Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux

Juin 2010, numéro trente

Perspectives

CSN

SAGES-FEMMES

Pour mille petites attentions

Mot de la présidente

Budget du Québec 2010

Rupture du pacte social

Le budget du Québec marque une rupture du pacte social liant les Québécoises, les Québécois et leur gouvernement. En raison de son refus entêté à revoir la progressivité du système fiscal, une majorité de contribuables risque de crouler sous des mesures hautement régressives.

Des compressions catastrophiques

Il est trompeur d'affirmer que 60 % des efforts de redressement budgétaire viennent du gouvernement, puisque ce sont les services à la population qui seront amputés de plus de 5 milliards d'ici 2014. Ces mesures s'accompagnent d'une politique de non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux qui touche le personnel administratif des secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation. Tout cela, alors qu'on fait de plus en plus appel aux personnels des agences privées, aux sous-traitants et aux PPP qui coûtent les yeux de la tête !

Une taxe santé

Le budget Bachand change radicalement la donne quant au financement de la santé en introduisant, pour la première fois, une taxe santé. Tous seront soumis à la même contribution de 200 $ indépendamment de leur revenu. Pire encore, le budget prévoit la mise en place d'un ticket modérateur qui frappera de plein fouet les femmes enceintes, les cancéreux, les malades chroniques, etc. La logique d'utilisateur-payeur en santé est inacceptable et ouvre grand la porte à la privatisation du système de santé et aux assurances duplicatives.

De passage aux Îles-de-la-Madeleine pour rencontrer les militants libéraux de la région, le premier ministre Jean Charest a été accueilli, le 30 avril, par une centaine de manifestants et de manifestantes des organisations syndicales des Îles. Ils lui ont signifié leur mécontentement entre autres à l'égard du dernier budget provincial.

Hausse des tarifs d'électricité

Le train de mesures régressives ne s'arrête pas là. La hausse de tarif du bloc patrimonial d'électricité s'effectue sans un débat public large qui pourrait tenir compte de l'impact d'une telle augmentation sur les différentes catégories d'utilisateurs, la consommation, les économies d'énergie, les exportations, le financement de la recherche et du développement en matière d'énergie verte et la péréquation.

Exit la société civile

Le gouvernement sabre également une trentaine d'organismes consultatifs autonomes ou paritaires dédiés aux aîné-es, à la famille, aux relations interculturelles, à la jeunesse, au travail et à la main-d'œuvre, rayant ainsi de la carte la participation de la société civile.

Les étudiants passent à la caisse

Enfin, pour ce qui est de l'augmentation des droits de scolarité, il place ses partenaires devant une situation de fait et les convie à une consultation où seules les modalités de la hausse seront discutées. L'éducation avait pourtant été identifiée comme étant la priorité à l'occasion de la rencontre économique de Lévis.

Décollage raté

Alors qu'il aurait fallu de l'envergure, c'est à un exercice comptable ratatiné, déprimant et à courte vue que s'est livré ce gouvernement qui naguère conviait le Québec à prendre son essor. Il s'agit, à n'en pas douter, d'un décollage magistralement raté ! En choisissant de s'acharner à réduire la dette sous le fallacieux prétexte de laisser une comptabilité en ordre à nos enfants tout en charcutant les programmes sociaux et les services publics, c'est au contraire un bien pire héritage que nous léguons aux générations futures. L'équité intergénérationnelle commande, au contraire, de laisser à celles et à ceux qui nous suivent des systèmes de santé, d'éducation et de sécurité sociale qui se tiennent et un État qui peut encore agir pour le bien commun.

Cette trajectoire budgétaire est prévue pour les cinq prochaines années. Pas question de baisser les bras ! Il faudra s'inscrire dans une bataille de longue durée en bâtissant les appuis les plus larges possible.

Bonnes vacances

Profitez bien de la saison estivale pour refaire le plein d'énergie. L'automne prochain, Jean Charest nous trouvera sur son chemin.

Claudette Carbonneau

4

Travail et militance
Défis des générations

9

Sages-femmes
Mille attentions

12

LES CONSEILS CENTRAUX EN CONGRÈS

16

Secteur public
À quand les solutions négociées ?

22

Formation
Prendre les devants

29

Chartrand l'insoumis

31

L'invité
Salah Basalamah
Pour une agora citoyenne

Travail et militance
Tendances et défis

par Jessica Nadeau

Photo : Michel Giroux

Travail et des générations contemporaines

Le thème de la dernière université d'hiver de la CSN, mise sur pied pour les élu-es et les responsables des coordinations de la centrale, a porté sur la participation des jeunes dans les organisations dans un contexte où, à la fois, les stratégies patronales et les modes de communication sont en mutation. *Perspectives CSN* vous fait part des réflexions proposées lors de cet événement.

Madeleine Gauthier

Les baby-boomers (âgés de 44 à 67 ans) s'apprêtent à quitter le marché du travail pour laisser la place aux générations X (de 30 à 50 ans) et Y (de 13 à 35 ans). Quels défis ces mutations représentent-elles pour le syndicalisme ?

Les baby-boomers ont « trouvé leur place dans l'histoire », estime Madeleine Gauthier » de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS). Ils ont été marqués par la Révolution tranquille, le nationalisme, le féminisme, le syndicalisme, l'édification d'un État moderne et de la classe moyenne. Mais « les valeurs de solidarité qui ont marqué les idéaux de leur jeunesse se sont peu à peu laissées imprégner par l'esprit du temps qui a façonné les décennies qui ont suivi : individualisme, consommation ».

La génération X, elle, a été affectée par la crise du pétrole. Elle a connu le chômage, la montée du travail autonome et du travail précaire, l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, la progression de l'individualisme, du travail comme valeur dominante, le sida… Les individus de cette génération ont vécu avec l'impression qu'ils devaient se contenter des restes des baby-boomers, qu'ils étaient une « génération sacrifiée ».

De son côté, la génération Y est influencée par le choc démographique, les changements technologiques et la mondialisation. C'est le plus petit groupe à entrer sur le marché du travail et ces jeunes vivent avec le sentiment d'être surqualifiés ou déqualifiés. Ils ont une plus grande propension à la mobilité, sont peu soucieux des hiérarchies et privilégient la compétence avant l'ancienneté.

Plusieurs enjeux attendent ces générations. Les baby-boomers doivent-ils continuer de contribuer à la vie collective pour compenser les besoins de main-d'œuvre qui s'annoncent ? Les X sauront-ils remplacer les boomers dans les postes de responsabilité ? Les Y maîtriseront-ils l'art d'apprendre à vivre dans la pluralité générationnelle et culturelle et pourront-ils garder en tête la place que doit occuper le Québec dans le concert des nations ?

Quant au syndicalisme, nous devrons aussi nous interroger : que veut-on conserver ? Transmettre ? Partager ? Changer ? Développer ? Autant de défis auxquels tout un chacun devra faire face.

militance

S'engager à l'ère du Web 2.0

Même si elles peuvent donner un deuxième souffle aux mouvements sociaux, les nouvelles technologies ne sont pas la panacée pour rallier les jeunes, prévient Sandra Rodriguez, doctorante en sociologie de l'Université de Montréal.

« En préparant ma présentation pour l'université d'hiver, on m'a demandé : *Est-ce que vous êtes en train de dire que les jeunes se désintéressent de l'action collective ?* J'ai compris qu'il fallait que je fasse attention à la façon dont j'amenais les choses parce que ce n'est pas ça que je veux montrer. »

Ce que Sandra Rodriguez tente de démontrer, c'est qu'un peu partout en Europe, aux États-Unis et au Québec, on note une baisse de la participation dans les mouvements sociaux dits traditionnels tels que les syndicats ou les partis politiques. Mais ce ne sont pas nécessairement les jeunes qu'il faut blâmer. « Il y a une transformation de l'action collective à l'échelle internationale et les jeunes ne sont que le reflet de cette mutation », estime-t-elle.

Plusieurs facteurs sont à prendre en considération. Il y a, dans un premier temps, la transformation du domaine public. « Nous sommes dans une démocratie de plus en plus participative. Les gens veulent donner leur opinion et croient moins en l'idée qu'un leader puisse prendre la parole au nom de tous. Ils revendiquent le droit d'avoir une opinion différente. »

Dans un deuxième temps, il y a les nouvelles technologies qui transforment la façon dont les gens s'informent. « Pendant longtemps, les débats qui entouraient la sphère publique se passaient entre le discours des politiciens et celui des journalistes. Aujourd'hui, avec les nombreux forums de discussion, les gens commentent les nouvelles, publient leurs photos et leurs vidéos ; dans certains cas, ce sont les citoyens eux-mêmes qui amènent un nouvel espace médiatique. Il y a donc multiplication des voix. »

Le contenu avant le contenant

Il y a également la façon dont on utilise les nouvelles technologies. Même si les réseaux sociaux — Facebook, Twitter et compagnie — font désormais partie de la majorité des nouvelles formes d'engagement, il faut se rappeler qu'ils ne sont que des instruments.

« La recherche que je mène auprès de jeunes de 20 à 35 ans démontre qu'ils ne voient pas dans les réseaux sociaux la solution ni la panacée. Dès qu'ils se sentent ciblés par les nouvelles technologies, ils décrochent. Ce n'est pas l'outil qui va les attirer, mais le contenu qu'on y retrouve. »

Bien entendu, si le contenu n'est pas diffusé sur ces nouvelles plateformes, il y a beaucoup moins de chances que les jeunes y aient accès. « Si je fais une analogie avec une autre époque, c'est comme si un plombier ne s'affichait pas dans les pages jaunes. Les gens maintenant vont chercher l'information d'abord par internet. Si vous n'y êtes pas, vous perdez des points. »

Par ailleurs, il faut faire attention à ce que Sandra Rodriguez appelle la fétichisation des nouvelles technologies. « Le danger, c'est de croire que c'est l'outil en soi qui est en train de transformer la participation citoyenne. Il transforme la façon dont on perçoit nos possibilités de réseau. En ce sens, c'est moins lui que notre façon d'interagir qui est en train de transformer la participation citoyenne. »

La peur des structures trop lourdes

Devant la rapidité de ces nouvelles technologies, les jeunes voient de plus en plus les mouvements sociaux traditionnels comme des moyens usés, inefficaces et lourds.

« Les jeunes trouvent important de voter et de s'engager. Mais dès qu'on leur parle de syndicat, de partis politiques ou de structures organisées ou hiérarchiques, ils ont tendance à dire que ce n'est pas très efficace.

« Il faut par contre faire une distinction : ce n'est pas tant un refus qu'une crainte. Ils ont peur que ce soit inefficace, que leur voix ne soit pas entendue dans ce genre de système. »

Quant à la notion d'engagement chez les jeunes, elle se révèle être d'une grande complexité. Les jeunes s'impliquent, mais différemment. « Plusieurs disent que leur travail est une forme d'engagement. C'est la génération *McJob*, suréduquée et sous-employée. Ça donne des jeunes qui acceptent de travailler dans des coopératives et qui donnent des heures de travail non comptées sans penser qu'ils font du bénévolat.

« Certains acceptent de gagner 20 000 $ par année dans une ONG, alors qu'ils pourraient faire trois fois plus ailleurs. D'autres, qui ont les moyens de se payer un appartement, habitent en colocation avec de jeunes familles n'ayant pas les moyens de se payer un loyer complet. »

Sandra Rodriguez

Engagement à la carte

La chercheuse considère que l'implication des jeunes aujourd'hui est plus proche de leur valeur et de leur vie quotidienne. Ils font des choix personnels et de responsabilités individuelles, des choix éthiques de travail et de consommation. Leurs engagements se font plus distanciés, multiples et ponctuels.

Exit la carte de membre d'un parti et la fidélité envers une organisation, ce qui compte c'est d'être fidèle à ses valeurs. On peut être membre de deux partis à la fois pour défendre une cause ou passer d'un mouvement à l'autre selon les actions proposées par l'un et l'autre.

Travail et
Les nouvelles stratégies

Avec le déclin du fordisme, remplacé par un modèle fondé sur l'individualisme des rapports au travail, les syndicats doivent se réajuster s'ils veulent continuer de jouer un rôle clé. Telle est la conclusion de Daniel Mercure du Département de sociologie de l'Université Laval.

Pour certains, respecter ses valeurs au quotidien devient un défi bien plus contraignant que de prendre une carte de parti. Pour d'autres, c'est une forme d'individualisme exacerbé qui permet de s'engager au gré de leur humeur.

Pour survivre dans ce contexte, les organisations syndicales devront se renouveler. Et c'est là le grand défi, estime Sandra Rodriguez. « Soit elles misent sur la fidélité des membres, et alors elles se doivent d'amener le discours sur les avantages que cela procure, ou à l'inverse elles s'ouvrent à la participation de tous, ce qui leur permet d'accueillir un plus grand nombre de jeunes et d'acteurs ponctuels. C'est une réflexion que les organisations syndicales devront mener. »

« Je ne crois pas que ça va être la fin du syndicalisme, je crois plutôt que nous vivons une période de transition importante, c'est-à-dire que nous irons vers un syndicalisme de plus en plus qualitatif qui s'arrimera aux nouvelles exigences de la main-d'œuvre. Et si le syndicalisme sait jouer dans les systèmes de valeurs dominantes, notamment les questions de temps de travail qui vont devenir des questions centrales, je pense qu'il peut remplir un rôle important. »

Pour comprendre les nouvelles exigences de la main-d'œuvre, il faut cerner les stratégies et les exigences patronales. Leur nouveau modèle productif se base sur trois grands axes : la flexibilité, l'implication subjective et la logique de l'employabilité.

Le premier axe, explique Daniel Mercure, c'est la flexibilité comme logique d'entreprise, et cela renvoie à la flexibilité salariale, à la polyvalence et à la flexibilité de l'emploi. Le second s'articule autour de l'implication subjective et de l'autonomie responsable, c'est-à-dire l'idée de mettre une responsabilité plus lourde sur les épaules du travailleur afin de l'amener à s'impliquer subjectivement et à mobiliser ses capacités créatrices.

Enfin, il faut ajouter une gestion des ressources humaines basée sur le développement des compétences et la logique de l'employabilité. « Concrètement, ça veut dire amener les travailleurs à se sentir de plus en plus responsables de leur propre employabilité, donc de leur formation. »

L'effritement du syndicalisme

Pour l'employeur, il s'agit d'abord et avant tout d'avoir une entreprise souple qui peut réagir rapidement aux aléas du marché. Mais, concrètement, ces changements se traduisent par un contournement de l'implication syndicale. Et il s'agit d'une tendance très forte qui risque de mener à l'effritement de l'action collective, prévient M. Mercure.

