Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux

Mars 2012, numéro 37

Perspectives

CSN

Le syndicalisme, cet éternel phénix...

Mot du président

Une arrogance bien affichée

L'arrogance du gouvernement fédéral s'amplifie. Chaque semaine nous apporte son lot de déclarations ou d'intentions qui vont à l'encontre d'une vision sociale plus juste, plus égalitaire. Quelques exemples de ce que certains appellent le *Harperland* : réduction des droits des immigrants reçus, stratégie antiterroriste paranoïde, financement de l'industrie meurtrière de l'amiante, négociations secrètes d'accords d'échanges commerciaux avec l'Europe et l'Asie-Pacifique, allégations de gestes antidémocratiques immoraux lors des dernières élections, invitation à certains détenus à mettre fin à leurs jours, surveillance indue des communications internet, modifications sans consultation du régime de pension canadien, durcissement des pénalités envers les jeunes contrevenants, abolition du registre des armes à feu, etc. Sans parler des attaques larvées contre le droit à l'avortement…

D'ailleurs, ce gouvernement de droite, camouflé sous le vocable « progressiste-conservateur », s'est même fait rabrouer par les agences de notation Moody's et Fitch, qui l'ont invité à ne pas appliquer aussi rapidement les 8 milliards de compressions dans l'appareil public dont le ministre des Finances, M. James M. Flaherty, nous parle depuis longtemps. Selon ces agences, les compressions pourraient faire plus de mal que de bien à notre économie compte tenu de la fragilité de la reprise économique mondiale. Coup dur pour les fossoyeurs des services publics qui gouvernent à Ottawa !

QUE CHERCHE HARPER ?

Même l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) est venue jeter un pavé dans la mare malodorante du discours néolibéral qui sévit à Ottawa. Selon un expert, de l'organisme, qu'on ne peut taxer de gauchisme, il n'y a pas de pression financière ou de nécessité fiscale à augmenter l'âge de la retraite dans un avenir prévisible[1].

Ainsi, les réductions de bénéfices proposées ne feraient alors que pousser dans la pauvreté plus de Canadiennes et de Canadiens âgés et les rendraient encore plus vulnérables aux fluctuations économiques. Bref, le gouvernement actuel ne cherche qu'à placer les Canadiens de la classe ouvrière en situation de dépendance accrue envers des employeurs toujours prêts à les exploiter encore un peu plus et un peu plus longtemps…

S'il arrive encore à certains de penser que ce qui se passe à Ottawa n'a que peu d'incidences sur notre quotidien, il faut les détromper rapidement ! Il est plus que temps que nous nous préoccupions des politiques fédérales puisqu'elles nous touchent au quotidien et ont une influence grandissante sur les budgets des gouvernements provinciaux. Par exemple, le resserrement des condamnations appliquées aux jeunes contrevenants coûtera annuellement au Québec 40 millions de dépenses supplémentaires. Il en est de même concernant la volonté du gouvernement Harper de réduire ou de plafonner les transferts en santé, ce qui aura un effet direct sur les budgets provinciaux. La lutte actuelle des étudiantes et des étudiants contre la hausse des droits de scolarité est liée au fait qu'Ottawa a réduit de plus de 700 millions les transferts fédéraux à l'éducation supérieure québécoise. Bien sûr, le gouvernement québécois a fait son propre nid et c'est lui qui porte l'odieux de ce choix.

LE DEUXIÈME FRONT

Les sujets qui façonnent notre quotidien vont bien au-delà des partis politiques actuels. Il faut trouver, parmi les programmes qu'ils nous présentent, celui qui soutient le plus les demandes et les besoins ouvriers. Mais notre véritable devoir syndical consiste à amener nos membres et la population à s'intéresser activement aux questions qui les touchent. En ce sens, ce que nous appelons le deuxième front, celui qui influence notre vie à l'extérieur de l'usine et de l'établissement, doit prendre une place prépondérante dans nos actions syndicales. Nous ne pourrons construire une société plus juste, plus égalitaire et plus solidaire en nous limitant aux seules conditions de travail de nos membres. Il faut prendre en main nos lieux de travail tout en nous préoccupant de l'environnement économique, social, politique et environnemental dans lequel nous vivons. C'est par cette solidarité entre nous et avec la population que nous continuerons à modeler une société qui nous convient.

Louis Roy

1. Nous référons ici à une citation d'Edward Whitehouse, chercheur pour l'OCDE, reprise par plusieurs médias.

Sommaire

Le syndicalisme, un éternel phénix ? 4

Souveraineté alimentaire
Manger, c'est politique ! 11

Repenser la santé 14

Tous amis de Radio-Canada
Au cœur d'un service public de qualité

Radio-Canada
Devenons ami-es 19

Bridgestone de Joliette
Le partenariat, un choix assumé 22

Accord de libre-échange Canada–Europe
Processus antidémocratique 29

L'invité
Janvier Cliche
Les coopératives, pour un monde meilleur 31

Le syndicalisme, cet éternel phénix…

par Ariane Jacob

Photos : Maxime Picard
Illustration : Reno

Quoi de mieux qu'un endroit appelé Jouvence pour discuter de renouveau syndical ? En janvier dernier, les élu-es et les responsables de la coordination de l'ensemble des organismes de la CSN se sont rassemblés au centre de villégiature Jouvence, en Estrie, pour discuter de ce thème à l'occasion de l'université d'hiver, édition 2012.

Pendant ces quatre journées intensives, des conférenciers venus d'outre-mer comme du Québec ont posé, avec les participantes et les participants, les premiers jalons d'une réflexion qui mobilisera la CSN pour les prochaines années. Une réflexion sollicitée lors du 63e Congrès alors que les syndicats ont demandé à la centrale de voir clair sur la zone de turbulences à travers laquelle passe le mouvement.

