobre, pour une deuxième année consécutive, la CSN a souligné la Journée mondiale du travail décent. Travail décent pour une vie décente. À l'occasion de cette journée, elle s'est associée à la FTQ et à la CSD pour diffuser dans les médias une lettre portant sur la valorisation du syndicalisme. De plus, ses conseils centraux ont été conviés à organiser des activités dans leur région visant à faire la démonstration du rôle que peut jouer le syndicalisme, par exemple, dans la revalorisation des conditions de travail et dans la sauvegarde des emplois. Cette journée permet aussi de sensibiliser la population et de faire des liens entre les situations mondiale, nationale et régionale.

Photos : Archives CSN

Jean-Paul Geoffroy en 1959

Jean-Paul Geoffroy

Un grand homme, mais modeste

***Tout le monde en parlait*, cette production de Radio-Canada qui rappelle les grands événements qui ont marqué la vie collective du Québec au cours des cinquante dernières années, traitait en juin du 50e anniversaire de la grève des réalisateurs de Radio-Canada, en 1959. L'émission, excellente par ailleurs, passait cependant sous silence le rôle d'un des principaux protagonistes de ce conflit historique : Jean-Paul Geoffroy, conseiller à la CSN et principal négociateur pour le syndicat des réalisateurs. Certains se sont émus de cette absence, comme en témoigne une lettre d'un ex-réalisateur de Radio-Canada parue dans *Le Devoir* quelques jours après la diffusion de l'émission. « Jean-Paul Geoffroy n'a rien d'une vedette syndicaliste ou médiatique. Pour cette raison, il n'est pas vu dans l'émission. Geoffroy savait déjà que ce qui se passe devant la caméra est moins important que ce qui se passe derrière. Son bonheur était de servir et non pas de se servir. Il sera un jour découvert par l'Histoire. Un pilier », a écrit Gilles Derome.**

Pour la nouvelle génération de syndicalistes, le nom de Jean-Paul Geoffroy ne dit pas grand-chose, même si, durant plus de vingt ans — fin des années 1940 à la fin des années 1960 — des milliers de travailleuses et de travailleurs ont pu bénéficier de ses multiples talents. Pierre Vadeboncoeur, conseiller à la CSN lui aussi et compagnon de route de Geoffroy, le rappelle d'ailleurs avec une certaine tristesse. « Le nom de Jean-Paul Geoffroy n'a pas été retenu par l'histoire, ni même par la chronique syndicale. C'est étrange. Mais on dirait que cela correspond à la modestie du personnage. »

Rencontrer Geoffroy, c'était prendre un contact direct avec ce que le syndicalisme peut porter d'humanisme et d'idéal. C'était un homme de peu de mots, mais tous ceux qui l'ont fréquenté en parlent encore aujourd'hui avec une révérence qui ne peut manquer de surprendre. Je me rappelle à cet égard l'admiration absolument totale que lui portait un homme comme Marcel Dubé, ce grand dramaturge québécois. Quand il parlait de Geoffroy, Dubé baissait le ton, et on pouvait voir ses yeux s'illuminer au souvenir des négociations qu'il avait menées avec lui lors de cette grève. Dubé représentait alors les auteurs membres de la SARTEC, qui avait donné son appui aux réalisateurs. C'est l'intelligence de Geoffroy et son incomparable qualité d'écoute qui forçaient l'admiration de ceux qui le fréquentaient.

Cinquante ans plus tard, quand on évoque la grève des réalisateurs, les noms qui viennent à l'esprit sont ceux de Jean Marchand, René Lévesque, Jean-Louis Roux, Jean Duceppe, Jacques Languirand et aussi ceux du comédien Gérard Philippe et du chanteur Charles Aznavour, qui apportèrent un soutien actif aux grévistes. Geoffroy a été oublié.