« Il s'agit pour l'entreprise de miser non plus sur la représentativité du collectif syndical, mais plutôt sur l'individualisation au travail. Leur notion de collectif de travail ne renvoie pas à l'action syndicale, mais au travail en équipe, à l'échange d'information, etc. On est donc dans une mouvance qui vise à contourner les syndicats, à faire affaire directement avec le travailleur. »

Ce qui est malheureux, déplore Daniel Mercure, c'est que 70 % des travailleuses et des travailleurs au Québec adhèrent à ces nouveaux principes de flexibilité, de rémunération au rendement et de responsabilité individuelle de la sécurité d'emploi. « C'est un peu triste, mais les travailleurs ont progressivement intériorisé cette nouvelle manière de penser des entreprises, ils ont été intoxiqués par cette idéologie managériale. »

Bien que ce soit principalement les travailleurs non syndiqués qui adhèrent à ces nouveaux principes, le phénomène s'est diffusé dans toutes les catégories d'âge. « C'est un peu plus accentué chez les jeunes, précise-t-il, mais il faut dire qu'ils sont un peu moins syndiqués aussi. » Daniel Mercure explique ce fort assentiment par le discours social et économique dominant depuis les 20 dernières années.

Conciliation travail–vie privée

Les travailleurs se rallient à toutes ces nouvelles stratégies patronales, mais ils décrochent lorsque cela empiète sur la vie privée. « Au chapitre du temps personnel, alors là non, ça ne passe pas du tout. »

Photo : Louise Leblanc

Daniel Mercure

Plus question de rencontrer un client le vendredi soir ou de venir au bureau un samedi matin. Les travailleurs veulent tracer une ligne claire entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Et là, il s'agit d'une quête qui s'exprime principalement chez les jeunes.

Le travail en soi — importance absolue — est toujours jugé très important par 75 % des travailleuses et des travailleurs. Mais lorsqu'on le hiérarchise par rapport aux autres aspects de la vie — importance relative —, il arrive en deuxième lieu après la vie privée.

« Il y a un discours en ce moment alléguant que les jeunes ne veulent plus travailler, qu'ils ne pensent qu'à leur vie privée. Ce n'est pas vrai. Ils accordent de l'importance au travail. C'est culturel, ils ont besoin de réalisation de soi

et d'épanouissement et cela doit s'exprimer partout, y compris au travail. Mais ils veulent un meilleur équilibre. » D'où l'importance de la conciliation travail–vie privée qui déborde, selon M. Mercure, de la simple conciliation travail–famille.

Changement culturel

Pour comprendre ce qui pousse les jeunes à prioriser la vie privée avant le travail, il n'y a qu'à se rappeler la grande trahison qu'ont vécue leurs parents — chez qui l'entreprise avait développé un fort sentiment d'appartenance — lorsqu'ils se sont retrouvés devant les licenciements massifs, les restructurations et l'insécurité de la récession au début des années 1990. « Ce sentiment de trahison ressenti par les travailleurs se répercute dans le milieu familial et sur les enfants qui apprennent à ne pas mettre tous leurs œufs dans le même panier du travail. »

Ce changement culturel amène une réflexion chez les jeunes par rapport à la loyauté envers l'entreprise. Il devrait également inciter une réflexion chez les organisations syndicales, accusées d'être trop rigides. « Il ne faut pas oublier que le syndicalisme s'est ajusté au fordisme, un système très rigide avec des postes fermés. Aujourd'hui, nous sommes dans un moment de transition importante et les syndicats doivent se réajuster pour répondre aux nouvelles demandes des travailleurs. »

Nouvelles technologies, nouveau syndicalisme

Une grève virtuelle sur Second Life, des groupes Facebook, des vidéos virales… Lorsqu'on parle de nouvelles technologies, ce ne sont pas les possibilités qui manquent. Et les organisations syndicales ne sont pas en reste, comme l'a démontré Philippe Gousenbourger de la Confédération syndicale internationale (CSI).

De plus en plus d'organisations syndicales dans le monde se servent des nouvelles technologies pour élargir leur auditoire et changer leurs images souvent mises à mal. Et ça marche, constate Philippe Gousenbourger.

Pour augmenter son membership, la centrale nationale de Finlande (SAK) a fait une vidéo personnalisée mettant en vedette un groupe très populaire auprès des jeunes. En plus de la campagne virale, ils ont fait la tournée des festivals de musique et des centres commerciaux pour diffuser la vidéo et permettre aux jeunes de s'inscrire en ligne.

Résultat ? « Dans un pays de 5 millions d'habitants où vous avez déjà 3 millions de syndiqués, la SAK compte 13 000 jeunes de plus que les années précédentes grâce à la campagne interactive. Cela a si bien marché que malgré le coût très élevé de la campagne, ils sont en renégociation pour une campagne similaire cette année. »

En Italie, les employés du groupe IBM ont déclenché une grève virtuelle sur Second Life. Près de 2000 sympathisants se sont joints aux syndiqué-es pour occuper les bureaux virtuels d'IBM Italie. Résultat : 20 jours après le début de la grève, le PDG d'IBM Italie démissionnait et le conflit était réglé.

En Nouvelle-Zélande, un syndicat a mis sur pied un groupe Facebook pour répondre de façon plus efficace à ses membres toujours en déplacement. En moins de quelques mois, les internautes n'avaient plus besoin du modérateur et se répondaient entre eux grâce à leurs expériences respectives. Et ce, où qu'ils soient dans le monde.

« L'utilisation des nouvelles technologies est devenue essentielle, estime M. Gousenbourger. Mais elle ne doit pas servir à remplacer ce qui se faisait avant, c'est un complément. Il faut continuer le travail de base et intégrer les nouveaux outils pour élargir la présence syndicale. »

Philippe Gousenbourger

Sages-femmes

Passion et savoirs

Jessica Thompson

Photos : Chantal Poirier

par Denise Proulx

Elles vivent la même passion des enfants, et particulièrement des bébés qu'elles aident à venir au monde ! Les sages-femmes partagent aussi une philosophie qui les unit, qu'elles soient pionnières ou récemment diplômées.

« Nous avons une grande confiance en la vie et dans le pouvoir des femmes de donner naissance. La grossesse, l'accouchement et l'allaitement sont des périodes normales et les femmes possèdent tout ce qu'il faut pour y faire face », résume Mounia Amine, sage-femme depuis juin 2008 et qui, à 26 ans, pratique sa profession à la Maison de naissance du Boisé à Blainville, au nord de Montréal.

« Être sage-femme demande des qualités particulières, c'est vraiment une vocation », ajoute Jessica Thompson, une jeune sage-femme d'à peine 30 ans rattachée à la Maison de naissance de la Rivière, à Nicolet, et mère de trois enfants.

Compétente !

Elles sont sorties de la clandestinité en juin 1999 avec l'adoption de la Loi sur les sages-femmes du Québec et la création de l'Ordre des sages-femmes du Québec. Il n'en demeure pas moins que ces professionnelles de la santé de première ligne sont encore confrontées à une image du passée qui ne leur ressemble plus, à une « guéguerre » qui perdure dans quelques milieux hospitaliers et à l'indifférence du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) devant leurs revendications.

La sage-femme d'aujourd'hui possède une formation universitaire de quatre ans, dont trois en stages en maison de naissance, en centre hospitalier et en centre communautaire. Elle peut prescrire des analyses sanguines et des médicaments, des échographies ou des examens médicaux spécialisés. « Le baccalauréat nous rend compétente et responsable, il nous apprend à intervenir si besoin est et à ne pas toucher si tout va bien. Nous savons protéger la sécurité de la femme qui accouche. La sage-femme assure non seulement le suivi médical, mais également une approche globale tenant compte de toutes les dimensions de la vie de la femme, comme l'aspect psychosocial », constate Mounia Amine. « Nous nous intéressons aussi aux aspects émotifs, familiaux et alimentaires de la femme enceinte. C'est ce qui nous donne le temps d'établir une saine complicité », renchérit Jessica Thompson.

Pour pratiquer au Québec, les sages-femmes doivent obligatoirement être membres en règle de l'Ordre des sages-femmes et respecter les responsabilités édictées par la Loi sur les sages-femmes qui détaille, entre autres, le champ de pratique et les compétences de la sage-femme.

Militantes !

Leur formation de haut niveau a su vaincre les réticences de nombreux futurs parents, mais pas nécessairement les jeux de coulisses pour freiner le développement de la profession. « Le ministère a reconnu notre autonomie et notre compétence pour les grossesses normales. Nous sommes formées pour savoir comment intervenir en situation d'urgence, comme pour la réanimation d'un bébé. Nous avons établi des relations de qualité avec des équipes médicales de centres hospitaliers, des équipes d'ambulanciers, pour être efficaces lors du transfert d'une femme qui aurait ▶

Marie-Paule Lanthier

besoin d'une césarienne », rappelle Marie-Paule Lanthier, sage-femme active depuis 1978 et pionnière pour la légalisation de la profession.

Mais elle est déçue de l'indifférence du ministre Yves Bolduc. À 65 ans, elle songe à la retraite et elle passe le flambeau à la relève afin qu'elle poursuive la bataille pour améliorer leurs conditions de travail. Elle observe que les jeunes femmes sont militantes et qu'elles jouissent de l'appui de groupes de parents pour que le MSSS dégage plus de budget et ouvre les maisons de naissance réclamées dans plusieurs régions du Québec. « Tout cela, c'est très politique. Le grand défi, c'est que le ministre Bolduc dise publiquement qu'il reconnaît nos compétences. Les sages-femmes coûtent bien moins cher au système de santé. Pourquoi faire un suivi de grossesse avec un médecin, alors que les sages-femmes peuvent le faire avec 80 à 85 % des femmes, toutes celles qui ont une grossesse normale ? »

Un métier aux mille petites attentions

Marie-Paule Lanthier, sage-femme d'expérience, a assisté à la naissance de centaines d'enfants au cours de sa vie professionnelle. Elle fut l'une des pionnière pour la légalisation de la profession.

Elle s'est aussi impliquée pour la création d'une formation universitaire, avec d'autres, pour assurer que la nouvelle génération de praticiennes soit plus respectée qu'elle ne l'a été au départ. « Nous avons appris d'elles. C'est avec elles que j'ai pris confiance en moi », avoue candidement Mounia Amine. « Je suis très reconnaissante aux femmes qui ont œuvré toutes ces années dans l'illégalité. En plus, elles ont dû subir des examens pour être accréditées. Le travail qu'elles ont accompli a changé la profession », croit Jessica Thompson.

Prendre le temps

Étudiante stagiaire, l'apprentie sage-femme apprend avec son aînée bien d'autres trucs du métier. Par exemple, à prendre le temps de parler et de partager des sentiments, des impressions générés par la grossesse, ressentis par le conjoint et les autres enfants. « Les relations humaines sont un aspect essentiel de la philosophie de la sage-femme. Je tiens à établir un contact chaleureux, car la complicité qui en découle aide à réussir l'accouchement souhaité », complète la jeune femme, diplômée en 2006.

Ainsi, le suivi de grossesse avec une sage-femme est bien différent de ce qui a cours dans les cliniques médicales. D'une durée d'une heure, une fois par mois, la rencontre porte sur plusieurs aspects de la vie psychologique, sociale et familiale. Il y est question d'alimentation, d'exercices physiques, de médication naturelle, d'allaitement, de vaccination, de choix de vie. « C'est une rencontre plus personnalisée à tout point de vue. Nous répondons à toutes les questions. Il s'en dégage un sentiment de liberté et d'autonomie qui plaît aux femmes », constate Marie-Paule Lanthier.

S'approprier son accouchement

La sage-femme dit avoir observé un changement d'attitude des futures mères au cours de ses 32 années de pratique. Elles sont plus informées et elles demandent plus d'examens médicaux, que les sages-femmes

jugent peu nécessaires. De son côté, Jessica Thompson voit que les femmes enceintes arrivent avec des idées bien arrêtées. Elles veulent que le couple fasse un choix éclairé, notamment pour le lieu de l'accouchement, soit à la maison, à la maison de naissance ou à l'hôpital. « Les femmes souhaitent demeurer entièrement maîtresses de leur corps », dit-elle.

C'est ainsi que les conjoints sont très impliqués dans les décisions concernant la manière dont la naissance aura lieu. Certains demandent d'écouter leur musique préférée, la radio, d'autres veulent des ballons partout dans la chambre, des femmes accouchent dans l'eau, grâce au bain installé dans chaque chambre de la maison de naissance.

La sage-femme qui sait un accouchement proche est disponible 24 h sur 24, sept jours sur sept. Plus particulièrement, les sages-femmes travaillent en équipe de deux. Les clientes en rencontrent deux au cours de leur suivi de grossesse, de sorte que si l'une d'entre elles est en congé au moment de l'accouchement, ce sera la partenaire qui prendra le relais. De toute façon, une seconde sage-femme sera présente au moment de la naissance afin d'aider en cas de complications. « On essaie de leur donner des outils pour les préparer, pour défaire leurs peurs et que la femme ait confiance en sa capacité d'accoucher », reconnaît Mounia Amine.

Une période postnatale simplifiée

À la suite de l'accouchement, la sage-femme demeure accessible en tout temps, grâce à un téléavertisseur. En fait, la sage-femme demeure en alerte durant toute la grossesse, pour l'accouchement ainsi qu'en postnatal pour les situations urgentes. Des visites ont également lieu à domicile les premier, troisième et cinquième jours suivant le retour à la maison. Des rencontres au bureau de la sage-femme se poursuivent pendant six semaines, parfois plus si nécessaire. Elle analyse la croissance du bébé et procure à la mère un soutien à l'allaitement. « C'est ce qui fait plaisir aux femmes, elles l'apprécient beaucoup », ont répété chacune à leur manière Jessica Thompson, Marie-Paule Lanthier et Mounia Amine.

Et c'est ce qui représente leur meilleure carte de visite. Naître avec une sage-femme, c'est un beau cadeau de début de vie !