Les changements dans l'économie, la structure industrielle et l'entreprise provoquent l'expansion du travail précaire ou atypique et compliquent de multiples façons la conduite de négociations collectives. Parallèlement, l'engagement collectif perd des plumes au profit de l'individualisme et la cote « sexy » du syndicalisme s'amenuise. Bref, les vents dominants – et souvent séduisants – du changement soufflent vers la droite.

Les impacts du renforcement de la concurrence économique et des transformations sociales se font également sentir en sol européen, au Royaume-Uni, en Allemagne, en Italie, en Espagne et en Suède, où les organisations syndicales cherchent comment rebondir. En France, les syndicats français, reconnus pour leurs manifestations monstres, font face à un taux de syndicalisation d'environ 8 %.

« Les conditions externes n'ont jamais été faciles, rappelle cependant le président de la CSN, Louis Roy. Les années 1970 étaient peut-être une période plus clémente, mais depuis que je milite, on a affronté plus d'un changement. »

« Les crises ont ceci de positif, elles nous rendent libres d'imaginer d'autres façons de faire », complète Jacques Létourneau, vice-président de la CSN. Et le syndicalisme a démontré plusieurs fois dans le passé sa capacité à renaître de ses présumées cendres.

Le défi le plus important… et le plus difficile

« Travailler sur soi » est l'épreuve du feu que doivent traverser les syndicats s'ils veulent se régénérer et renouveler leur pouvoir, affirment trois spécialistes du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT).

La désindustrialisation, l'internationalisation, la transformation du salariat et la montée de l'individualisme affaiblissent le mouvement syndical, qui réussit de plus en plus difficilement à influencer les politiques économiques et sociales, à protéger ou à améliorer les conditions de travail de ses membres ainsi qu'à mobiliser ces derniers.

« Mais attribuer la faute uniquement aux causes externes est une trop belle occasion de sortir les violons, d'écouter une chanson triste et de se croiser les bras », prévient Gregor Murray, professeur à l'École des relations industrielles à l'Université de Montréal et directeur du CRIMT. Pour le chercheur, la solution se trouve plutôt à l'interne.

Gregor Murray

Un avis partagé par Christian Dufour et Adelheid Hege, aussi chercheurs au CRIMT : « Les organisations syndicales doivent changer leurs anciens ressorts et proposer de nouveaux modèles pour organiser le salariat moderne… Ce qui sera nécessairement en rupture avec le passé. »

En agissant sur eux-mêmes, les syndicats réussiront à avoir un impact sur l'environnement et à demeurer des agents de transformation sociale, rappellent les trois chercheurs.

Mise à jour

Pour Gregor Murray, la clé pour rafraîchir le mouvement se trouve dans les ressources et les aptitudes des organisations syndicales, des éléments internes que ces dernières contrôlent bien.

Il existe plusieurs types de ressources, dont la vision syndicale, c'est-à-dire les récits qui démontrent l'efficacité des organisations de salariés et qui en révèlent les valeurs. « Actuellement, les histoires racontées semblent avoir moins de prise sur l'imaginaire des gens », note Gregor Murray. Renouveler le stock d'histoires permettrait de toucher davantage les membres et les non-syndiqués.

Adelheid Hege

La solidarité interne, au cœur de l'action syndicale, renvoie autant à la cohésion entre les adhérents qu'aux mécanismes qui permettent de participer à la vie de l'organisation. Il est primordial de soigner cet aspect, notamment par un solide réseau de représentantes et de représentants. La participation aux activités syndicales constitue une passerelle précieuse entre les différents groupes concurrents, par exemple entre les salarié-es précaires et réguliers.

Les nouvelles sources de divisions entre les travailleuses et les travailleurs constituent un défi pour les syndicats, qui ont d'autant plus d'intérêt à créer des réseaux entre eux ou avec des groupes communautaires ou des ONG. Les organisations qui optent pour une stratégie d'échange d'information atteignent davantage leurs objectifs, révèlent plusieurs études.

Évidemment, les syndicats comprennent aussi les ressources importantes que sont les politiques, les programmes et les outils. Mais un syndicat riche sur ce plan peut échouer à transmettre son message. « C'est l'ingéniosité d'une organisation qui permet de transformer ces ressources de façon appropriée », note Gregor Murray.

Selon lui, les dirigeants syndicaux doivent pouvoir imprimer une lecture d'une situation pour en changer la compréhension. Par exemple : souligner que le conflit ne porte pas sur les salaires, mais sur la dignité au travail et l'articulation famille-travail. « Il faut montrer les similitudes avec d'autres situations, être plus pointu dans le discours et, surtout, éviter la langue de bois syndicale », précise le professeur.

Le contexte actuel demande aussi de lier les questions locales aux enjeux globaux et de multiplier les niveaux d'actions. Les leaders doivent aussi concilier des demandes contradictoires tout en suscitant la collaboration et en activant les réseaux appropriés. Cette aptitude ne date pas d'hier, mais elle se complexifie avec les statuts de travail de plus en plus différents.

Finalement, le salut réside beaucoup dans la faculté d'apprendre à partir des erreurs du passé et dans le partage des savoir-faire. « À cela, j'ajoute qu'il faut absolument oser expérimenter », commente Gregor Murray.