Asbestos et *La Presse*

Il fallait que Jean Marchand ait une confiance totale en ce jeune homme pour lui confier la direction de la grève de l'amiante à Asbestos. Tout juste débarqué d'Europe, il était allé s'imprégner des idées d'un catholicisme social de gauche auprès, entre autres, d'un grand leader spirituel, le père Lebret, un dominicain à la pensée sociale progressiste. Geoffroy devait s'illustrer quelques années plus tard, en 1958, au moment où les journalistes de *La Presse* ont débrayé pour appuyer le nouveau président de la centrale, Roger Mathieu, un journaliste qui venait d'être élu et à qui on refusait d'accorder un congé sans solde pour occuper sa fonction. C'était bien sûr une grève dite illégale. Mais après 14 jours, Geoffroy réussit à négocier avec l'avocat de *La Presse*, Me Antoine Geoffrion, le plein remboursement des salaires perdus, le journal reconnaissant sa responsabilité.

Geoffroy se raconte dans une vidéo de 90 minutes tournée par la CSN il y a une quinzaine d'années. Il y confie que les années passées à la CSN ont été « les plus belles années de ma vie », titre qui a d'ailleurs été donné au film.

Juge en chef

En 1969, Geoffroy fut nommé juge en chef du nouveau Tribunal du travail, un poste qu'il occupa brillamment durant 22 ans. À ce titre, il aura contribué à l'élargissement des libertés liées au droit du travail.

Michel Rioux

Zellers à Alma

Grande victoire pour le droit du travail... et quelque 60 femmes

La ténacité de la soixantaine de personnes qui ont été flouées par Zellers, en 1995, a porté ses fruits. La Cour suprême du Canada refuse d'entendre l'appel logé par l'entreprise qui contestait la décision rendue par la Commission des relations du travail (CRT) lui ordonnant de reprendre à son emploi, à son magasin d'Alma, les employé-es congédiés à la suite d'un déménagement en 1995. Cette saga judiciaire marque aussi une importante victoire pour le droit du travail.

Photo : Michel Giroux

Syndiqués depuis 1972, les quelque 60 employé-es du magasin Zellers des Galeries Lac-Saint-Jean, en grande majorité des femmes, sont victimes d'une fermeture en août 1995, au moment où leur convention collective doit être renouvelée. Moins d'un an auparavant, Zellers avait ouvert une nouvelle succursale au Carrefour d'Alma avec l'intention, avait-elle alors indiqué, d'exploiter les deux commerces. Mais l'entreprise change son fusil d'épaule et procède à la fermeture de la succursale des Galeries Lac-Saint-Jean, mettant fin à la négociation collective. Elle refuse de transférer les employé-es à Alma et leur offre une indemnité de départ d'un montant total de 117 000 $ qui est refusée par l'assemblée générale.

Le syndicat dépose alors une requête en vertu des articles 39, 45 et 46 du Code du travail pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs d'être transférés au Zellers du Carrefour d'Alma. Cinq ans plus tard, en 2000, le commissaire Jasmin donne raison au syndicat en vertu de l'article 39 et ordonne le transfert du personnel au magasin d'Alma.

Zellers conteste la décision jusqu'à la Cour d'appel qui confirme la décision du commissaire. L'entreprise se voit aujourd'hui refuser sa demande d'être entendue par la Cour suprême. Il revient maintenant à la CRT de décider des modalités de réintégration et d'indemnisation des employé-es, un montant qui peut s'élever à plusieurs millions de dollars.

Au journal *Le Quotidien*, un représentant patronal a indiqué que l'entreprise était disposée à discuter avec le syndicat affilié à la CSN.

Louis-Serge Houle

Photo : Alain Chagnon

Le 26 avril 2008, les neufs syndicats de TQS ont tenu une assemblée générale pour obtenir le mandat de négocier avec le nouvel acquéreur. Les employé-es ont manifesté dans les rues de Trois-Rivières, lieu de la rencontre.

Les syndicats de TQS remportent une importante victoire contre Remstar

Le 14 septembre dernier, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a donné raison aux syndicats de TQS. Ils soutenaient qu'au moment d'effectuer les mises à pied, le 23 avril 2008, Remstar était le réel employeur et qu'il devait en conséquence respecter les obligations découlant des conventions collectives, notamment en versant les indemnités de départ qui y étaient prévues.

Il s'agit d'une victoire syndicale importante, car la majorité des 340 employé-es qui ont perdu leur emploi ont été traités comme des créanciers de TQS, permettant ainsi à Remstar d'échapper à ses obligations de versement intégral des indemnités de départ. En fait, le plan d'arrangement avec les créanciers prévoyait que ces employés ne recevraient qu'environ 20 % du montant auquel ils avaient droit.