Mounia Amine

Une profession exigeante

« La profession de sage-femme est exigeante. On ne peut pas penser faire 40 heures d'affilée sans avoir quelque chose dans le cœur », dit Mounia Amine. Et elle sait de quoi elle parle. Lorsque nous l'avons rencontrée, elle terminait un sprint de six accouchements de suite, dont un qui s'est achevé à l'hôpital. Elle a repris son horaire régulier après trop peu d'heures de sommeil et une seule journée de repos. C'est que le statut professionnel de la sage-femme québécoise est bien particulier. Elle pratique un accompagnement de qualité supérieure, mais elle reçoit comme reconnaissance professionnelle un traitement inférieur de la part du MSSS.

En effet, le ministère, en utilisant la Loi des sages-femmes du Québec, a décidé que son statut est celui d'une travailleuse autonome, à contrat renouvelable, embauchée par les CSSS. Une tâche à temps plein correspond à 40 accouchements et plus par année auxquels s'ajoutent 40 accompagnements de garde, comme seconde sage-femme lors d'accouchement. Ce travail est calculé comme représentant 35 heures par semaine, et ne tient pas compte des heures de suivi postnatal.

Et, on le sait, bébé ne s'annonce pas toujours sur les heures de travail. La sage-femme doit être disponible 24 h sur 24, sept jours sur sept, et ses heures supplémentaires ne sont pas rémunérées, mais accumulées dans une banque de temps qu'elle peut reprendre dans des périodes moins achalandées... plutôt rares ! Pour pallier cette disponibilité totale, elle encaisse une somme de 3500 $, versée en quatre paiements annuels dits de compensation des horaires défavorables et de fins de semaine.

UNE EFFERVESCENCE DE PROPOSITIONS

Les 13 conseils centraux de la CSN tiennent leurs congrès ce printemps. Lieu privilégié de débats, ils ont donné lieu à un bouillonnement d'initiatives. Dans les suites du 62e Congrès de la CSN, des résolutions visant la conciliation famille-travail, la mise en place de politiques d'achat responsable (PAR), la formation de la main-d'œuvre, la vie syndicale et une participation à la marche mondiale des femmes ont été adoptées. Diverses problématiques régionales étaient également au cœur des discussions.

Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec
S'engager au quotidien

Les délégué-es du 20e Congrès du conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec se prononceront sur un ensemble de résolutions qui visent l'engagement au quotidien, que ce soit en matière de conciliation famille-travail, de condition féminine, de santé et de sécurité, de vie syndicale ou régionale. Plus particulièrement, le conseil central souhaite s'engager à travailler au quotidien en appui aux travailleurs du secteur forestier, en faisant la promotion de l'utilisation du bois pour la construction de bâtiments. Pour favoriser la relève syndicale, il veut organiser un colloque sur le syndicalisme et les jeunes. Il désire se doter d'une politique d'achat responsable et organiser une campagne régionale de promotion de la collecte sélective. Pour contrer le fait que certaines municipalités expédient leurs matières résiduelles à l'extérieur de la région, le conseil central revendique la reconnaissance de la vocation régionale du centre de tri de Rouyn-Noranda et exige que toutes les matières recyclables y soient dirigées. Le congrès aura lieu du 31 mai au 2 juin.

Michelle Filteau

Bas-Saint-Laurent
Sur le front de la région

Dans le Bas-Saint-Laurent, le conseil central profitera du 22e Congrès pour souligner son 65e anniversaire. Les 125 délégué-es pourront consulter des documents d'archives qui rappelleront de grands moments du conseil central fondé entre autres par la Fédération de l'industrie du bois, dont ses membres œuvrant à la Price Brothers venaient de remporter une importante victoire au sortir d'une grève rendue « illégale » par la loi des mesures de guerre de 1942.

Sur le thème *65 années à militer sur tous les fronts*, les délégué-es discuteront des façons de revaloriser l'action syndicale en insistant sur l'importance de la syndicalisation. La déclaration du comité des jeunes de la CSN sur les principes de développement durable sera présentée en séance plénière, constituant un prélude au débat visant à doter les syndicats affiliés d'un responsable dédié à l'environnement. Championne québécoise de l'exode de sa population, cette région a fait l'objet d'une recherche par Claude Ouellette, de l'UQAR, qui présentera les fruits de son travail. Le congrès se tiendra du 2 au 4 juin.

Louis-Serge Houle

Cœur-du-Québec
Pour préserver notre pacte social

Le Conseil central du Cœur-du-Québec souhaite sortir de son 6e Congrès avec plusieurs mandats en poche, dont celui d'organiser un deuxième colloque sur la conciliation famille-travail et une journée de réflexion portant sur le pacte social à préserver pour S*e donner le Québec qu'on veut !*

Il veut mettre au menu une journée d'échanges sur les moyens à instaurer pour diminuer notre empreinte écologique et des soirées thématiques sur la prévention en santé et en sécurité, de même qu'une activité de sensibilisation interculturelle pour combattre les préjugés et favoriser l'intégration et le maintien en emploi des immigrantes et des immigrants.

En matière de santé et de services sociaux, le conseil central entend former une large coalition regroupant tous les intervenants qui œuvrent à la défense des droits et à l'amélioration des services aux aîné-es afin de promouvoir la plateforme de revendications P*our une vision sociale et positive du vieillissement*. Le congrès se tiendra du 1er au 4 juin.

Michelle Filteau

Côte-Nord
Pour renforcer les liens

6e congrès régulier

CONSEIL CENTRAL CSN CÔTE-NORD

12, 13 et 14 mai 2010

Ensemble, solidaires et responsables !

Sur la Côte-Nord, les délégué-es au 6e Congrès du conseil central ont débattu et voté des propositions qui auront pour effet de renforcer les liens avec les différentes communautés et ses partenaires pour un développement régional durable. Le conseil central s'est d'ailleurs doté d'une politique d'approvisionnement responsable et d'une charte sur l'environnement. Il verra à mettre en place une plateforme régionale de revendications en matière de qualité de vie des ainés. La question de la conciliation famille-travail a aussi été abordée. L'ancienneté y a été débattue dans l'esprit des nouvelles réalités tout en réaffirmant sa signification dans l'exercice des droits conférés par les conventions collectives. Au cours du prochain mandat, le conseil central organisera un débat sur la question des finances publiques, car il s'agit d'un enjeu capital pour l'avenir des générations futures et pour « le Québec et la Côte-Nord que l'on veut ! » Tous les membres du comité exécutif ont été réélus. Le congrès a eu lieu du 12 au 14 mai.

Michelle Filteau

Estrie
Des enjeux majeurs

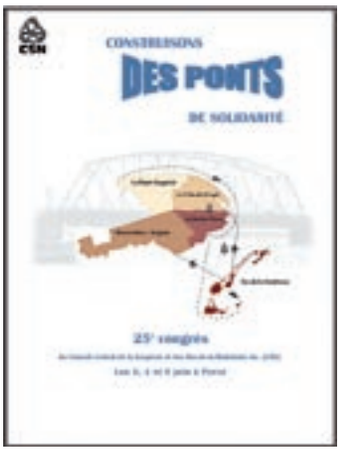
C'est sur le thème *Ensemble pour bâtir l'avenir* que se déroulera le 24e Congrès du Conseil central de l'Estrie, du 25 au 27 mai. Les congressistes y débattront des enjeux de l'heure : l'intégration des jeunes, des immigrantes et des immigrants dans les milieux de travail et leur initiation à la vie syndicale, la persévérance scolaire, le développement économique régional, la création d'emplois décents et le développement durable.

« Nous voulons reconduire une proposition de parrainage pour vaincre le décrochage scolaire, explique Jean Lacharité, président du conseil central. Aussi, les syndicats mettront des efforts afin que les employeurs facilitent la conciliation études-travail. »

Au chapitre du développement local, régional et durable, il veut s'engager à créer un répertoire des biens et des services produits par des syndicats CSN. Il souhaite adopter une politique d'approvisionnement responsable et mettre en place un comité vert qui soutiendra les syndicats locaux et renforcera l'application du programme *Ici on recycle*. En cours de mandat, le conseil central veut également tenir un forum intergénérationnel.

Jacqueline Rodrigue

Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Des liens à développer



À l'occasion de son 25e Congrès, le Conseil central de la Gaspésie et des Iles-de-la-Madeleine veut interpeller ses syndicats sur l'ensemble des aspects touchant les liens de solidarité à développer. « Ce mot à lui seul recèle une multitude de situations auxquelles l'ensemble de nos membres sont confrontés au quotidien, qu'il s'agisse de militance syndicale, de transmission des connaissances, d'environnement, de conciliation famille-travail, d'emploi, de nos services publics et de nos programmes sociaux ou encore d'éducation », de souligner Anatole Chiasson, son président par intérim.

Outre des propositions sur ces différents sujets, les congressistes débattront des défis à relever à l'égard du deuxième front de lutte. « Comme nous l'avons discuté lors de chacun des conseils confédéraux depuis avril 2009, nous avons des défis de taille devant nous depuis les deux derniers budgets provinciaux », d'expliquer Anatole Chiasson. Ainsi, les finances publiques seront aussi au cœur des débats. Ce congrès se tiendra du 3 au 5 juin.

Jacqueline Rodrigue

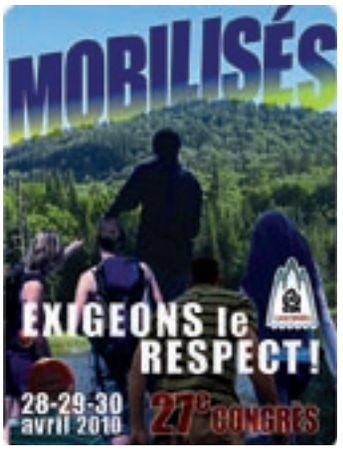
Lanaudière
Les délégués-es ont su partager

Réunis sur le thème *Savoir et partager*, à Joliette, quelque 100 délégué-es ont pris part au 62e Congrès du Conseil central de Lanaudière (CSN). Ce fut l'occasion de dresser un bilan de la situation de la CSN dans la région et d'y renforcer la solidarité.

Claudette Carbonneau, la présidente de la CSN, a ouvert le bal le 12 mai en abordant la question des finances publiques. Ses propos ont trouvé écho dans la présentation du premier invité du congrès, le docteur Réjean Hébert, doyen de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke. Il a, en effet, exprimé un malaise certain quant à la dérive de notre système de santé et de services sociaux vers le privé. Les délégué-es ont enjoint le conseil central à continuer de dénoncer ce glissement. Ce dernier devra aussi organiser un colloque pour la sauvegarde du caractère public du système de santé et de services sociaux. Il se dotera d'une politique d'achat responsable et incitera ses membres à développer une attitude d'indépendance face au pétrole.

Félix Cauchy-Charest

Laurentides
Un programme d'envergure



Une dizaine de propositions ont été adoptées au 27e Congrès du Conseil central des Laurentides. En matière d'environnement, le conseil central entend faire avancer les dossiers de la consommation responsable et du recyclage. Concernant les jeunes, on veut mettre l'accent sur la prévention en matière de santé et de sécurité, organiser des activités et créer des outils pour qu'ils s'impliquent dans leur syndicat. Une plateforme régionale *Pour une vision sociale et positive du vieillissement* sera mise en avant. En éducation, le conseil central veut intensifier son action pour contrer le décrochage scolaire, véritable fléau dans les Laurentides. Le conseil central s'est également engagé à faire une activité sur la formation continue. Il veut poursuivre le travail avec les groupes de femmes de la région et soutenir ses syndicats dans leur démarche de conciliation famille-travail. Tous les membres du comité exécutif ont été reconfirmés dans leur fonction. Le congrès s'est déroulé du 28 au 30 avril.

Michelle Filteau

Montérégie
Une organisation bien ancrée

La Montérégie doit s'inventer tous les jours. Trop près de la métropole pour feindre de l'ignorer, les Montérégiens savent néanmoins prendre en charge leurs différences. Depuis 15 ans, les militantes et les militants CSN de la région ont trimé dur pour donner une identité à ce qui, au début, avait été une fusion de cinq entités territoriales. De la méthode, de la complicité, de l'acharnement, sont autant d'investissements personnels qui ont été nécessaires pour fermement établir de nouvelles solidarités.

Le contenu du congrès 2010 du Conseil central de la Montérégie reflète cet ancrage : débat, en compagnie d'experts, sur le développement de l'éolien pour répondre aux préoccupations des citoyens qui veulent en saisir les enjeux dans une perspective de développement durable, mise sur pied, en collaboration avec Emploi-Québec, d'un projet de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre pour assurer des assises solides et soutenues au développement régional. Sans oublier les thèmes chers à tout militant que sont la vie syndicale, la santé et la sécurité, le congrès sera une autre étape de l'affirmation d'une organisation bien ancrée. Le congrès se tiendra du 25 au 28 mai.

Roger Deslauriers

Montréal métropolitain
Des résolutions costaudes

Le thème du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM) marque clairement l'étendue des actions à mener. Que ce soit la lutte contre le profilage racial, le décrochage scolaire, la privatisation des services publics et les compressions budgétaires, les attaques aux droits des femmes ou l'exploitation des travailleuses et travailleurs migrants, les délégué-es du congrès ont adopté une douzaine de résolutions costaudes.

En environnement, les syndicats sont notamment invités à susciter l'adhésion de leur entreprise à la campagne *Défi Climat*. Le CCMM revendique que les gouvernements financent adéquatement le développement de mécanismes d'adaptation afin d'aider les populations nordiques à affronter les problèmes liés aux changements climatiques.

Autre nouveauté : on propose de créer un réseau dont le mandat serait de développer la solidarité entre les syndicats. On veut également mieux les informer sur les programmes de formation de la main-d'œuvre et s'impliquer activement dans les forums sociaux et les sommets citoyens. Beaucoup de pain sur la planche ! Le congrès s'est déroulé du 17 au 21 mai.

Michelle Filteau

Outaouais
Un congrès riche en discussions

C'est sur le thème *L'environnement vert–vers la solidarité sociale* qu'a eu lieu le 66e Congrès du Conseil central des syndicats nationaux de l'Outaouais. En matière d'environnement, l'organisation veut se doter d'une PAR et encourage ses syndicats à en faire autant avec leur employeur.