Le salut réside beaucoup dans la faculté d'apprendre à partir des erreurs du passé et dans le partage des savoir-faire

Cap sur la précarité

Maintenant ou jamais

Même si le pouvoir syndical comprend aussi les rapports avec les employeurs, l'État, les industries et le contexte sociopolitique, « les leviers internes des syndicats doivent être utilisés à leur plein potentiel, et ce, dès maintenant », soutient Gregor Murray.

Avec un taux de syndicalisation qui se maintient autour de 40 %, le mouvement syndical québécois fait figure de modèle et d'exception en Amérique du Nord, et même en Europe. Mais la couverture syndicale recule en Ontario dans le secteur privé et dans celui des biens. Au Québec, la proportion des non-syndiqués dans le secteur privé augmente. Elle est actuellement de 56 %. « Les centrales doivent se demander comment ils peuvent joindre ces salarié-es. Car si les syndicats ne profitent pas du contexte présentement favorable pour se renouveler, ils ne pourront pas le faire dans un contexte de crise », conclut le chercheur.

Plusieurs experts suggèrent aux organisations syndicales de tendre davantage la main aux employé-es précaires, qui peinent à défendre leurs droits. Une heureuse façon de renouveler le syndicalisme tout en restant fidèle à ses fondements.

Christian Dufour

Christian Dufour et Adelheid Hege ne tarissent pas d'éloges pour la Confédération des syndicats basques ELA. À un moment où tout allait bien, cette organisation espagnole de plus de 100 000 membres a décidé de changer radicalement. « Ils se sont dit : si on continue comme ça, on est mort, relatent les deux sociologues européens, spécialistes du mouvement syndical. Et ils ont fait preuve de beaucoup d'audace et de persévérance. »

La confédération a entre autres pris le pari de contacter les travailleurs réputés non syndicalisables, à statut précaire. Leurs équipes ont notamment visité des parfumeries, où le personnel, peu rémunéré, changeait souvent. Au fil du temps, ELA a récolté suffisamment d'adhésions pour négocier de meilleures conditions de travail. Les militants ont aussi visité les employés du secteur du nettoyage durant leurs heures de travail, tard le soir ou à l'aube, pour faire connaître leurs droits. Encore une fois, ces efforts ont permis d'obtenir des gains notables.

« Quand on réussit à joindre les ouvriers atypiques et à trouver des solutions à leurs problèmes, ces personnes deviennent un moteur puissant à l'intérieur de l'organisation, mais aussi à l'extérieur, en transmettant leur expérience positive à leurs collègues », raconte Amalia Moñua, secrétaire générale adjointe de la Confédération des syndicats basques.

Au Québec

La CSN a syndiqué récemment les 1300 chargé-es de cours, instructrices et instructeurs de l'Université McGill. Ils ont mené une longue campagne avant d'obtenir en août dernier leur accréditation.

La campagne des employé-es de Couche-Tard enregistre également des victoires : un cinquième dépanneur a reçu son accréditation en février dernier, malgré la croisade antisyndicale de l'entreprise.

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les négociations de la CSN ont permis d'obtenir les mêmes conditions de rémunération – par exemple : les jours fériés et les congés de maladie – pour les salariés précaires que celles qui prévalaient pour les réguliers. « Ça n'élimine pas ce type de travail, mais ça le rend moins attrayant pour l'employeur », souligne le président de la centrale, Louis Roy.

Tendre la main aux travailleuses et aux travailleurs atypiques exige, entre autres, d'afficher et d'organiser la solidarité pour rejoindre des gens qui ne sont pas membres. « Je pense que c'est la responsabilité des organisations ouvrières de faire ça, soutient Louis Roy. Il faut se demander ce qu'on peut leur offrir comme espace. Et je souhaite un espace qui va au-delà de la simple prestation de services. »

Amalia Moñua

Louis Roy se dit très inspiré par le travail de rue des organisations communautaires américaines vouées à la défense des droits des employé-es et à l'amélioration de leurs conditions de vie. Grâce au porte-à-porte et à des listes d'envois de courriels, les militantes et les militants de l'organisation Working America ont d'ailleurs empêché le retrait du droit de négociation syndicale dans le secteur public en Ohio, tel que le proposait un référendum sur le sujet en novembre dernier.

Réinvestir le politique

Faire de la politique, ce n'est pas seulement serrer des mains. C'est aussi négocier une convention collective…

L'action syndicale façonne le contexte politique. « Les lois du travail n'apparaissent pas par l'opération du Saint-Esprit ! », rappelle Thomas Collombat, chercheur au Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation de l'UQAM.

En Amérique du Nord, on considère souvent les négociations comme une activité purement technique. Pourtant, il s'agit du premier lieu d'implication politique des syndicats, qui créent un lieu de démocratie qui n'existerait pas autrement. Les luttes ouvrières représentent un investissement politique à long terme. Plusieurs d'entre elles ont provoqué la mise en place de lois du travail. (Voir encadré Points de bascule)

En retour, le contexte politique influence aussi l'action syndicale, car les lois de l'État ont un impact décisif sur les relations du travail. L'activité syndicale ne prend pas les mêmes formes en France, au Canada ou au Brésil, par exemple.

« Mais il faut parfois transgresser les règles… », fait observer Thomas Collombat. Par exemple, alors qu'ils devaient acheminer des convois d'alumine, les cheminots de la ligne de chemin de fer Roberval–Saguenay ont refusé à quelques reprises cette année de franchir le piquet de grève des lock-outés de l'aluminerie de Rio Tinto Alcan, à Alma. Rien dans leur convention collective ne les autorisait à poser ce geste. Pourtant, ils l'ont fait.