« Cela démontre une fois de plus que Remstar ne recule devant rien quand il s'agit de faire une bonne affaire sans égard aux conséquences pour les travailleurs. » C'est ainsi qu'a réagi Chantale Larouche présidente de la Fédération nationale des communications–CSN, qui représente huit des neuf syndicats du réseau. Par ailleurs, la FNC compte poursuivre tous les recours entrepris à l'automne 2008 pour contraindre les nouveaux propriétaires de TQS à respecter les lois du travail et les personnes à leur emploi.

Rappelons que TQS, après avoir mis ses employés à la porte, produit maintenant, sous l'appellation « V », ses nouvelles, sa publicité et toutes ses émissions avec des sous-traitants, ce qui devrait d'ailleurs faire l'objet d'une décision arbitrale sous peu.

« Ce n'est pas en maquillant le nom et l'image de TQS que Remstar réussira à nous leurrer et à nous convaincre qu'il est un bon citoyen corporatif. La décision du CCRI rejette les prétentions des nouveaux propriétaires de TQS qui visaient à contourner les syndicats et les droits des employés de l'entreprise », a rappelé la présidente de la FNC.

Pierre Roger

Régime de santé québécois

Vers d'autres remèdes

Quatre ans après le jugement Chaoulli, le régime de santé québécois est-il toujours public ? Existe-t-il d'autres options que la privatisation des soins pour améliorer son efficacité ? Plus de 140 spécialistes se sont réunis à Montréal en mai dernier pour faire l'état de la situation et explorer de nouvelles pistes de solution.

« Il faut se rendre compte que les changements déjà apportés au système de santé et ceux proposés touchent directement la pratique médicale et ne sont pas anodins », a lancé Marie-Claude Prémont, professeure de droit à l'École nationale d'administration publique, lors du colloque *Soins de santé : service public ou marché ? Pour qui travailleront les médecins ?*

L'événement organisé par Médecins québécois pour le régime public (MQRP) a d'abord été l'occasion de comprendre comment le travail des médecins a changé depuis l'arrêt Chaoulli, qui a levé en 2005 l'interdiction d'offrir de l'assurance privée pour des soins et des services couverts par le public.

Photos : Alain Chagnon

Marie-Claude Prémont

Engrenage dangereux

Dès 2006, le projet de loi 33 a ouvert la porte aux centres médicaux spécialisés (CMS) financés par des investisseurs privés. La vente d'assurances privées pour certains soins disponibles au public (genoux, hanches, cataractes) a aussi été permise avec un potentiel énorme de croissance pour ce marché. De plus, la garantie d'accès aux soins mise en avant par le gouvernement s'appuie sur le transfert de fonds et de patients du public vers les CMS.

Selon M^me^ Prémont, ces changements en cours sont susceptibles de générer divers impacts sur la pratique médicale. Les pressions exercées par les investisseurs privés et les assureurs pourraient miner l'autonomie professionnelle des médecins. Les mêmes actes médicaux pourraient aussi être rémunérés différemment selon l'établissement où ils sont dispensés, ce qui risque d'influencer le traitement des patients pour des raisons pécuniaires plutôt que médicales.

Éviter le pire

Les dérives du modèle de privatisation à la britannique ont d'ailleurs été décortiquées par la coprésidente de la National Health Service Consultants' Association de Grande-Bretagne, la D^re^ Jacky Davis. « Si vous ne faites rien, voici ce qui vous attend ! », a-t-elle averti.

D^re^ Jacky Davis

La création de centres de traitement privés en Grande-Bretagne, semblables aux CMS québécois, devait initialement servir d'aide d'appoint au système de santé public britannique, mais ils ont plutôt miné la capacité du public sans améliorer l'accès aux soins.

Selon la D^re^ Davis, en raison de la marchandisation des services de santé, des manquements éthiques sont maintenant monnaie courante en Grande-Bretagne. Par exemple, un hôpital a retiré 50 patients d'une liste d'attente

en chirurgie cardiaque parce que les interventions ne généraient pas de profits pour l'établissement. Et pendant ce temps, le coût global de la santé ne cesse d'augmenter, a-t-elle dénoncé.