En matière de solidarité sociale, une résolution concernant la pauvreté a été adoptée. Même s'ils travaillent à temps plein, de plus en plus de travailleuses et de travailleurs sont touchés par ce fléau. Les banques alimentaires de la région dénotent une augmentation de la fréquentation des familles qui peinent à joindre les deux bouts. Tous ont admis l'importance d'appuyer les groupes de défense du droit au logement. Au moment où le gouvernement s'en prend aux citoyens et à leurs services publics, le conseil central veut s'assurer de la participation des syndicats à ses différentes activités de mobilisation. Un comité a été mis sur pied pour réfléchir à cette question. Tous les membres du comité exécutif ont été reconduits dans leur fonction. Le congrès s'est tenu du 20 au 23 avril.

Michelle Filteau

Québec–Chaudière-Appalaches
En lutte pour la justice et l'égalité

Environ 300 délégué-es provenant de la majorité des 262 syndicats du Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches se sont réunis, du 17 au 21 mai, pour leur congrès triennal.

Ils ont discuté de différents aspects liés au thème du congrès, soit *S'inspirer d'hier pour mieux militer demain*. Il signifie que la lutte pour la justice et l'égalité n'est jamais terminée et qu'elle prendra de nouvelles formes dans l'avenir, d'expliquer la présidente du conseil central, Ann Gingras.

Les congressistes se sont notamment prononcés sur des recommandations concernant les droits syndicaux, l'appui aux luttes syndicales et sociales, la fiscalité et les services publics, une politique d'approvisionnement responsable (PAR), la santé et la sécurité, puis l'environnement et le développement durable.

Benoit Aubry

Saguenay–Lac-Saint-Jean
Assurer le développement régional

Le développement économique régional a été au cœur du 34e Congrès du Conseil central du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Le conseil central entend explorer de nouvelles spécialisations régionales tout en s'assurant que la région obtienne le maximum de retombées de la mise en œuvre du Plan Nord. En matière d'exploitation minière, il compte réclamer des redevances suffisantes pour compenser la perte d'une ressource non renouvelable.

L'organisation projette une vaste campagne pour dénoncer les situations de concentration et de « montréalisation » des médias et débattre publiquement des solutions afin de contrer ces tendances et s'assurer du développement de la vocation régionale des médias. Le conseil central veut aussi dresser un portrait de la sous-traitance dans la région afin de démontrer le transfert d'emplois à l'extérieur. Il devrait permettre de cibler les entreprises sous-traitantes pouvant être syndiquées. Le congrès s'est tenu du 18 au 21 mai.

Michelle Filteau

Front commun dans les secteurs public et parapublic

Toujours à la recherche de solutions négociées

par Jean-Pierre Larche

Des militantes et des militants de partout au Québec — ceux-ci de la Gaspésie — se sont mobilisés pour venir défendre nos services publics et soutenir les travailleuses et les travailleurs qui les dispensent.

Les négociations se poursuivent dans le secteur public pendant que les syndicats CSN commencent à débattre, en assemblées générales, des moyens qui devront être pris, dès la rentrée, afin de faire débloquer les négociations si celles-ci ne sortent pas de l'enlisement.

Au cours des derniers jours d'avril, les quatre fédérations CSN du secteur public ont enclenché le processus de médiation, en souhaitant que cette période favorise un rapprochement entre les parties vers la conclusion d'ententes négociées. À compter du 14 mai, les médiateurs ont 60 jours pour constituer un rapport présentant l'état d'avancement des travaux. Techniquement, rien n'empêche la poursuite des pourparlers durant ce processus ni, bien entendu, la conclusion d'ententes satisfaisantes. La CSN désire que la médiation soit active ; qu'elle permette de rapprocher les parties et non seulement de constater les désaccords. Des demandes de médiation ont également été formulées par les autres organisations composant le front commun.

Parallèlement, au cours de l'été, les syndicats du milieu de la santé et des services sociaux prépareront les listes des services essentiels devant être maintenus en cas de grève légale. Ainsi, toutes les étapes menant à l'obtention du droit de grève auront été franchies à la rentrée. Si le recours à des moyens de pression lourds est nécessaire, les syndicats en débattront au cours du mois de septembre.

Le printemps 2010 aura été fort en rebondissements. Dans les jours suivant la grande manifestation du 20 mars, qui a réuni pas moins de 75 000 militantes et militants, des travaux intensifs se sont tenus à toutes les tables de négociation. Ces négociations n'ont pas progressé au même rythme partout. Notamment, du côté de la santé et des services sociaux, il aura fallu plusieurs interventions auprès des responsables ministériels afin de faire avancer quelque peu les pourparlers.

En éducation, l'objectif prioritaire des enseignantes et des enseignants de cégeps, massivement syndiqués à la CSN, est d'augmenter significativement le niveau de ressources enseignantes. Chez le personnel de soutien du primaire, du secondaire et du collégial, la FEESP veut faire reculer la précarité d'emploi et le recours à la sous-traitance.

Dans la santé et les services sociaux, les deux fédérations CSN tentent de trouver des solutions aux horaires de travail rébarbatifs pour tout le personnel. L'organisation du travail, la santé, la sécurité et les surcharges de travail constituent d'autres enjeux majeurs pour les syndicats de même que le recours aux agences de personnel et à l'entreprise privée, auquel les syndicats souhaitent mettre un terme.

Du côté de la table centrale, où le front commun négocie les conditions salariales, les discussions ont permis de déblayer le terrain en

LOUIS ROY,
vice-président de la CSN,
responsable des négociations

« Les fédérations CSN ont demandé la médiation, car il s'agit d'une obligation que nous avons afin d'obtenir le droit d'exercer la grève si nous devons nous rendre là. Nous souhaitons cependant que, cette fois-ci, le processus de médiation serve véritablement à rapprocher les parties dans la recherche de solutions. Il y a une urgence certaine de trouver les moyens de revaloriser nos services publics, de les remettre sur les rails. Ces solutions passent obligatoirement par la négociation. Au cours des derniers mois, nous avons concentré toutes nos énergies autour des négociations. S'il s'avère que ces efforts ne portent pas fruit, il va de soi que nous allons augmenter la pression. »

Photo : Olivier Jean

PORTRAIT DU FRONT COMMUN

Les fédérations CSN représentent 160 000 travailleuses et travailleurs de l'État québécois. Aux côtés de la FTQ et du Secrétariat intersyndical des services publics, la CSN forme un front commun de 475 000 salarié-es des services publics. Le salaire moyen dans le secteur public est de 35 000 $ par année. Plus d'un salarié sur deux occupe un poste à temps partiel, occasionnel ou sur appel.

ce qui a trait à certaines grandes revendications. Rappelons que le front commun souhaite revoir la méthode de financement du régime de retraite, le RREGOP, afin de rendre les variations de taux de cotisation pour les salarié-es plus prévisibles et moins importantes, tout en assurant sa viabilité.

En ce qui a trait aux salaires, le gouvernement maintient la même offre depuis le début : des augmentations totalisant 5 % sur la durée d'un contrat de travail de 5 ans. C'est insuffisant. À titre d'illustration, son offre équivaut à une hausse de neuf sous l'heure, la première année, pour une préposée aux bénéficiaires.

De son côté, le front commun revendique la protection du pouvoir d'achat des salarié-es compte tenu d'un taux d'inflation anticipé d'environ 2 % par année pour une convention collective de trois ans. De plus, les employé-es de l'État souhaitent entreprendre un rattrapage salarial comparativement aux autres salarié-es québécois, dont les salaires sont plus élevés, en moyenne de 8,7 %, pour un même travail. Enfin, le front commun croit que les salarié-es devraient profiter de la croissance économique si celle-ci s'avérait plus forte que prévu en cours de convention.

Avec son dernier budget, le gouvernement a compliqué les négociations. D'un côté, il propose un gel de la masse salariale et des compressions dans les services encore plus importantes qu'annoncées précédemment. De plus, l'engagement à ne remplacer qu'un départ à la retraite sur deux chez le personnel administratif des deux grands réseaux soulève de nombreux questionnements – et une colère certaine – chez les salarié-es.

Occuper l'été

Au cours de l'été, le secteur public CSN sillonnera le Québec à bord d'une caravane originale pour rencontrer les membres des syndicats ainsi que la population et continuer de parler des négociations. Plusieurs activités de visibilité sont au programme afin de maintenir un certain niveau de mobilisation d'ici la rentrée. Au cours des prochaines semaines, tous les syndicats CSN du secteur public tiendront des assemblées générales afin de faire le point sur l'avancement des travaux et de réfléchir au recours éventuel à des moyens de pression plus lourds en vue d'une recherche de mandats qui s'effectuerait à la fin de l'été.

Pour suivre la négociation au quotidien, visitez le www.secteurpublic.info.

Au moment d'écrire ces lignes, le personnel de soutien CSN des commissions scolaires anglophones ainsi que les syndicats CSN de deux organismes gouvernementaux, soit la Société des traversiers et la Régie des installations olympiques, ont pu trouver un terrain d'entente sur les matières qui leur sont propres.

Photo : Michel Giroux

La participation à la grande manifestation nationale du 20 mars a pulvérisé les attentes : pas moins de 75 000 personnes ont répondu à l'appel du front commun pour défendre les services publics et des conditions de travail décentes pour celles et ceux qui les soutiennent à bout de bras.

Le dialogue pour remettre l'humain au premier plan

Seule une véritable concertation sociale permettra de réagir efficacement aux défis démographiques et de contrer l'individualisme rampant, préviennent les spécialistes des relations industrielles.

par Mathieu Boivin

En ouverture du 65e Congrès annuel des relations industrielles de l'Université Laval, les 26 et 27 avril, à Québec, la directrice de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, Tania Saba, a soutenu qu'il faut davantage de partenariats entre les employeurs, les syndicats et les pouvoirs publics.

« On voit la nécessité de traiter les enjeux de vieillissement de la main-d'œuvre, de transfert des connaissances et de retraites progressives, a-t-elle soumis. Il faut que les politiques publiques viennent soutenir les initiatives, et parfois même forcer la main, parce que la structure économique du Québec, c'est beaucoup de PME qui n'ont pas toujours le luxe de maintenir la qualité d'emploi et de conditions de travail quand elles sont aux prises avec une compétition féroce. »

Un pas insuffisant

Mme Saba estime qu'une loi comme celle récemment promulguée pour faciliter la retraite progressive représente un pas dans la bonne direction, mais que ce n'est pas suffisant. « Les milieux de travail ne peuvent pas mettre tous leurs travailleurs en retraite ou en semi-retraite en même temps, sans compter qu'il y a des gens qui ne sont pas du tout prêts à quitter, assure-t-elle. C'est la même chose pour l'intégration des travailleurs immigrants. »

Nécessaire concertation

James D. Thwaites, directeur du Département des relations industrielles à l'Université Laval, soutient lui aussi que le tripartisme est fondamental. Selon lui, l'enjeu principal est de mettre l'accent sur l'être humain. « Si on s'intéresse exclusivement à la profitabilité de certaines activités à court terme, on va recréer la récente crise économique, prévient-il. Il faut réaliser qu'une société ne se comptabilise pas en années financières et laisser la porte ouverte aux initiatives, peu importe d'où elles viennent. »

De son côté, le coordonnateur du congrès, Kamel Béji, croit que la concertation des partenaires sociaux est nécessaire pour en arriver à « un équilibre entre l'efficacité économique et la justice sociale, entre la création et la redistribution de la richesse et, aussi, entre la flexibilité et la sécurité des parcours professionnels ». M. Béji estime qu'il incombe au dialogue tripartite « de contrebalancer le discours politique récent qui dit "l'économie d'abord" et de prévenir le glissement idéologique vers l'individualisme ».

L'enseignant universitaire admet que la crise financière a été moins dure au Québec qu'ailleurs, mais souligne que des milliers de personnes ont quand même perdu leur emploi et que bien des entreprises ont prétexté cette crise pour geler l'embauche et amenuiser les conditions de travail. « Il y a une banalisation de la précarisation du travail, dont on ne parle pas beaucoup, tandis que beaucoup de retraités ont perdu du pouvoir d'achat, prévient-il. C'est toute une génération qui va payer pour ça. »

Une contribution essentielle

James Thwaites se dit toutefois optimiste : que ce soit au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, pendant la Révolution tranquille ou au fil des crises économiques qui se sont succédé depuis les années 1970, « il y a toujours eu des situations difficiles et on a toujours réussi à trouver des solutions efficaces et équitables quant à leur impact humain », soutient-il. Il faut simplement « apprécier les travailleurs, qui ont des idées, qui ne sont pas des machines et qui peuvent contribuer de façon très substantielle ».

Au centre de la photo : M. James D. Thwaites, directeur du Département des relations industrielles à l'Université Laval, et Mme Tania Saba, directrice de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal

Photo : Presse canadienne – J.P. Moczulski

Contrer le fatalisme ambiant

Le 65e Congrès annuel des relations industrielles de l'Université Laval a aussi permis d'examiner de plus près les grands enjeux qui affectent actuellement le monde du travail québécois.

Qualité du travail et qualité de l'emploi sont deux choses distinctes et il faut chercher à les unifier, comme le résumait l'humoriste Yvon Deschamps lorsqu'il évoquait « une bonne *job* avec un bon *boss* ». Mais le progrès enregistré entre 1997 et 2007 s'est abruptement terminé avec la récente crise financière et, depuis, on assiste à une disparité croissante entre les aspirations des travailleuses et des travailleurs et la réalité des organisations.

La solution réside dans le dialogue, de façon à ce que le travailleur n'ait pas à supporter seul le poids des contraintes de conciliation. En imposant par exemple des heures supplémentaires obligatoires, le réseau de la santé du Québec démotive beaucoup son personnel. Au contaire, en offrant notamment des services de garderie à ses employé-es, la société pharmaceutique Pfizer arrive à fidéliser ceux-ci.

En ce qui concerne le dialogue social des entreprises, on a constaté que les fonds d'investissement étrangers prennent de plus en plus de place dans l'actionnariat du secteur manufacturier québécois. Cela a pour effet de privilégier les rendements à court terme et de bouleverser les rapports de force, puisque les menaces de fermeture et de délocalisation sont rapidement invoquées si on n'obtient pas de concessions.

La solution repose dans l'investissement « patient », comme le fait le fonds de la CSN, Fondaction. Non seulement l'investissement « patient » favorise-t-il la prise de décision locale, mais il stimule aussi la reddition de comptes aux plans environnemental et social des entreprises, les participations n'étant pas achetées puis revendues à court terme par des investisseurs uniquement préoccupés de rentabilité. L'investissement « patient » totalise quelque 4,5 milliards de dollars au Québec.