Thomas Collombat

« La légitimité du mouvement syndical s'étend au-delà de l'encadrement juridique et du certificat d'accréditation, soutient le chargé le cours. Elle se base aussi sur le nombre et la cause défendue. » Poser ces gestes ravive la flamme syndicale et contribue à rebâtir durablement un projet de société collectif, ce qui fait cruellement défaut au Québec ces années-ci.

Du désamour de la politique… et des syndicats ?

Les centrales syndicales n'échappent pas au cynisme ambiant. Le désintérêt envers les formes traditionnelles d'action politique ne signifie cependant pas un désintérêt de LA politique. Thomas Collombat s'inscrit en faux contre cette idée que les gens, et en particulier les jeunes, sont moins politisés qu'avant.

Selon lui, les syndicats doivent revaloriser l'action politique en rappelant l'implication politique des relations de travail. Les alliances avec les organisations de la société civile montrent aussi qu'un projet de société alternatif est possible et « que la politique peut être autre chose que les caricatures ou les clichés présents à l'Assemblée nationale. »

Le chercheur suggère de revaloriser les formations sociopolitiques – ce qui constitue d'ailleurs une orientation adoptée par la CSN à son dernier congrès. Il perçoit un vrai besoin de connaissances sur le sujet.

« Le syndicalisme a tout à faire en politique ! C'est un secteur aussi légitime que l'intervention dans les relations du travail et ça doit transpirer dans les actions syndicales », conclut l'enseignant.

POINTS DE BASCULE

Plusieurs conflits de travail ont changé le cours de l'histoire en façonnant les lois sur le travail, et ce, même s'ils furent considérés comme des échecs sur le coup, car aucune revendication immédiate n'avait été obtenue.

- 1872 : L'action syndicale est décriminalisée au Canada à la suite de la grève des typographes à Toronto.
- 1946 : La dure grève des travailleurs de l'auto à Windsor, en Ontario, incite le juge Ivan Cleveland Rand, de la Cour suprême du Canada, à créer la « formule Rand », selon laquelle les travailleurs canadiens doivent cotiser à un syndicat quand il compte plus de 50 % des travailleurs comme membres.
- 1977 : La loi anti-briseurs de grève au Québec est en grande partie une conséquence du débrayage à l'usine United Aircraft, à Longueuil, en 1974-1975, par un syndicat de la FTQ.

« La légitimité du mouvement syndical s'étend au-delà de l'encadrement juridique et du certificat d'accréditation. »

Vivre pour créer, créer pour vivre

Surprise du vendredi matin, dernière journée de l'université d'hiver 2012 : le comédien et chanteur Sébastien Ricard ainsi que la cinéaste Manon Barbeau attendent les participantes et les participants pour discuter d'innovation et de renouvellement.

Ils connaissent bien le processus : la création est au cœur de leur vie. Sébastien Ricard chante au sein du groupe Loco Locass tout en menant une carrière parallèle de comédien. On a pu le voir sous les traits du défunt chanteur des Colocs dans le film Dédé à travers les brumes (2009) et, dernièrement, en capitaine des bandits, dans L'Opéra de quat'sous de Bertold Bretch.

Sébastien Ricard

Manon Barbaeau

De son côté, Manon Barbeau fait rouler sa bosse beau temps, mauvais temps au Wapikoni mobile, un studio ambulant de création vidéo qui sillonne le Québec pour joindre les jeunes Amérindiens. Sa feuille de route compte plus de trente années comme scénariste et réalisatrice, notamment à Télé-Québec et à l'Office national du film, un roman et Vidéo Paradiso, une autre unité mobile de production, cette fois destinée aux jeunes de la rue. Pas étonnant qu'elle ait été honorée plusieurs fois pour l'ensemble de sa carrière…

Les deux artistes expliquent en quoi le renouveau représente à la fois une question de survie et une façon de demeurer fidèle à soi-même, pour les individus comme pour les institutions.

Vous avez chacun choisi un métier artistique. D'où vient ce besoin pressant d'innover, de créer ?

Manon Barbeau : Pour ma part, ça vient d'un besoin intime et très profond face à une réalité dérangeante et qui semble sans solution. C'est ce qui a mené à la création du Wapikoni mobile. J'étais dans une communauté attikamek pour écrire un film de fiction. J'ai été bouleversée par la détresse des jeunes et par le peu de ressources pour eux. Mais ils avaient des idées et du talent à la pelle : les images venaient toutes seules pour écrire des scénarios. Alors, une roulotte destinée à la Floride est devenue un studio sur roue. Et on se rend compte que la création leur redonne une voix, qui devient une affirmation d'eux-mêmes et une façon de prendre leur place dans le monde.

Sébastien Ricard : Dans leurs films, les jeunes se mettent en scène. C'est la première étape de la revitalisation. Se questionner sur son identité, c'est essentiel pour innover et reconstruire du solide.

Toi Sébastien, quelle place tient le renouvellement dans ton parcours ?

S.R. : J'ai mis le pied à l'étrier dans mon engagement artistique, politique et social en commençant à faire de la musique avec Loco Locass. On a été bien accueilli, mais après 15 ans, Loco Locass était devenu, un peu comme la CSN, une sorte « d'institution ».

Ah bon ?

S.R. : Évidemment, pas une institution pervertie ! Mais, comme le mouvement syndical, on devait se poser des questions parce que nous sommes tous menacés par ce qui se passe dans le monde. L'exemple du Bloc québécois est éloquent pour moi : du solide qui s'est démantelé à une vitesse vertigineuse. Le PQ aussi est menacé, même si c'est un grand parti qui a beaucoup contribué à construire le Québec d'aujourd'hui. Moi je n'ai pas envie de disparaître, alors j'essaie de me renouveler. Pas pour mieux gagner ma vie, mais parce que j'ai débuté dans ce métier-là avec l'ambition de quelque chose de collectif, parce que je souhaite la dignité, le partage, la solidarité.