Pistes d'espoir

Malgré ces risques liés à la privatisation des soins, les experts n'ont pas nié que les listes d'attente et la pénurie de personnel affectent actuellement les patients québécois du système public. « Nous croyons que des solutions publiques peuvent être mises en avant », expliquait cependant la présidente de MQRP, la Dre Saïdeh Khadir.

Le colloque a permis d'en découvrir quelques-unes. En

Dre Saïdeh Khadir

Ontario, une panoplie de mesures a contribué à améliorer le système de santé sans avoir recours au privé. Les temps d'attente pour certaines interventions, comme les chirurgies de la cataracte ou de la hanche, ont été réduits jusqu'à 70 % en 2009 comparativement à 2005. « Et tout cela a été réalisé à l'intérieur du système public », a démontré le responsable du dossier de l'accès aux services et des temps d'attente pour la province, le neurochirurgien Alan Hudson.

Dr Alan Hudson

Pour y arriver, le gouvernement ontarien a augmenté le financement global, mais a surtout développé un système de gestion des listes d'attente. Ainsi, le temps d'attente par région pour chaque service ciblé, comme la chirurgie cardiaque et l'imagerie médicale, se trouve sur Internet et le public y a accès, ce qui incite les hôpitaux à améliorer leur performance.

Urgences ontariennes

L'Ontario a aussi lancé en février 2009 un programme pour réduire l'attente dans les salles d'urgence. Des objectifs de séjour d'une durée maximale de quatre heures — incluant le diagnostic et le traitement — pour des problèmes mineurs et de huit heures pour les problèmes complexes ont été fixés. Afin d'atteindre ces cibles, un financement distribué selon les résultats encourage depuis cette année les hôpitaux à être plus efficaces. Les services de santé dans la communauté sont ainsi renforcés. Quatorze municipalités aident même à fournir des infirmières pour faire descendre les patients des ambulances dès leur arrivée à l'hôpital.

Et la population a aussi son mot à dire, car la satisfaction des patients à l'égard des salles d'urgence sera affichée sur Internet chaque trimestre dès cet automne[1].

Salles d'opération

Plus près de nous, des blocs opératoires ont été passés au peigne fin depuis 2008 par une délégation formée de représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux, de la Fédération des médecins spécialistes du Québec (FMSQ) et de l'Association des anesthésiologistes du Québec (AAQ). Dans la foulée de la « méthode Toyota », chère au ministre de la Santé, Yves Bolduc, ce comité a accordé des visites d'une journée dans différents hôpitaux du Québec pour identifier les problèmes et tenter d'améliorer l'efficacité des salles d'opération.

« Les 15 premiers hôpitaux que nous avons visités ont augmenté de 10 % le nombre de cas traités au cours des trois mois suivants », a affirmé le Dr Pierre Fiset, qui a participé à cette tournée pour l'AAQ. Les coûts liés à cette hausse de productivité ont été minimes, car les solutions du comité touchaient surtout la coordination des différentes équipes et nécessitaient très peu d'achats. « Les gains d'efficacité dans le système public sont donc possibles », a-t-il souligné.

L'exemple du CHUQ

La méthode de travail choisie a aussi un impact sur la gestion des établissements de santé, a avancé le directeur général adjoint aux affaires médicales et universitaires du Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ), le Dr Carl Taillon. Alors que la création du centre universitaire avait démobilisé les troupes et nuit à l'autorégulation de la pratique médicale, la gestion du CHUQ s'est largement resserrée depuis six ans. Le directeur général fixe des cibles à atteindre à chacun de ses directeurs et effectue un suivi rigoureux afin que la gestion s'améliore dans chaque direction. Les médecins gestionnaires arrivent donc à mieux coordonner et surveiller les services grâce à cette approche par objectifs.

Avec ces exemples concrets en tête, l'assistance et les conférenciers ont répété que seule la mobilisation permettrait de convaincre le gouvernement d'opter pour ce type de solutions plutôt que la privatisation des soins. « Je suis ici pour vous recruter ! », lançait même la Dre Khadir pour conclure, espérant que les syndicats et les réseaux professionnels joignent leurs voix à celle de MQRP.