Du côté de la gestion de la diversité de la main-d'œuvre, les plus gros obstacles résident encore dans la reconnaissance des qualifications des immigrantes et des immigrants et les questions linguistiques.

Gestion de la diversité

Du côté de la gestion de la diversité de la main-d'œuvre, on souligne les enjeux d'accès à l'égalité et à l'équité salariale. Au-delà de la question des travailleurs immigrants, il faut se préoccuper d'intégrer aussi les personnes handicapées et les membres de minorités religieuses ou sexuelles au monde du travail. Mais les plus gros obstacles résident encore dans la reconnaissance des qualifications des immigrantes et des immigrants et les questions linguistiques.

C'est par l'engagement de tous les acteurs sociaux à valoriser les organismes d'intégration en emploi et à soutenir le réseautage dans les communautés culturelles que l'on s'attaquerait le plus efficacement à ces problèmes. Et en ce qui a trait à la reconnaissance des diplômes étrangers, il faudrait mieux identifier les formations valables par rapport à celles qui ne le sont pas.

Nouvelles dynamiques

Enfin, de nouvelles dynamiques de relations de travail ont forcé des réajustements dans la représentation des salarié-es. On a noté qu'un syndicat bousculé doit revoir son mode d'action, que la résilience syndicale vient de nouveaux modes de revendication et que l'innovation vient d'un refus de baisser les bras et de succomber au fatalisme ambiant.

Par exemple, la syndicalisation des éducatrices en milieu familial montre qu'il est possible de briser l'isolement de travailleurs dispersés et qui, a priori, s'identifiaient peu au mouvement syndical. Quant aux employés du secteur forestier mis à pied, ils se sont donné de nouveaux organismes de représentation, ce qui leur a permis de conserver leur unité en dehors de l'usine et d'accroître leur influence dans le dialogue économique et social de leurs régions.

Le pouvoir d'éduquer

par Valérie Dufour

Chaque 21 mars se tient la Journée pour l'élimination de la discrimination raciale. Bien que cet événement ait déjà été souligné dans nos rangs, *Perspectives CSN* vous propose une réflexion sur le rôle des médias, qui parfois contribuent à entretenir cette discrimination.

Paris — Dans le monde médiatique, il y a des sujets qui sont plus épineux que d'autres à aborder. Et comme on a pu le voir avec les débats qui ont mené à la commission Bouchard-Taylor, l'immigration fait partie du lot. Non seulement les journalistes doivent savoir de quoi ils parlent quand il est question du voile islamique, de kirpan ou de kippa, mais ils doivent aussi réaliser que leurs reportages influencent l'opinion publique.

Ces constats ressortent d'un symposium de la French-American Fundation qui s'est tenu à Paris. Une représentante de RueFrontenac.com avait été conviée à cette rencontre de haut niveau qui réunissait une centaine de spécialistes, d'universitaires, de lobbyistes et de journalistes dont des représentants de CNN, du *New York Times*, du *Monde diplomatique*, du *Irish Times*, du *Point*, du *Figaro*, du *Christian Science Monitor* et du *Time Magazine*.

« Qu'on le veuille ou non, l'immigration va se poursuivre en Europe et en Amérique du Nord, car les besoins démographiques sont là, les moyens de transport sont de moins en moins chers et les inégalités nord-sud perdurent », explique le président de la branche américaine de la French-American Fundation, Antoine Treuille.

« Nous bombons le torse parce que nous nous considérons comme les fils de la Révolution française qui a amené l'égalité pour tous, mais nous ne comprenons pas que ce genre de déclaration vient avec l'obligation de faire des efforts et de poser des gestes en conséquence. C'est le plus gros problème de notre société », souligne le président de la section française de la fondation, Michel Garcin.

Crise identitaire

La France vit présentement une crise identitaire qui ressemble drôlement à ce que le Québec a vécu à la suite du jugement de la Cour suprême permettant à un jeune sikh de porter un kirpan à l'école. L'automne dernier, le président Nicolas Sarkozy a affirmé dans un discours qu'il n'y avait « pas de place pour la burqa » et pour « l'asservissement de la femme, sous aucun prétexte, dans aucune condition, et dans aucune circonstance » dans son pays.

Le chef d'État mène une véritable campagne sur les valeurs identitaires depuis quelques mois en martelant sur toutes les tribunes que devenir Français, c'est « adhérer à une forme de civilisation, à des valeurs, à des mœurs ». Les élu-es de l'Hexagone pensent même à adopter une loi interdisant le port de la burqa, ce vêtement qui recouvre le corps et le visage de la femme, mais dont le port est marginal dans les pays occidentaux.

Comprendre l'immigration

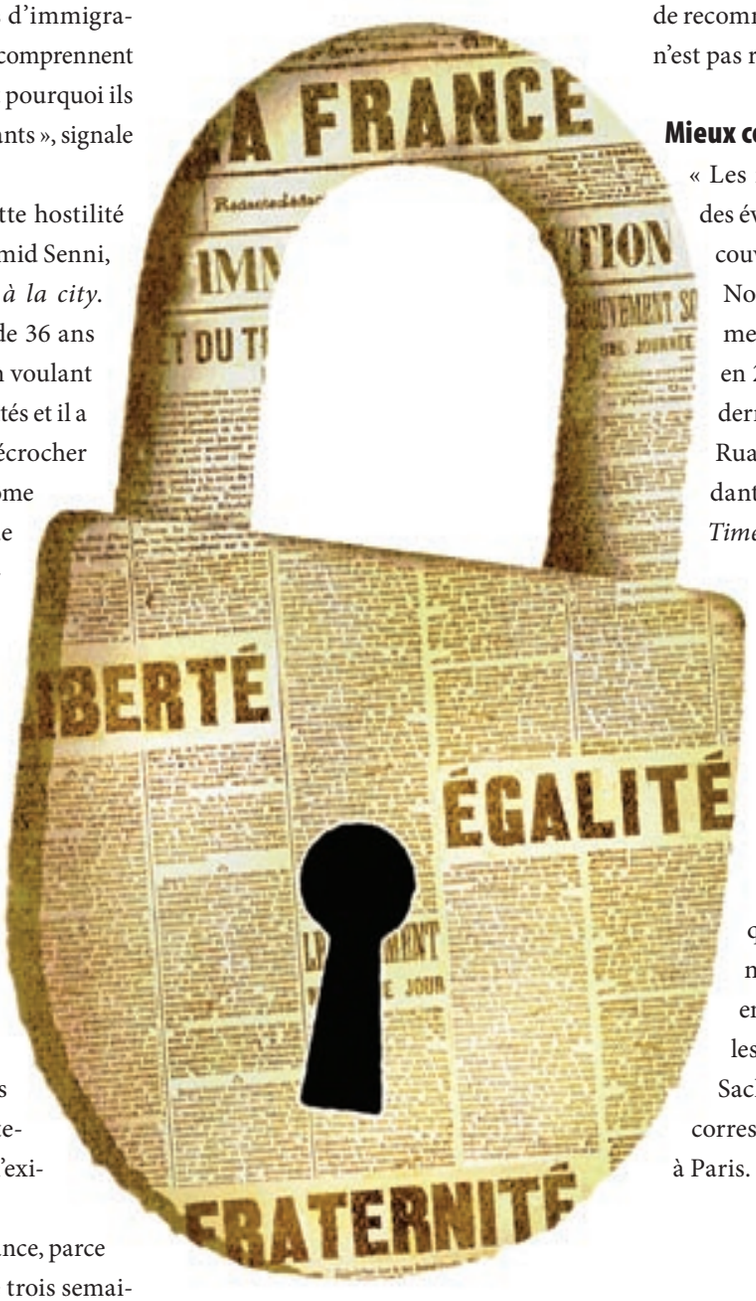
« En France, près de 15 % de la population est issue de l'immigration. Et il faut se demander pourquoi les médias ne reflètent pas cette réalité. Nous sommes un pays d'immigration. [...] Il faut que les Français comprennent l'immigration et comprennent pourquoi ils sont hostiles envers les immigrants », signale Michel Garcin.

Un exemple effarant de cette hostilité est venu du témoignage de Hamid Senni, l'auteur du livre *De la Cité à la city*. Français d'origine, l'homme de 36 ans s'est buté à des portes closes en voulant entrer dans de grandes universités et il a dû s'expatrier en Suède pour décrocher un MBA. Et même avec ce diplôme en poche et une expérience de gestion à l'étranger, il a dû quitter la France pour l'Angleterre afin d'obtenir un boulot dans son domaine. Pourquoi ? Parce qu'il a un nom marocain.

« Dans le pays qui a pour devise *Liberté, égalité et fraternité*, je pensais que je ferais partie de la société française. Je pensais que mes études me pareraient de la discrimination. Ça n'a pas été le cas. Tout ce qu'on m'a proposé comme travail, c'est de vendre des balayeuses en faisant du porte-à-porte à Montpellier. J'ai dû m'exiler », raconte Hamid Senni.

« Je ne peux plus vivre en France, parce que dès que je suis ici plus que trois semaines, je commence à déprimer. Ce n'est que quand je reprends l'Eurotrain et que j'arrive à Londres que je me sens propre de nouveau. La majorité des jeunes en banlieue se sentent humiliés, harcelés et il y a beaucoup de rage. Ils n'ont pas d'identité, car on les décrit comme des fils et des filles d'immigrants et pas comme des Français. Leur seul point en commun, c'est d'être musulmans. […] Je pense que les médias ont un rôle à jouer pour briser les stéréotypes », ajoute M. Senni.

« Le problème des médias est qu'ils ne couvrent pas bien les communautés culturelles. Il faut aller en banlieue et pas seulement quand les voitures brûlent. »



Mais les Français ne sont pas les seuls à devoir se poser de sérieuses questions. Même au Québec — où nous avons pourtant mené une longue consultation publique suivie du dépôt d'un énorme rapport rempli de recommandations —, la crise identitaire n'est pas réglée.

Mieux couvrir les communautés

« Les médias sont bons pour couvrir des événements, mais moins bons pour couvrir des processus et des systèmes. Nous sautons sur les grands événements, comme les émeutes à Paris en 2005, et le sujet passe ensuite aux dernières pages du journal », analyse Ruadhán Mac Cormaic, correspondant parisien du quotidien *The Irish Times*.

« Il ne faut pas laisser les lecteurs les plus bruyants guider les choix éditoriaux des journaux écrits et télévisés », ajoute Alan Jenkins, directeur exécutif de l'organisme américain de défense des droits des immigrants The Opportunity Agenda.

« Le problème des médias est qu'ils ne couvrent pas bien les communautés culturelles. Il faut aller en banlieue et pas seulement quand les voitures brûlent », tranche Susan Sachs, professeur de journalisme et correspondante pour le *Globe and Mail* à Paris.

Démarches de formation

Soutenir les syndicats

par Marilou Séguin

Pour faire face aux nouveaux besoins du marché du travail, les travailleurs et les travailleuses doivent pouvoir s'adapter rapidement en misant sur le développement de leurs compétences. Dans ce contexte, la CSN a créé les bourses Fernand-Jolicœur qui soulignent les efforts investis par les syndicats et les membres dans diverses activités de formation et a élaboré un projet pour soutenir les syndicats du secteur privé dans leurs démarches de formation.

« Il faut sensibiliser les gens à l'importance de la formation et de la qualification. On sait qu'on s'en va vers un Québec en pénurie de main-d'œuvre et que les milieux de travail vont demander des travailleurs de plus en plus qualifiés », dit Denise Boucher, vice-présidente de la CSN.

Photo : Michel Giroux

Denise Boucher

Afin de reconnaître la contribution d'un syndicat et d'un individu à l'avancement et au développement d'une culture de formation continue, la CSN, associée à la Semaine québécoise des adultes en formation, a remis cette année les bourses Fernand-Jolicœur à deux lauréats provenant de la Mauricie.

S'adapter en cas de fermeture

La bourse de 1000 $ a été remise au Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'aluminerie Alcan, de Shawinigan, dont le comité de formation a notamment mis sur pied un cours de camionnage de classe 3.

« Le comité est le fruit d'une entente conclue lors du renouvellement de la convention collective en 2005 et qui vise à maintenir l'employabilité des gens pendant qu'ils sont au travail », explique le président du syndicat, Louis-Gérard Dallaire.

« L'idée, c'est de mettre en place des programmes de formation sur une base individuelle ou collective en prévision d'une éventuelle fermeture de l'usine, ajoute-t-il. Si jamais l'usine ferme, il ne faudrait pas se retrouver avec des travailleurs ayant des profils d'employabilité qui ne sont pas à jour. »

Grâce à un budget annuel de formation, le comité permet à ceux et à celles qui le désirent de rafraîchir leurs connaissances ou d'en acquérir de nouvelles. « On est là pour mettre les choses en place et faciliter la tâche aux travailleurs intéressés », mentionne M. Dallaire.

Effet boule de neige

Si le comité a été accueilli un peu froidement à ses débuts, les travailleurs se sont vite aperçus de son utilité et depuis il gagne en popularité. « La démarche a été un peu ardue au départ. Les gens ne savaient pas trop où on voulait aller avec ça. Certains pensaient qu'on voulait les pousser en dehors du nid, en les formant dans le but qu'ils quittent l'usine, raconte M. Dallaire. Mais l'idée, ce n'est pas ça du tout. C'est plutôt de dire qu'au lieu d'arriver à l'échéance et de faire son curriculum vitæ en catastrophe et de passer par un comité de reclassement, là les travailleurs ont le loisir de développer des compétences pendant qu'ils sont au travail. »

Le cours de conducteur classe 3, permettant de prendre le volant d'un gros camion porteur, a jusqu'à maintenant permis de former deux vagues de travailleurs pour atteindre un total d'une cinquantaine de personnes.

Photo : Alain Chagnon

Louis-Gérard Dallaire

« Pour les électriciens ou les gens de métier, cette classe est de plus en plus demandée pour travailler à des endroits comme Hydro-Québec ou dans les municipalités, dit M. Dallaire. Le cours permet donc aux gens de métier de se mettre à jour et aux autres d'avoir une carte de plus dans leur jeu en cas de fermeture.