Le spectacle du Moulin à paroles, en septembre 2009, illustre bien ton engagement : un récit en textes des 500 ans de la présence française en Amérique, sous le prétexte des 250 ans de la bataille des plaines d'Abraham. Est-ce que ça a été régénérateur de vivre cet événement ?

S.R. : Le Moulin à paroles a ancré mon engagement politique plus profondément, entre autres à cause de la polémique qui a failli faire capoter l'événement. On voulait lire le manifeste du FLQ, pas pour endosser leurs gestes, mais parce que ça fait partie de l'histoire politique du Québec, et cela a pris une tout autre tournure. Ça me semble tellement gros aujourd'hui. Le projet était pourtant tellement « peace à l'os » au départ !

M.B. : Lorsqu'on innove, on bouleverse l'ordre établi et ça dérange…

Manon Barbeau, vous en savez quelque chose : pensez-vous que la coupe, l'été dernier, d'une subvention de 490 000 $ par le gouvernement fédéral est liée au côté avant-gardiste de votre projet ?

M.B. : Des employés de Services Canada ont défendu le Wapikoni bec et ongles, mais les fonctionnaires du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences ont décidé que le projet ne cadrait pas dans leurs grilles. Même si on a perdu des sous et qu'on a dû réduire le nombre d'ateliers, on a pu passer à travers cette crise sans périr. On a tellement reçu de soutien, ça a été très touchant.

Sébastien, je reviens au Moulin à paroles. Est-ce que la polémique t'a dégoûté de ce genre d'engagement ?

S.R. : Pas du tout ! Avec un ami, je prépare un autre événement – auquel Manon Barbeau a accepté de participer – sur la liberté et l'identité, deux thèmes omniprésents ces dernières années au Québec. Nous devons nous demander « Qui sommes-nous ? » C'est une question qui doit intéresser la CSN, qui, comme toutes les institutions, a une certaine certitude de ce qu'elle est, de son passé, de son avenir et des façons de faire. Mais je ne pense pas que les institutions, et tous ceux impliqués dans le renouveau politique, puissent faire l'économie de questions comme celle-là. Le progrès social passe par là.

« Qui sommes-nous ? »
C'est une question qui doit intéresser la CSN, qui, comme toutes les institutions, a une certaine certitude de ce qu'elle est, de son passé, de son avenir et des façons de faire.

Pour ne pas vieillir dans la pauvreté

Si la crise financière de 2008 a donné lieu à un débat médiatique entourant la pérennité des régimes de retraite, notamment ceux à prestations déterminées, on peut dire aujourd'hui que ce n'était rien en comparaison du tapage, pour ne pas dire du matraquage, médiatique auquel on assiste depuis cet automne sur le sujet.

par Jacqueline Rodrigue

Photo : Michel Giroux
Illustration : Reno

« Pour qui n'est pas un spécialiste, comprendre au-delà de la cacophonie engendrée par les polémistes de droite n'est pas simple. Subito presto, divers médias se sont mis à décrier les "généreux" régimes de retraite dans les secteurs public et parapublic ainsi que ceux des grandes entreprises. Sans discernement, on a énuméré les divers problèmes que rencontrent les régimes de retraite. Il semble que nous n'avons plus les moyens de soutenir de tels régimes, ni privés ni publics, qu'il faut y mettre la hache et faire reposer de plus en plus la planification de la retraite sur le dos des individus. Profitant de la conjoncture, on souhaite jeter le bébé avec l'eau du bain et on reste bien muet sur l'effet réel de pauvreté qu'aurait une telle orientation politique », explique Jacques Létourneau, vice-président de la CSN.

Un enjeu de société

Pour la CSN, il n'est pas question de nier que les régimes de retraite font face à de réels problèmes conjoncturels et structurels : faible taux d'intérêt, bas rendements, gestion des risques, augmentation de l'espérance de vie. Voilà pourquoi ses représentantes et ses représentants réclament depuis plusieurs mois que les organisations syndicales et patronales soient associées aux travaux du comité d'experts mis en place par le gouvernement du Québec pour effectuer un examen des régimes de retraite et apporter des solutions concrètes.

« Il s'agit d'un enjeu de société majeur pour les travailleuses et les travailleurs. L'instauration de régimes de retraite, privés et publics, fut et demeure une revendication capitale comme mesure sociale et lors des négociations collectives. C'est un réel défi de faire en sorte que la population ne vieillisse pas dans la pauvreté et il nous faut le relever. Il s'agit d'une responsabilité collective qui doit être assumée par les différents acteurs : salarié-es, employeurs et gouvernement », déclare Jacques Létourneau.

Jacques Létourneau, vice-président de la CSN

De plus, au concert des voix de droite au Québec, se sont ajoutées celles des représentants du gouvernement conservateur, avec Harper au premier chef, pour clamer envers et contre tous qu'on ne pourra plus maintenir le programme fédéral de la sécurité de la vieillesse dans sa forme actuelle. Il nous a promis des modifications pour son prochain budget.