Noée Murchison

1. www.ontariowaittimes.com

Photo : Presse canadienne

Faire respecter les normes internationales du travail

La CSN et Alternatives, une ONG québécoise en coopération internationale, ont participé en juillet au Ve Congrès ordinaire de la Centrale sandiniste des travailleurs (CST), qui célèbre cette année son 30e anniversaire de création. Ce congrès a mis en avant l'urgence du développement social et la défense des droits des travailleuses et des travailleurs.

La CSN développe des liens avec cette centrale depuis plus d'un an grâce à son affiliation à la Confédération syndicale internationale (CSI) et à son organisation régionale, la Confédération syndicale des Amériques (CSA). Ce fut le moment de resserrer les liens entre les deux organisations et de jeter les bases d'un accord de coopération pour les prochaines années, qui impliquera notamment la participation d'Alliance syndicats et tiers-monde (ASTM).

Cet accord, qui pourrait se concrétiser dans les prochains mois, vise principalement à mieux outiller la CST au plan de la formation des directions syndicales locales sur l'application des lois nicaraguayennes du travail. Comme les droits des travailleurs sont systématiquement bafoués par les entreprises, la CST souhaite mettre l'accent sur le respect des normes internationales du travail de l'OIT. Les différents aspects du projet proposé permettraient de renforcer l'action de la CST, qui cherche à développer un syndicalisme de propositions axées sur la protection et le développement d'emplois décents, indispensables à l'intégration citoyenne et à l'accès à un minimum de sécurité sociale.

Indépendante politiquement, la CST reste largement crédible auprès du gouvernement sandiniste compte tenu de son histoire. Aux dires de ses dirigeants, cette autonomie est fondamentale pour développer sa spécificité et sa capacité d'amener des revendications originales afin d'augmenter son pouvoir réel de négociation face à l'État et au patronat. La CST a récemment su le faire, notamment en matière de protection de l'emploi et de l'amélioration de la représentation des travailleuses et des travailleurs devant les instances administratives du ministère du Travail. Ils ont également participé à une vaste enquête épidémiologique tripartite concernant les effets sur les reins des pesticides qui étaient employés dans les grandes exploitations de la canne à sucre.

Un pays très pauvre

Petit territoire d'Amérique centrale, le Nicaragua avec sa population de six millions d'habitants est un des pays les plus pauvres des Amériques. L'économie nicaraguayenne, qui repose principalement sur l'agriculture, les pêches et les mines, exporte 35 % de sa production aux États-Unis et 15 % vers l'Europe. Le Nicaragua possède également d'importantes ressources hydriques peu exploitées et un potentiel environnemental et touristique à développer. Le chômage est très élevé (plus de 30 %) et l'économie informelle y foisonne. Le pays dépend beaucoup de l'aide extérieure et de l'argent que fait parvenir la diaspora aux familles qui sont demeurées sur place.

En 1979, le Nicaragua a connu une révolution victorieuse face à la dictature de la famille Somoza. Véritable protectorat des États-Unis, le pays a fait les frais d'une agression en règle de l'impérialisme américain. Embargo économique, soutien militaire à la contre-révolution et campagne mensongère à l'endroit des sandinistes ont permis au président étasunien de l'époque, Ronald Reagan, de déstabiliser la jeune révolution et de favoriser l'arrivée de la droite néolibérale au pouvoir. Très rapidement, les forces progressistes et le mouvement syndical doivent affronter les politiques de privatisation et de démantèlement des programmes sociaux. Les travailleurs, faiblement syndiqués, sont les premiers à faire les frais de cette déstructuration du marché du travail au service des multinationales.

Les sandinistes sont revenus au pourvoir au cours des dernières années. Bien que ce parti se situe dans le sillage des changements politiques survenus au cours des dernières années en Amérique latine, le mouvement syndical reste vigilant. La situation de précarité et de pauvreté qui prévaut dans le monde du travail amène la CST à conserver une indépendance politique nécessaire à l'avancement des droits des travailleuses et des travailleurs.

Yves Fortin
Secrétaire général
du Conseil central de Québec–
Chaudière-Appalaches

L'invitée

ELLEN GABRIEL

Présidente de l'association **Femmes Autochtones du Québec inc.** depuis octobre 2004, Ellen Gabriel lutte pour la défense des droits des femmes autochtones et porte leurs messages aux niveaux provincial, national et international.