« Je suis resté agréablement surpris de voir des travailleurs de 50 ans, ayant une bonne ancienneté dans l'usine, passer à travers le cours de classe 3, avoue le président du syndicat. C'est quand même beaucoup de travail et ce n'est pas rien de faire l'effort de sacrifier des soirs et des fins de semaine pour

« La fierté des gens quand ils ont reçu leur certificat a touché tout le monde et je crois que cela a fait boule de neige dans l'usine. »

aller faire du camion et retomber en mode apprentissage.

« La fierté des gens quand ils ont reçu leur certificat a touché tout le monde et je crois que cela a fait boule de neige dans l'usine. Le comité de formation a gagné en popularité. Il n'est plus vu comme un comité qui veut mettre du monde en dehors de l'usine, mais comme un comité qui veut aider les gens à aller chercher ce qui leur manque. Tant mieux si ça ne sert pas, mais au moins les gens ne seront pas désarmés s'il y a une fermeture », souligne-t-il.

Depuis 2005, environ le quart des 400 travailleurs syndiqués de l'usine ont suivi une formation. « Certains sont allés chercher un certificat d'études universitaires ou un diplôme d'études professionnelles (DEP), alors que d'autres ont acquis de nouvelles connaissances ou des connaissances de base », indique M. Dallaire.

À la suite du succès des cours collectifs de conducteur classe 3, le comité est en train de sonder ses membres sur leur intérêt envers la formation pour la conduite de machineries forestières et pour un cours de conducteur classe 1, pour un ensemble de véhicules lourds.

Retour à l'école récompensé

La bourse Fernand-Jolicœur de 500 $ attribuée à un militant ou à une militante a quant à elle été remise à Renée Bellemare du Syndicat des travailleurs d'Alcan Mauricie, une câblerie.

Photo : Alain Chagnon

Renée Bellemare

Journalière pour la compagnie, la dame de 42 ans a pris son courage à deux mains et est retournée à l'école pour compléter un certificat en sécurité industrielle.

« Le but ultime est de rejoindre les travailleurs pour veiller à leur santé et à leur sécurité, dit-elle. Je veux que les gens travaillent de façon sécuritaire et en bonne harmonie. »

Pour atteindre son objectif, M^me^ Bellemare a fait preuve de beaucoup de souplesse dans ses horaires de travail.

« Avec la crise économique et tout ce qui se passe sur le marché du travail, je souhaitais me perfectionner pour avoir un plan B, dit-elle. C'est une grosse décision, mais je ne la regrette pas, je recommencerais. Les études, la famille, le travail, disons que la conciliation, je connais », lance-t-elle en riant.

Grâce à sa formation, M^me^ Bellemare s'implique désormais au comité de santé et de sécurité de son usine et a entre autres participé à la réalisation d'un calendrier thématique sur la santé et la sécurité destiné aux travailleuses et aux travailleurs de l'établissement.

Soutien au syndicat du privé

Pour répondre à des demandes liées à la formation émises lors de son congrès 2008, la CSN a développé un projet visant à soutenir les syndicats du secteur privé dans leurs démarches de formation et de qualification de la main-d'œuvre.

Pour ce faire, elle a reçu une subvention du Fonds national de formation de la Commission des partenaires du marché du travail, à laquelle elle siège. « Cette subvention est pour faire de la formation, auprès de nos syndicats du secteur privé, afin qu'ils prennent en charge la question de la formation et plus particulièrement de tout le volet de la reconnaissance des acquis et des compétences », explique Denise Boucher.

Une brochure, intitulée *Qualifié-e et reconnu-e. Le développement et la reconnaissance des compétences*, ainsi qu'un DVD ont été élaborés sur le sujet. Ils servent lors des formations offertes aux syndicats.

BIENVENUE

1375 nouveaux syndiqué-es à la CSN

ENTRE LE 1ER FÉVRIER ET LE 30 AVRIL 2010, 11 SYNDICATS REPRÉSENTANT 1375 EMPLOYÉ-ES ONT EU LA CONFIRMATION QU'ILS SE JOIGNAIENT À LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN).

- Université McGill (étudiantes et étudiants diplômés surveillants d'examens), Montréal métropolitain ;
- Centre d'hébergement du Grand Montréal, Placement Cambridge, Montréal métropolitain ;
- Résidences d'accueil et ressources intermédiaires destinées aux adultes, CRDI Clair foyer, Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec ;
- Pidaban Childcare Centre, Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec ;
- Gentec inc., section micro-contrôle (tous les salarié-es, sauf les employé-es de bureau), Québec–Chaudière-Appalaches ;
- Autobus Laval (tous les salarié-es, sauf les employé-es de bureau), Québec–Chaudière-Appalaches ;
- Centre financier aux entreprises Desjardins, Bas-Saint-Laurent ;
- Coop des Deux Rives, section Saint-Prime, Saguenay–Lac-Saint-Jean ;
- Blackburn et Blackburn (tous les salarié-es, sauf les gérants, les répartiteurs, les contrôleurs et le personnel de bureau), Saguenay–Lac-Saint-Jean ;
- Union des producteurs agricoles (tous les conseillers en communication), Montérégie ;
- Commission scolaire Val-des-Cerfs (cols blancs), Montérégie.

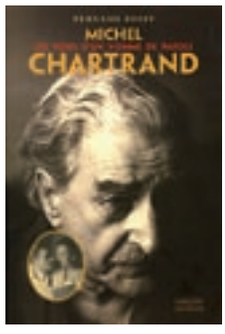
Fondée en 1921, la CSN représente plus de 300 000 travailleuses et travailleurs, et ce, tant dans les secteurs privé que public.

Benoit Aubry et Mario Raymond

À la librairie CSN

Michel Chartrand

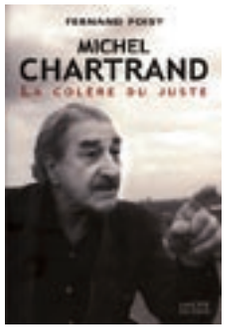
Les voies d'un homme de parole (1999)



Dans ces deux essais biographiques publiés chez Lanctôt éditeur, l'auteur, Fernand Foisy, nous présente le « portrait d'un homme à part et pourtant bien de son temps ». *Les voies d'un homme de parole* nous présente le portrait de « l'homme engagé, passionné de la politique, amoureux des mots et de la vie… », de son enfance jusqu'à son retour au syndicalisme, en 1968. Pour sa part, *La colère du juste* retrace la suite de son parcours jusqu'en 2003.

« […] Tous les délégués, d'un seul bond, se lèvent pour l'applaudir à tout rompre. Même le président de la CSN, généralement réservé, applaudit… C'est ça, Michel Chartrand ! C'est en pensant à ces instants-là, me rappelant chacun de ses mots, que je peux vous livrer ce portrait de l'homme d'action. Pour moi, il est et restera le symbole d'un peuple qui n'a jamais accepté de fermer sa gueule, il incarne la conscience

La colère du juste (2003)



du mouvement ouvrier, le visionnaire du syndicalisme, un homme qui n'a jamais trahi la classe ouvrière, qui n'a jamais abdiqué, qui ne s'est jamais retiré, quoi qu'il advienne, et qui a payé chèrement sa liberté. »
(Extrait de *Michel Chartrand – La colère du juste*, Lanctôt éditeur, 2003).

Le premier tome de cette trilogie, *Les dires d'un homme de parole* (F. Foisy, Lanctôt éditeur, 1997), qui nous fait davantage connaître la pensée de Michel Chartrand et ses revendications, est épuisé. Vous le trouverez dans toute bonne bibliothèque.

Fernand Foisy a été secrétaire général du Conseil central des syndicats nationaux de Montréal (CSN) de 1968 à 1974, alors que Michel Chartrand en était président.

Constance Roussy

Infoéclair

VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

Le vieillissement de la population s'observe aisément en examinant la répartition des groupes d'âge sur une période de 30 ans. En 2007, moins de 30 % des Québécoises et des Québécois sont âgés de moins de 25 ans, alors que ce groupe comptait pour 45,2 % en 1976. Une tendance inverse est notée chez les personnes de 55 à 64 ans : leur proportion croît, passant de 8 % en 1976 à 12,6 % en 2007. Au Canada, c'est au Québec que le phénomène du vieillissement est le plus prononcé.

AVOIR DES ENFANTS ET TRAVAILLER

Chez les femmes, le fait d'avoir la charge d'un enfant semble influencer de moins en moins leur participation au marché du travail. En effet, on assiste à une forte hausse du taux d'activité des mères, qui passe de 35,9 % en 1976 à 80,7 % en 2008, soit plus du double. De façon moins importante, celui des femmes sans enfant a également augmenté de 71,8 % à 87 % au cours de la même période. Les services de garde à contribution réduite ont fait la différence.

Jacqueline Rodrigue

Source : Institut de la statistique du Québec, *Travail et rémunération*, *Le marché du travail et les parents*, décembre 2009.

Une gestion saine pour un corps sain ?

Le modèle Toyota remis en question

En mars, en collaboration avec la Fédération interprofessionnelle de la santé (FIQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CSSS Ahuntsic–Montréal-Nord (FSSS–CSN) a organisé une conférence de presse pour rendre compte d'une étude qu'ils ont commandée au professeur et sociologue du travail Angelo Soares de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM. Cette étude[1] portant sur les effets de la gestion sur la qualité de vie des employé-es, qui aborde notamment la question de la détresse psychologique, confirme que l'administration du CSSS devrait changer son fusil d'épaule.

Bien que le chercheur refuse de généraliser les résultats de son étude aux autres CSSS de la province, ceux-ci démontrent le danger d'avoir recours aux « dernières tendances » en gestion comme la méthode Toyota prisée par le ministre de la Santé et des Services sociaux, Yves Bolduc. Le Dr Soares souligne que « la transposition d'un modèle productif industriel vers le secteur des services ne peut jamais fonctionner compte tenu que les dimensions émotionnelles et relationnelles fondamentales dans le travail des services sont presque absentes dans le monde industriel ». Depuis la fusion des divers organismes du système de santé, la situation est loin de s'être améliorée. Pour Robert Poisson, président du syndicat CSN du CSSS Ahuntsic–Montréal-Nord, « arrimer les différentes cultures, c'est un souhait impossible ».

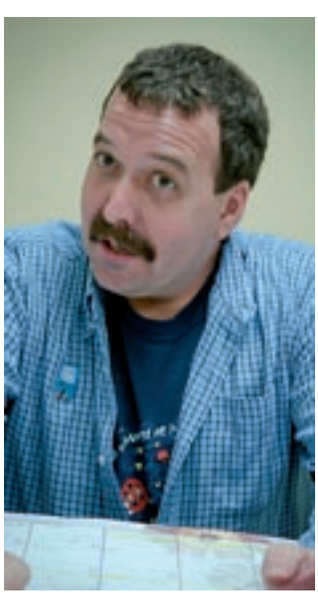


Photo : Michel Giroux

Robert Poisson

Un des éléments qui ressort dans l'étude du professeur Soares est la grande détresse psychologique des salarié-es de ce CSSS. En effet, 40,3 % des répondants au questionnaire présentent des symptômes de détresse psychologique élevée. C'est le double de celui de la population québécoise en général, qui présente ces symptômes dans une proportion de 20,1 %. Robert Poisson nous dit que cette situation est passée sous silence par l'employeur. « On aimerait ça qu'il nous écoute là-dessus », dit-il, mais les doléances syndicales se butent la majeure partie du temps à des portes closes.

Selon le chercheur, la plupart des expériences de centralisation de services de santé au sein de mégastructures bureaucratiques n'ont jamais mené à des améliorations sur le plan de la qualité des services et, surtout, de la qualité du travail. Toutes les variables étudiées dans le cadre de la recherche présentent d'importantes lacunes. La surcharge de travail est en tête de peloton et, de ce côté, l'excuse du manque de fonds n'est jamais bien loin. Toutefois, les autres facettes ne nécessitent pas un budget faramineux. Une gestion saine, participative, avec une bonne communication entre les divers membres de l'organisation sont autant d'aspects qui ne coûtent rien à mettre en place. Il en va de même pour l'accroissement de la justice organisationnelle, transparente et équitable. Le chercheur conclut sur une idée qui semble aller de soi : « pour trouver les solutions, il faut apprendre à être à l'écoute des travailleuses et des travailleurs ».

Félix Cauchy-Charest

1. Pour réaliser cette étude, 1240 questionnaires ont été distribués parmi les membres de la CSN, de l'APTS et de la FIQ.

Pour un Québec équitable

Partout au Québec, les festivités entourant le 1er Mai ont servi notamment à dénoncer le dernier budget. C'est une rupture du pacte social liant les Québécoises et les Québécois et leur gouvernement. Des milliers de personnes ont marché pour faire savoir qu'en raison de son refus entêté à revoir la progressivité du système fiscal, une majorité de contribuables risque de crouler sous des mesures très régressives. Qu'il s'agisse de la taxe santé, d'un ticket modérateur ou de la hausse du bloc patrimonial d'électricité ou encore de compressions massives, ces mesures sont inacceptables.

Photo : Luc Laforce

Spéculation financière

L'urgence d'une taxe

Les dirigeants des principales économies mondiales se réuniront lors du G20 de Toronto, du 25 au 27 juin, pour se prononcer sur un rapport du Fonds monétaire international (FMI) concernant l'adoption d'une taxe sur les transactions financières. Devenue nécessaire pour endiguer les requins de la finance, cette taxe est urgente dans un contexte où la reprise est rapidement fragilisée par la spéculation financière. L'exemple scandaleux de la Grèce, où des spéculateurs se sont acharnés à parier sur les défauts de paiement du pays, et le sinistre comportement de la banque américaine d'affaires, Golden Sachs, dans les origines de la crise financière démontrent l'urgence d'une réglementation forte et capable de ramener l'économie réelle dans toute sa pertinence.

Le hic, c'est que le combat contre la spéculation rencontre particulièrement des résistances dans le secteur des banques et celui des milieux d'affaires qui s'appuient principalement sur le lobbying pour infléchir la volonté de certains chefs d'État de réguler davantage ce fléau. Alors que plusieurs d'entre eux réclament cette taxe, Stephen Harper se présente comme le tenant d'une liberté sans contrainte pour ce secteur sous prétexte que les banques canadiennes sont de très bonnes élèves et qu'elles n'ont pas contribué à la crise actuelle. Cependant, le premier ministre du Canada ne nous dit pas que cette bonne conduite est plutôt le fruit d'une certaine réglementation qui civilise encore le secteur financier. La CSN le prie de se rallier.