Dans la joute

La CSN participera à la joute. Elle entend dans un premier temps informer ses membres sur l'état des régimes et défaire les mythes que plusieurs entretiennent quant à ces derniers. D'ailleurs, le bureau confédéral a récemment adopté un plan de campagne nous engageant à les défendre afin d'assurer une retraite décente pour tous. « Pour accroître le nombre d'individus protégés adéquatement une fois la retraite venue, nous devons d'une part défendre les régimes publics comme pilier central de notre système de retraite et obliger les employeurs à cotiser aux régimes d'entreprises. Ce qui est scandaleux, ce n'est pas que nous ayons réussi à négocier des régimes pour soustraire les travailleuses et les travailleurs de la pauvreté quand vient la retraite, c'est plutôt de chercher aujourd'hui à appauvrir la population et à faire reposer sur les individus toute la responsabilité de ce qui arrive sur les marchés financiers et dans l'économie », commente Jacques Létourneau.

Sécurité et souveraineté alimentaires

Manger, c'est politique !

Photos : Michel Giroux

par Denise Proulx

Faire son épicerie, cuisiner des aliments d'ici sont des gestes hautement politiques. D'autant plus que favoriser l'achat des productions locales est une manière sûre de garantir à long terme la souveraineté et la sécurité alimentaires des Québécoises et des Québécois. Étant utopique de croire que le marché peut régir correctement la circulation des aliments, l'État doit intervenir pour assurer une meilleure coordination entre les producteurs, les transformateurs et les distributeurs.

Le gouvernement de Jean Charest vient de déposer son livre vert en réponse à la Commission sur l'agriculture et l'agroalimentaire québécois, qui s'est tenue en 2007 et a produit le rapport Pronovost, publié en février 2008.

La CSN a déposé un mémoire et entend participer au débat sur la politique bioalimentaire qui en découlera. Elle a organisé une formation sur l'agroalimentaire lors du conseil confédéral en décembre dernier. Ce fut l'occasion de prendre conscience des enjeux majeurs liés à cette question.

« Nous avons besoin de l'État pour ne pas nous faire dévorer. Or ce livre vert est encore plus pauvre que le rapport Pronovost puisqu'il laisse les grands acteurs mondiaux prendre le contrôle de la production jusqu'à la consommation », dénonce Robert Laplante, le directeur général de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC).

En faisant croire aux consommatrices et aux consommateurs qu'ils sont maîtres de leurs choix alimentaires, dans le livre vert il est toléré que la distribution fixe la logique de la circulation des produits. Or les grandes chaînes de distribution sortent du Québec. Metro, la seule à encore posséder son siège social au Québec, est quant à elle délaissée par les investissements stratégiques de la Caisse de dépôt et placement. « C'est extrêmement pervers. Pas un mot du document d'orientation ne traite du sujet. Cela signifie de moins en moins d'accès aux grandes surfaces pour nos producteurs. Ils sont pris dans un système où il y a énormément de capitaux mondiaux en jeu », complète le chercheur.

De moins en moins autonome

Frédéric Paré, porte-parole de la Coalition pour la souveraineté alimentaire du Québec, qui regroupe 80 organisations, dont la CSN, y décèle un enjeu de sécurité et de souveraineté, où un grand déséquilibre des forces devient intolérable. Tant pour le consommateur que le producteur agricole d'ici.

À l'échelle planétaire, il existe 2,6 milliards de paysans. Pourtant, quelque 100 grandes entreprises monopolisent 74 % des produits mis en marché. Autosuffisant alimentaire à 80 % en 1985, le Québec ne fournit plus que 33 % des aliments disponibles dans ses supermarchés. Tout cela produit par un peu plus de 30 000 fermes québécoises, réparties entre 26 spécialisations. La Fédération des producteurs de lait, qui regroupe 6300 fermes laitières, génère à elle seule 2 milliards

de dollars de revenus par année. Si les producteurs québécois perdent l'accès à la distribution, le secteur de la transformation sera aussi chambardé.

La coalition revendique en matière d'approvisionnement que l'État impose l'étiquetage obligatoire de la provenance des aliments. « On ne peut pas mettre dans la même arène un producteur poids léger avec un producteur poids lourd. Ça ne tient pas la route », de dire Frédéric Paré.

La coalition exige de fixer les prix au détail de 50 produits de base. « Le pacte mondial du Droit à l'alimentation a été signé par le Canada et il doit devenir effectif aussi au Québec. Car c'est un secteur où les distributeurs font à leur guise. Entre 2006 et 2008, le panier d'épicerie a subi une hausse de prix de 13 %, sans que le producteur local voie son enrichissement augmenter », rappelle-t-il.

Marcel Groleau, le nouveau président de l'UPA, y voit plus qu'une affaire d'autonomie alimentaire. « C'est une question d'équité, de développement durable et de santé », a-t-il précisé.

L'achat local : savoir calculer tous les coûts !

Comment acheter des bleuets du Lac-Saint-Jean de préférence à ceux du Chili pour nos institutions publiques alors qu'un règlement sur les contrats d'approvisionnement des organismes publics, voté par l'Assemblée nationale, oblige d'octroyer le contrat au plus bas prix ? À cet égard, la CSN recommande une modification des lois et des règlements qui régissent les institutions publiques.

En attendant que le gouvernement agisse, il existe des moyens d'y parvenir. « Il faut faire le calcul de tous les coûts : les frais du transport aérien, la détérioration de réseau routier, les gaz à effet de serre émis dans l'atmosphère par la réfrigération et les autres produits de conservation, le suremballage, la valeur nutritive de moindre qualité et la protection des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs », constate Maude Pepin-Hallé, avocate au Service juridique de la CSN, qui a participé à la rédaction d'un mémoire remis au gouvernement du Québec. Et ce sont des coûts cachés dont on ne tient actuellement pas compte lorsqu'on compare les prix d'une multinationale à ceux d'un producteur local.