Peuples autochtones

Une éducation de qualité est nécessaire

J'ai souvent entendu des leaders politiques et des employeurs affirmer qu'il est nécessaire d'intégrer plus d'Autochtones sur le marché du travail. La population autochtone est celle qui s'accroît le plus rapidement au Canada, ce qui pourrait porter à croire qu'elle est une cible parfaite de recrutement. Non. Il nous reste plusieurs défis à relever, dont celui, important, de l'éducation. Sheila Fraser, vérificatrice générale du Canada, a présenté de nombreux rapports cinglants portant sur le faible financement accordé par le gouvernement fédéral aux écoles de nos communautés autochtones. En 2004, elle affirmait dans son rapport que dans ces conditions, les communautés autochtones devront attendre 28 ans avant d'atteindre la parité avec le reste des Canadiens, et ce, même si le financement devait augmenter demain !

L'attitude nonchalante du gouvernement à l'égard de la qualité de l'éducation que reçoivent les jeunes autochtones rappelle le système de pensionnats, fondé sur des politiques racistes et discriminatoires visant l'assimilation. Mais grâce au courage des personnes qui ont survécu et témoigné de leur expérience, l'histoire a pris un autre tournant. Toutefois, le moment est venu de réorienter l'éducation des Autochtones. Pour y parvenir, les deux parties devront faire preuve de bonne foi.

Les communautés autochtones, qui ne sont pas maîtres de la scolarisation de leurs enfants, ont toujours été aux prises avec l'énorme défi que pose l'accès à une éducation de qualité dans les réserves. La conservation et l'avancement de nos langues et de nos cultures sont des éléments qui renforcent l'identité, favorisent le développement économique et améliorent les chances de réussite des individus. La survie de nos cultures dans un contexte de mondialisation exige bien plus que les simples apprentissages de base. Selon moi, l'un des manquements du système d'éducation actuel est l'absence d'enseignement des droits de la personne, car ces connaissances contribuent à ce que les uns et les autres vivent en paix.

Pour que les peuples autochtones connaissent du succès à l'extérieur de leurs communautés, les problématiques du racisme et de la discrimination doivent aussi être abordées. Au Canada, les femmes autochtones vivent une double discrimination en raison de lois coloniales, telle la Loi sur les Indiens (1876). Au sein de notre population, ce sont elles qui majoritairement réalisent des études supérieures. Pourtant, les effets néfastes de la colonisation se font toujours sentir en ce qui concerne leur sécurité, comme l'a conclu le rapport d'Amnistie internationale sur les *Sœurs volées*, paru en 2004 : « Des décennies de mesures gouvernementales ont appauvri et déchiré les familles et les communautés autochtones, plaçant de nombreuses filles et femmes autochtones dans une position extrêmement vulnérable à l'exploitation et aux attaques. »

Ainsi, bien que des efforts soient consacrés à l'inclusion de plus de travailleurs et de travailleuses autochtones au marché du travail, les processus de recrutement et de rétention doivent contenir des ateliers sur la sensibilité culturelle à l'intention des employeurs et des employé-es. Le Canada a un long chemin à parcourir pour que les Premières Nations soient traitées avec justice et égalité. Martin Luther King a dit : « La paix n'est pas seulement un but lointain que nous nous fixons, mais un moyen qui nous permet d'arriver à ce but. » Le meilleur moyen d'atteindre nos buts est de travailler ensemble afin de calmer nos peurs et de vivre enfin en paix.

Skén:nen — En paix

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 29 250 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, Yves Fortin, Claude Giguère, Louis-Serge Houle, Jean-Pierre Larche, François L'Écuyer, Noée Murchison, David Patry-Cloutier, Denise Proulx, Mario Raymond, Michel Rioux, Pierre Roger

Correction d'épreuves
Lyne Beaulieu, Claire Trencia

Conception graphique
Jean Gladu et Sophie Marcoux

Soutien technique
Carole Archambault

Photographie
Clément Allard, Chantier Chibougamau, Alain Chagnon, Michel Giroux, Paul Labelle, Louise Leblanc, PC, Maxime Picard

Caricature
Boris

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

SEMAINE NATIONALE
DE LA SANTÉ
ET DE LA SÉCURITÉ
AU TRAVAIL

Du 18 au 24
octobre
2009

TON TRAVAIL TE BRISE

Jusqu'où es-tu prêt à aller ?

CSN