La Confédération syndicale internationale (CSI) mène actuellement une campagne pour amener les États à adopter et à mettre en place des mécanismes qui permettront une application générale d'une taxe sur les transactions financières.

Jacques Létourneau

Avant nous

Historiens, sociologues ou politologues, journalistes ou pamphlétaires, ils ont été nombreux à tremper leur plume ou à frapper les touches de leur clavier pour décrire la CSN. Ils ont produit des ouvrages qui ont pris la forme de monographies, de thèses universitaires, d'articles dans des revues spécialisées ou des publications populaires. À partir d'extraits de ces textes,* Perspectives CSN *vous présente une chronique rappelant des moments marquants de l'histoire de notre organisation.

Se syndiquer en milieu hospitalier

Du sous-sol à la lumière

Photo : Archives CSN

Les premières velléités syndicales dans le milieu hospitalier apparaissent en 1933 sous la forme d'une association sportive mise sur pied par Armand LaCaire et Léo Lagarde, employés de l'hôpital Notre-Dame aidés par l'aumônier de l'endroit. Les activités récréatives (soirées dansantes, joutes de balle molle, etc.) tenues sous l'égide de cette association servent alors de prétexte au rassemblement des employés et à l'établissement de contacts entre eux. L'année suivante, Léopold Brisson, peintre à l'hôpital Sacré-Cœur de Cartierville, et Maurice Archambault, infirmier à l'Hôtel-Dieu se joignent à LaCaire et diffusent l'idée d'un syndicat hospitalier dans leurs institutions respectives. Le tout se passe dans le plus grand secret, comme le rappelle Léopold Brisson : *Sur un appel de LaCaire, transmis par l'ingénieur de Sacré-Cœur, je me suis rendu à l'édifice des syndicats catholiques, rue De Montigny* (NDLR : Les syndicats catholiques sont à l'origine de la CSN qui procédera à sa déconfessionnalisation au début des années 1960). *On a siégé dans un petit local en bas, au sous-sol, éclairé par une petite ampoule de 25 watts accrochée au plafond. On avait l'air d'être des bandits, d'être de la Mafia.*

[…] La réaction ne se fait pas attendre […] La Supérieure de l'hôpital se rend même auprès de l'évêque de Montréal, M^gr^ Chaumont, pour l'aviser qu'un groupe de communistes sous la direction de A. LaCaire tente de prendre le contrôle de son hôpital.

Pour parer aux représailles, LaCaire requiert les services du Conseil central des syndicats catholiques de Montréal en la personne de son président, Philippe Girard, et de son aumônier, l'abbé Bertrand. Pendant qu'ils se chargent de ramener les religieuses à de meilleures dispositions, LaCaire convoque la première assemblée de l'Association des employés d'hôpitaux de Montréal.

Extraits de : DESROCHERS, Luc. *Histoire de la Fédération des affaires sociales (CSN) 1935–1973*, éditions MNH, 1997, p.42.

Apprendre des uns et des autres

Depuis février, une vingtaine de personnes expérimentent un projet pilote de communauté de pratique (CdP) sur le développement durable. Parrainé par le trésorier de la CSN, Pierre Patry, la CdP regroupe des représentantes et des représentants de fédération, de conseil central, des militants syndicaux, des salarié-es de la CSN et d'autres des outils collectifs de la CSN : Neuvaction, Fondaction et la Caisse d'économie solidaire.

La CdP est une retombée de l'université syndicale d'hiver de la CSN, édition 2009, et d'une réflexion en bureau confédéral avec Réal Jacob, professeur à HEC Montréal, sur la force des savoirs partagés dans les organisations. Une entente avec HEC permet à la CSN d'être accompagnée de deux assistants de recherche, Marc-André Reid et Jean-François Harvey, et de deux professeurs, Patrick Cohendet et Laurent Simon.

Encore toute jeune, la CdP s'applique à travailler selon le principe de la conscience du savoir, soit d'identifier ce qu'on sait qu'on sait ; ce qu'on sait qu'on ne sait pas ; ce qu'on ignore qu'on sait et ce qu'on ignore qu'on ignore. Dit autrement, les membres de la CdP s'engagent volontairement dans des activités de partage de connaissances et d'apprentissage à partir d'intérêts communs sur le développement durable.

Un principe vieux comme le monde direz-vous ? Vrai. Mais aujourd'hui, le savoir est perçu comme un atout stratégique et la gestion des connaissances au sein d'une organisation est intimement liée à sa capacité d'action et d'innovation. Les nouvelles technologies de l'information et des communications facilitent le partage des connaissances, leur diffusion et le réseautage. Plutôt que de constituer un capital d'informations chacun de son côté, on abat les cloisons et on essaie de partager et de structurer ce qu'on sait qui a cours dans toute la CSN en lien avec le développement durable en vue de le diffuser largement.

Recenser les pratiques

Définie comme un lieu ouvert de réflexion et de création, la CdP ne se substitue pas aux instances de la CSN et de ses organisations. Sa première contribution sera de recenser les pratiques dans la CSN, les fédérations, les conseils centraux, les syndicats et les outils collectifs en rapport avec le développement durable.

Thérèse Jean

Rendez-vous solidaire 2010

Infléchir socialement l'économie

Ils furent 150 ce printemps à avoir répondu « présent ! » à l'invitation de la Caisse d'économie solidaire. L'objectif : chercher ensemble des moyens d'infléchir socialement l'économie. Retour sur le Rendez-vous solidaire 2010.

Pour infléchir l'économie, il semble bien qu'il faille maîtriser les lieux de décisions économiques, recréer des alliances avec les coopératives, élaborer des stratégies communes, s'assurer d'un niveau de vie décent puis financer un modèle d'économie plurielle.

Pour Michel Nadeau de l'Institut de la gouvernance, le grand problème, c'est la propriété des entreprises. « Si elles ne nous appartiennent plus, qu'elles sont cotées en Bourse et gérées au trimestre, comment pourrons-nous faire du développement durable ? », se demande-t-il.

C'est la raison pour laquelle cet institut s'intéresse aux modèles de propriétés collectives inaliénables, plus particulièrement aux coopératives, aux mutuelles et aux sociétés d'État. Ne pouvant pas être vendues, ces propriétés collectives maintiennent un bassin d'emplois beaucoup plus difficiles à délocaliser.

Élaborer des stratégies communes

Pour sa part, Nancy Neamtan, présidente-directrice générale du Chantier de l'économie sociale, appelle le mouvement syndical et le mouvement de l'économie sociale à se doter de lieux de rencontres institutionnalisés et permanents.

Elle propose d'y donner priorité aux batailles politiques, d'y faire les débats nécessaires pour intervenir de façon concertée sur la place publique et mobiliser les membres. « C'est la façon d'obtenir d'autres belles victoires comme la mise en place du réseau des CPE. On pourrait peut-être faire avancer les conditions de travail des aides domestiques. »

Photo : Michel Giroux

S'assurer d'un niveau de vie décent

Pour la présidente de la CSN, une des façons de s'assurer d'un niveau de vie décent, c'est de revendiquer une loi qui obligerait les employeurs à consacrer une cotisation aux régimes de retraite. On pense aux régimes sectoriels. Pour les travailleurs des petites entreprises, un régime reposant sur une base sectorielle, comme on l'a fait dans le secteur des CPE, c'est drôlement intéressant.

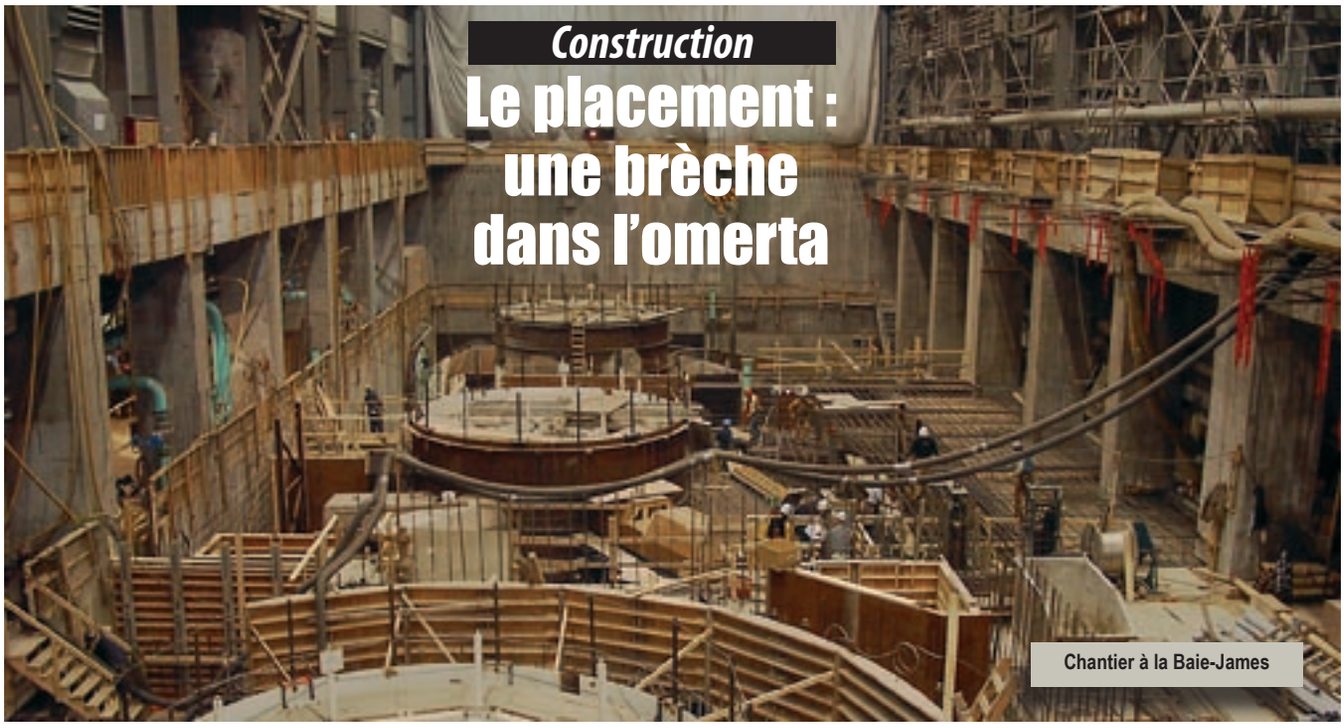
Financer un modèle d'économie plurielle

Gérald Larose, président de la Caisse d'économie solidaire Desjardins, soutient que c'est le rôle de la Caisse de favoriser la démocratisation de l'économie en permettant aux communautés d'avoir une emprise sur la propriété des entreprises et les services de proximité dans les régions.

Marie-Reine Roy

Construction

Le placement : une brèche dans l'omerta



Chantier à la Baie-James

Pendant deux semaines, au mois de mars, l'industrie de la construction a dominé les médias. Chaque cycle de nouvelles ajoutait des histoires d'intimidation, de violence, de menaces, de discrimination et de corruption. En vedette, des personnages colorés avec des liens douteux — le tout dans un contexte d'investissements publics de milliards de dollars et de négociations difficiles pour renouveler les conventions de l'industrie. Il y avait de quoi alimenter la machine médiatique.

Selon Aldo Paolinelli, président de la CSN–Construction, des drames humains reliés au simple besoin de travailler sont au cœur de la tourmente. Ils sont rendus possibles par la concentration du pouvoir aux mains d'agents syndicaux extrêmement puissants qui découle du système de placement des travailleurs sur les chantiers.

« D'une part, le syndicat doit convaincre l'employeur d'engager ses membres, et de l'autre, il a le devoir de faire respecter leurs droits et la convention collective, explique M. Paolinelli. Ce système place le syndicat dans un conflit d'intérêts et il ne sert pas ceux des travailleurs de la construction. »

« Le travailleur est pris en étau, poursuit-il. Pour travailler, il doit plaire à deux *boss* — son syndicat, d'abord, et ensuite son employeur. En pratique, c'est très pernicieux. »

Dans certaines régions du Québec, ce système de placement a permis l'émergence d'une poignée de *kingpins* qui ne cachaient pas leur pouvoir d'empêcher systématiquement l'embauche des membres d'organisations syndicales adverses sur les grands chantiers de construction et qui imposaient le silence aux travailleurs et aux employeurs par l'intimidation et les menaces.

Une brèche dans cette omerta est apparue sur l'intimidation syndicale sur la Côte-Nord. Des plaintes formelles alléguant des gestes d'intimidation et de discrimination ont alors été déposées à la Commission de la construction du Québec (CCQ). Il y en a actuellement 14 devant cet organisme, dont 7 proviennent de membres de la CSN.

Aldo Paolinelli ose espérer que les controverses politiques qui bouleversent l'industrie et le monde politique forceront finalement le gouvernement libéral du Québec d'agir pour changer le système de placement dans la construction. Ce ne sera pas trop tôt pour la fédération syndicale qui a commencé à dénoncer ce système il y a plusieurs décennies. C'est une position qui est restée inchangée comme en font foi ses mémoires présentés à la commission Cliche, dans les années 1970, et à la commission d'enquête sur Papiers Gaspésia, en 2005.

Selon la CSN, le placement doit se faire par une agence indépendante et neutre, qui affecte les travailleuses et les travailleurs selon leurs compétences et leur disponibilité, et non pas leur allégeance syndicale. La CCQ, qui possède la capacité de gérer toutes les données sur la main-d'œuvre québécoise de l'industrie, est parfaitement en mesure d'assumer ce rôle. C'était d'ailleurs une recommandation du rapport d'enquête sur Papiers Gaspésia, mais le gouvernement a cédé sous la menace de certaines organisations syndicales de ne pas coopérer avec la CCQ. La CSN souhaite un avis sur le sujet de la part du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, qui est un organisme conseil paritaire en matière de législation du travail.

Au fond, observe Aldo Paolinelli, c'est un vieux débat entre deux visions du syndicalisme ; soit celle de la tradition américaine du syndicalisme d'affaires, versus celle du syndicalisme industriel, une vision plus combative.

« Le syndicalisme d'affaires est corporatiste », explique-t-il. Il est caractérisé par des locaux puissants qui sont dirigés par un, deux ou trois représentants qui, eux, finissent par passer plus de temps avec les employeurs qu'avec leurs propres membres. Le pouvoir du local syndical est devenu très grand, mais ce pouvoir n'est pas au service de la plupart des membres.