Le cycle de vie d'un produit

La prise en compte du cycle de vie d'un produit peut soutenir les arguments qui militent en faveur de l'achat local. Et les syndiqué-es gagneraient à découvrir ce calcul dit du « berceau au tombeau ». Il favorise le dynamisme économique régional, la vitalité sociale des communautés et la qualité des aliments.

De plus, il ne faut pas hésiter à exiger un devoir de cohérence aux élu-es. « L'Assemblée nationale a adopté la Loi sur le développement durable en 2008 et, auparavant, celle sur les pesticides. Les politiques publiques doivent être appliquées dans le même sens », enchaîne l'avocate.

L'État se doit donc de modifier les règles provinciales d'appel d'offres pour tenir compte de la provenance des produits, surtout s'il y a une volonté de favoriser l'achat régional, et ce, malgré les traités intergouvernementaux et de libre-échange.

« Une clause traitant de l'approvisionnement local doit apparaître dans l'appel d'offres, suggère Maude Pepin-Hallé. Des suppléments financiers peuvent aussi être rattachés au respect des lois favorables à l'environnement et à la santé. Dans des contrats de gré à gré en approvisionnement régional, on peut exiger le respect du cycle de vie », rappelle M^me^ Pépin-Hallé.

Donner du sens au livre vert pour une politique bioalimentaire

Le gouvernement dit vouloir jeter les assises d'une toute première politique bioalimentaire au Québec. Pourtant, le document d'orientation comporte d'importants silences sur des aspects fondamentaux. Quelle qualité d'alimentation voulons-nous au Québec au cours des 20 prochaines années ? Quel sort voulons-nous réserver à nos producteurs, aux travailleuses et aux travailleurs de la filière agricole ? Le livre vert est passé totalement à côté de ces questions.

« Dans un tel contexte, nous pourrions aller vers une alimentation à deux vitesses. On vivrait des inégalités sociales, des crises alimentaires, une plus forte libéralisation du secteur et l'adoption de politiques publiques axées sur l'exportation », craint Julien Laflamme, économiste au Service des relations du travail de la CSN qui a aussi collaboré à la rédaction du mémoire de la CSN sur le livre vert. « Je n'y retrouve pas la philosophie centrale d'une alimentation de qualité pour toutes et tous. »

Un maillon de la chaîne

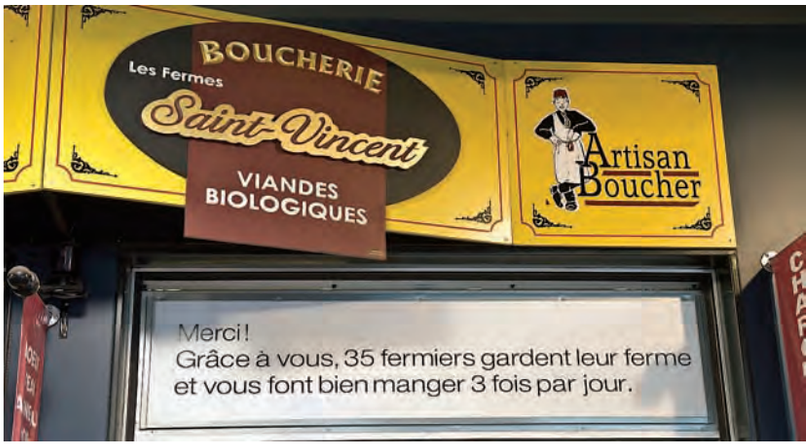
Le livre vert propose de centrer les efforts sur le produit alimentaire, donc sur la satisfaction du consommateur. Pour ce faire, il focalise ses actions sur trois orientations : distinguer les produits alimentaires québécois, renforcer la capacité concurrentielle des entreprises bioalimentaires québécoises et valoriser l'environnement et le territoire.

Or, déplore Julien Laflamme, on oublie que dans la chaîne d'approvisionnement aux consommateurs « chacun doit faire des efforts » pour favoriser le développement économique, l'environnement et le développement du territoire.

« Le devoir fondamental du distributeur n'est pas balisé, explique-t-il, ce qui lui laisse dès lors toute la marge de manœuvre voulue. Il est primordial que le gouvernement joue un rôle de leader pour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre », complète l'économiste.

Car la réalité inquiète : des fermes surendettées, avec une difficulté à vendre leurs produits dans les grandes surfaces, n'ont rien pour attirer les travailleurs et la relève agricole. « L'enjeu, c'est la rentabilité de l'entreprise. Là où il y a une production sous gestion de l'offre (lait, œufs, poulets, dindons), il n'y a pas de problème. Mais dans le bœuf et les céréales, seules les entreprises intégrées vont survivre. L'agriculteur devient l'équivalent d'un ouvrier agricole et il se demande s'il sera là l'an prochain », a clairement expliqué Marcel Groleau, président de l'UPA.

Ce que présente le livre vert, observe Julien Laflamme, c'est d'outiller l'entreprise déjà puissante. Rien n'est mentionné pour soutenir des secteurs névralgiques comme celui du porc, de l'agneau et du bœuf québécois, déjà sous forte pression sans gestion de l'offre et avec une guerre de prix menée par le contrôle de multinationales, qui utilisent la main-d'œuvre bon marché pour rentabiliser leurs chaînes, de la production à la consommation.



Les droits du travailleur migrant

La CSN réclame une meilleure planification sectorielle et le développement d'une vision pour soutenir les secteurs vulnérables. Elle demande aussi une reconnaissance des travailleuses et des travailleurs, et ceux qui migrent temporairement pour soutenir les besoins, tant des producteurs que des transformateurs.