« Un travailleur est un travailleur, peu importe sa spécialité. Les conditions de travail — et le droit de travailler — devraient être les mêmes pour tout le monde. »

Lyle Stewart

Photo : Archives CSN

Chartrand l'insoumis

« Ce pamphlétaire dont plusieurs ont du mal à saisir l'unité et la vérité du message sous son torrent verbal, il faut savoir entendre ce qu'il dit. Il y a une vérité de paix sous son langage agressif. Il y a une vérité de liberté sous sa parole intransigeante. Il y a une excellente nature sous son verbe offensant. Ce malcommode énorme est un superbe ami de l'humanité, quoi qu'on en dise. Il n'a jamais cessé en tout cas de la défendre. Il faut bien en prendre acte. »

— Pierre Vadeboncœur

C'est son vieux camarade de lutte Pierre Vadeboncœur qui lui avait accolé cette épithète d'insoumis, qui est sans doute celle qui le décrit le mieux. Personne en effet n'a jamais pu soumettre cet écorché vif, à l'exception peut-être de Simonne, dans ses belles années. Et tout au long de sa vie, Michel Chartrand s'est nourri de cette insoumission et l'a laissée inspirer son action.

Avec son départ à l'âge de 93 ans, c'est plus qu'un syndicaliste actif sur la scène québécoise durant plus de soixante ans qui s'en est allé. C'est l'un des rares Québécois dont on peut dire qu'il avait atteint, depuis longtemps, le statut de mythe national. Qui, en effet, ne connaissait pas Michel Chartrand ?

Il a été dans les rues d'Asbestos en 1949. Sur les trottoirs face au magasin Dupuis Frères en 1952. À Grand-Mère et à Shawinigan en 1956, contre la Consolidated Bathurst. À Murdochville, en 1957, pour soutenir la lutte des Métallos contre la Noranda. À l'enquête sur la mort de six ouvriers au moment de la construction de l'échangeur Turcot, en 1966. En prison en 1970, lors des Événements d'octobre. À la présidence du Conseil central de Montréal de 1969 à 1978. Avec les grévistes de l'amiante de Thedford en 1975. À la FATA, avec les travailleurs accidentés à compter de 1983. À 90 ans, il était encore une fois dans la rue pour appuyer les étudiantes et les étudiants mobilisés contre la politique des prêts et bourses.

Quelques jours après la manifestation de *La Presse* en 1971, au cours de laquelle une manifestante était décédée, il avait décidé de louer le Forum pour que s'exprime la colère populaire. Plus de 17 000 personnes avaient répondu à son appel. Même chose après la mort du président Allende, en 1972. Chartrand avait encore une fois loué le Forum pour dénoncer le coup d'État en présence de milliers de personnes et de la veuve du président assassiné. L'action était son guide.

On a dit de lui qu'il était, avec Pierre Bourgault, l'un des grands tribuns à galvaniser les foules au Québec. Dans sa bouche, les mots sortaient comme des boulets de canon et pulvérisaient tant les *boss* que les politiciens.

Un éveilleur de conscience

Mais Michel Chartrand a été, au-delà de tout le reste, un formidable éveilleur de conscience. Impossible, avec lui, de se reposer sur ses lauriers ou de dormir au gaz. Il ne fut pas de tout repos dans ses relations avec la direction de la CSN, pour laquelle il lui est arrivé d'être injuste. Ce dont témoigne encore Pierre Vadeboncœur : « L'histoire de Chartrand est celle d'un long conflit non seulement avec les ennemis jurés des causes qui ont été les siennes — syndicalisme, socialisme, nationalisme, indépendantisme —, mais avec des syndicalistes, des socialistes, des nationalistes, des indépendantistes… » En revanche, en dépit des difficultés de parcours, force est d'admettre que dans plusieurs combats, il a été un aiguillon. Pour l'indépendance du Québec, par exemple. Pour le socialisme aussi. Pour les coopératives. Et plus encore pour le respect de l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs, une lutte dans laquelle personne davantage que Chartrand ne s'est aussi totalement engagé. Ce qui lui a valu, avec les tribunaux, des prises de bec particulièrement cinglantes. Qui ont parfois résulté en outrages au tribunal.

Rien ne pouvait le mettre davantage en colère que des propos proprement stupides proférés sur un ton doctoral par des avocats ou des médecins à l'endroit de travailleurs accidentés. « Moi, j'ai le respect de l'homme, mais je ne respecte pas les juges, les avocats, les médecins qui sont pouilleux. J'ai jamais pu endurer que le monde se fasse baver par eux ! » clamait-il. Jamais cependant Michel Chartrand n'a été pris en défaut au regard de la recherche du bien commun. Autant il a pourfendu l'égoïsme et la glorification de l'individu, autant il a défendu l'action collective, seul moyen, à ses yeux, d'assurer que la justice et l'égalité prévalent.

Le peuple sait reconnaître ceux qui ont pris son parti et l'ont défendu de façon inconditionnelle. Le déferlement d'affection qui a suivi le décès de Pierre Falardeau, en septembre dernier, l'a illustré avec éloquence. Les jours qui ont suivi celui de Michel Chartrand ont donné lieu au même phénomène. Ce sont des signes qui ne mentent pas.

Michel Rioux

Photo : Presse canadienne – Nikolas Giakoumidis

CSI

Un congrès syndical mondial sur fond de crise

Les niveaux d'endettement des États font craindre le pire pour la reprise de l'emploi et le maintien des programmes et des services publics. Les récents événements survenus en Grèce démontrent la colère de la population et toute la fragilité du concept même de reprise économique.

La Confédération des syndicats internationaux (CSI) tiendra en juin prochain son deuxième congrès mondial à Vancouver. Fondée en 2006, elle est le résultat de la fusion de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de la Confédération mondiale du travail (CMT), et du regroupement d'un bon nombre de centrales syndicales indépendantes. Sa création représente un moment unique dans l'histoire du syndicalisme mondial. La CSI est certainement devenue nécessaire dans un contexte accéléré de mondialisation. Les syndicats étant confrontés à des défis majeurs qui détermineront l'avenir même du syndicalisme ; le congrès de Vancouver sera une occasion unique de réaffirmer l'engagement envers un nouvel internationalisme syndical.

Un nouvel internationalisme

Lors de sa fondation, la CSI se donnait comme objectif premier de construire un nouvel internationalisme syndical. Cet engagement doit rester au centre des priorités syndicales et rejoindre l'ensemble des organisations qui y sont affiliées.

Bâti dans la foulée de la révolution industrielle et de la construction de l'État providence, le syndicalisme est aujourd'hui ébranlé par les nouvelles réalités qui traversent nos économies. Alors que certains pays du Sud sont en plein développement, les pays « développés » sont touchés par des crises et des transformations majeures qui n'en finissent plus et qui bouleversent complètement le monde du travail.

De plus, la crise majeure que connaissent les pays occidentaux confirme les défis du syndicalisme pour les prochaines années. Si le taux de chômage demeure le même dans la plupart des pays du Nord, les niveaux d'endettement des États font craindre le pire pour la reprise de l'emploi et le maintien des programmes et des services publics. L'exemple de la Grèce, membre de l'Union européenne, avec son sauvetage in extremis, mais non garanti, démontre toute la fragilité du concept même de reprise économique.

Nous le savons, les déréglementations du système financier mondial jumelées à l'ouverture des marchés représentent l'épicentre des crises qui secouent ce début de XXIe siècle. Il ne fait pas de doute que les travailleuses et les travailleurs sont les premiers touchés par ces dures réalités, interpellant toute la responsabilité du syndicalisme à l'endroit des luttes à mener.

Programme d'action de la CSI

Pour le congrès de Vancouver, la CSN enverra une importante délégation afin de soutenir le programme d'action de la CSI pour les quatre prochaines années. Le défi est de taille puisqu'il s'agira de conserver une relation constante entre les enjeux nationaux, comme le maintien d'un secteur industriel fort ou encore des services publics de qualité, et les questions qui sont au cœur de la mondialisation, en l'occurrence la nécessaire régulation financière et le respect des normes fondamentales du travail.

Déjà, la CSN s'est engagée dans la construction d'un nouveau syndicalisme international en participant pleinement aux travaux qui visent à renforcer les syndicats aussi bien dans les pays émergents que dans ceux qui sont les plus pauvres de ce monde. Le travail de coopération et de solidarité de la CSI vise justement à bâtir un mouvement syndical capable de forcer l'application et le respect des droits fondamentaux du travail. Le droit de se syndiquer, le droit de négocier et de faire grève constituent encore aujourd'hui le socle du syndicalisme, et ce, peu importe les réalités respectives qui nous habitent.

Enfin, disons que Vancouver sera aussi l'occasion de partager et d'échanger avec des syndicalistes du monde entier et d'approfondir du même coup nos relations internationales tout particulièrement avec nos partenaires du Brésil et de l'Argentine, ainsi qu'avec nos alliés européens et africains.

Vice-présidence

La présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, est actuellement une des vice-présidentes de la CSI. Elle souhaite renouveler son mandat.

Jacques Létourneau

L'invité

Accommodements raisonnables

Démédiatiser, déjudiciariser et dépolitiser

SALAH BASALAMAH

est professeur agrégé à l'École de traduction et d'interprétation de l'Université d'Ottawa et membre fondateur de Présence Musulmane. Ses intérêts de recherche comprennent, entre autres, la philosophie de la traduction, la communication interculturelle, les musulmans occidentaux ainsi que les défis des diverses formes du religieux dans l'espace public.

Si l'on connaît les avantages du recours aux médias pour exprimer les opinions dans l'espace public, ils trouvent cependant leurs limites dans la faveur qu'on y découvre pour les discours polarisateurs et dans la distribution inégalitaire de la parole. Or comment favoriser le dialogue et l'harmonisation sociale en dehors de nos médias « impartiaux », de nos tribunaux engorgés et des récupérations politiciennes ?

À l'heure de la blogosphère et des réseaux de l'information globale, le temps est à une emprise plus directe des acteurs sociaux citoyens sur la communication, l'échange et la traduction mutuelle des opinions, des différences et des cadres de références multiples dans une société essentiellement définie par son hétérogénéité. En deçà des médias de proximité contraints de partager la même logique marchande des plus dominants, c'est aux citoyens qu'il revient de prendre en charge la circulation des efforts d'intercompréhension. En amont des accommodements, il est de leur prérogative d'entendre et de faire entendre la diversité par leurs voix plurielles et disséminées.

Pour « déjudiciariser la pratique d'accommodement raisonnable », le rapport Bouchard-Taylor (CBT) avait notamment proposé l'alternative de « la voie citoyenne » favorisant ainsi la « culture du compromis », « les accords facultatifs » et les « ajustements concertés » (p. 65). Or cette voie n'a été conçue, dans ce rapport, que sous la forme d'un « règlement à l'amiable » des conflits ponctuels entre des individus. Ce qu'il faudrait en complément, c'est un espace de prévention et de formation à plus grande échelle. Concrètement, il s'agira de créer, de manière systématique mais indépendante de l'État, une sorte d'*agora citoyenne* organisée simultanément partout au Québec, en partant des quartiers, des municipalités, des régions et ainsi de suite par délégation jusqu'à la province. Dans ce forum public, et autrement que dans la CBT où on devait s'adresser qu'aux seuls commissaires, les citoyens seront appelés à *se parler directement* et à mettre périodiquement sur la table des « questions qui fâchent », des problèmes épineux et des demandes d'explication relatives aux différences culturelles dans le cadre d'un projet social commun à la fois global et inclusif. Ainsi, et grâce à l'intervention de modérateurs soigneusement choisis pour le capital symbolique qu'ils possèdent, on favorisera non seulement un rapport immédiat de respect et d'acceptation mutuelle des citoyens et de leurs diversités, mais également un apprentissage humanisé des différences culturelles et de la participation sociale.

Dès lors qu'un mouvement citoyen de base est enclenché – à l'instar d'une certaine forme de syndicalisme – le politique n'est plus le seul organe de représentation constitué dans l'espace public. De cette façon, on pare à la fois à la démobilisation des citoyens qui accusent un déficit de confiance en la classe politique actuelle, ainsi qu'aux manipulations politiciennes (comme on en voit dans nombre de pays d'Europe) qui prennent par trop souvent les groupes culturels et religieux pour les boucs émissaires de leurs campagnes électorales populistes. Nourri par ce qui définit le fonctionnement même d'une démocratie, le gouvernement ne pourra plus fuir ses responsabilités à l'écoute des citoyens réclamant désormais la proclamation d'une nouvelle identité inclusive pour le Québec.

Plus qu'une charte de la laïcité et mieux qu'un livre blanc, une *agora citoyenne* indépendante de l'État, loin des médias et des tribunaux constitue l'ancrage direct des citoyens dans les principes universels de liberté, d'égalité et de solidarité sur le terrain social ainsi que l'expression de la confiance dans la capacité déjà démontrée des Québécois à se parler encore là où d'autres le refusent tout bonnement.

Un des fondements de la philosophie du syndicalisme n'est-il pas le refus d'être déçu par toute autorité ou pouvoir qui n'est plus en mesure de faire entendre la diversité des voix du peuple et d'en prendre le relais pour servir directement les intérêts du plus grand nombre ?

Perspectives CSN

Perspectives CSN est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux.
514 598-2131
Publié quatre fois par année, il est tiré à 28 600 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, Luc Bessette, Mathieu Boivin, Félix Cauchy-Charest, Roger Deslauriers, Valérie Dufour, Michelle Filteau, Louis-Serge Houle, Thérèse Jean, Jean-Pierre Larche, Jacques Létourneau, Jessica Nadeau, Denise Proulx, Mario Raymond, Michel Rioux, Jacqueline Rodrigue, Constance Roussy, Marie-Reine Roy, Marilou Séguin, Lyle Stewart

Correction d'épreuves
Lyne Beaulieu, Claire Trencia

Conception graphique
Jean Gladu et Sophie Marcoux

Soutien technique
Carole Archambault

Photographie
Alain Chagnon, Archives CSN, Michel Giroux, Olivier Jean, Paul Labelle, Luc Laforce, Louise Leblanc, Chantal Poirier, Presse canadienne

Illustration
Reno

Impression
Imprimerie Gibraltar

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, 2010
Dépôt légal - Bibliothèque et archives Canada, 2010
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

BONNE FÊTE NATIONALE

CSN