Sur papier, ces travailleurs ont les mêmes droits que les autres. Mais dans les faits, ils sont très vulnérables. Ils ont un employeur unique, ils sont isolés, dépendants. S'ils revendiquent, ils sont renvoyés chez eux, sans recours. « Il faut un encadrement législatif pour éviter le déni de responsabilité de l'employeur », dit M. Laflamme. (NDLR En février, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec rendait un avis selon lequel elle considère que les travailleurs migrants sont la proie d'une discrimination systémique qui devrait être corrigée. Elle demande au gouvernement de réviser ses politiques à leur égard ainsi que ses ententes avec le gouvernement fédéral en la matière.)

Rendre l'État cohérent

La CSN revendique aussi que le principe de l'alimentation de qualité pour tous repose sur une mise en œuvre énergétique de la souveraineté alimentaire. Cela implique de dépasser l'approche volontariste en ce qui concerne les normes environnementales et d'imposer le principe de réciprocité. Cela signifie, par exemple, qu'aucun aliment traité par un pesticide banni au Québec n'ait le droit de se retrouver sur nos tablettes d'épicerie. Pour la CSN, si un produit est jugé dangereux ici pour le consommateur, il l'est aussi ailleurs. L'État doit légiférer en ce sens.

Vous pouvez consulter le mémoire de la CSN à l'adresse suivante : **http://bit.ly/bioalimentaire**

Photo : Alain Chagnon

Photo : Alain Chagnon

Colloque FP–CSN

Il faut repenser la santé

par Jean-Pierre Larche

Photo : Normand Blouin

Michel Tremblay, président de la Fédération des professionnèles

Le 24 novembre dernier, la Fédération des professionnèles (FP–CSN) tenait un colloque audacieux sur le thème *Repenser la santé*. Quatre chercheurs ont présenté leurs idées pour relancer notre système public de santé et relever le défi de l'accessibilité pour toutes les Québécoises et tous les Québécois… après avoir soigneusement rangé la langue de bois au vestiaire !

Allouer différemment les ressources

Pour le professeur à la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal, Damien Contandriopoulos, les problèmes ne sont pas liés au niveau du financement des services. Il souligne qu'au cours des 30 dernières années, les dépenses publiques en santé ont doublé et les dépenses privées ont quadruplé. Il considère que le défi réside plus dans le contrôle des dépenses que dans l'augmentation du financement. Il rappelle de plus que tous les pays sont confrontés au problème de la hausse vertigineuse des coûts de la santé et que tous les systèmes doivent répondre à une demande grandissante.

Il fait un lien direct entre la part de dépenses privées et le haut niveau de dépenses. En fait, le Canada est le troisième pays développé où les dépenses en santé sont les plus élevées par habitant, après les États-Unis et la Suisse, mais aussi le troisième pays pour le niveau des dépenses privées, après ces deux mêmes pays.

Ainsi, pour le chercheur, les problèmes de notre système de santé peuvent être résolus, non pas en augmentant le financement, mais en allouant différemment les ressources existantes. Il souligne que malgré que les sommes consacrées à la santé au Canada soient plus importantes qu'ailleurs, notre système offre moins de lits, moins d'infirmières, moins de médecins, bref moins de services à la population que dans les pays comparables.

Il propose notamment de réévaluer notre choix collectif d'avoir les médecins (au Canada) les mieux rémunérés au monde après la Suisse et les États-Unis, mais en nombre beaucoup plus restreint que, par exemple, la France. Leur mode de rémunération pourrait être revu afin d'assurer une meilleure prise en charge de la population. Il pointe également du côté des dépenses en médicaments qui augmentent de 10 % par année. Il y a, croit-il, un problème de surmédicalisation.

Dépistage = gaspillage ?

Professeur en médecine préventive à l'Université Laval, Fernand Turcotte partage également cet avis. Par exemple, selon lui, l'écrasante majorité des examens de dépistage, notamment du cancer, sont carrément inutiles, voire nuisibles. Seul le dépistage du cancer du sein chez les femmes de 50 à 69 ans s'avère justifié sur le plan scientifique, assure-t-il. Il assimile près de tous les autres dépistages auprès de bien-portants à un surdiagnostic menant à un surtraitement. Pour lui, 98 % des dépistages sont inutiles, bien qu'on y investisse des milliards de dollars.

Il croit que la responsabilité de ce dérapage est partagée collectivement entre de nombreux acteurs, qui poussent des gens en bonne santé à faire appel à des ressources médicales. Il pointe notamment le secteur de la recherche qui ne vise que la maximisation de ses profits à court terme, une certaine malhonnêteté des revues scientifiques qui moussent certains produits et qui ne devraient pas le faire, ainsi qu'une

Photo : Normand Blouin

De gauche à droite : Fernand Turcotte, Damien Contandriopoulos, l'animatrice, Ariane Émond, Isabelle Ruelland et Jean-Louis Denis.

information incorrecte véhiculée par le système public qui, lui-même, promeut les dépistages précoces et la surmédicalisation. Enfin, il croit que les médecins se font aussi les complices de cette surmédicalisation en recommandant certains soins préventifs même s'ils ne sont pas requis, peut-être par manque d'information et de sensibilisation.

Mauvaise distribution des ressources

Pour le professeur de l'École nationale d'administration publique, Jean-Louis Denis, le défi majeur à relever consiste en un rééquilibrage du système de santé. Pour lui, nos pratiques doivent être améliorées dans les secteurs où nous sommes moins performants, comme la santé mentale, les services à la jeunesse et les maladies chroniques. Il estime qu'il faut miser davantage sur des équipes de travail interprofessionnelles, sur la pertinence des interventions, au bon moment, sur la bonne personne, et s'assurer que les sommes investies dans ces secteurs entraînent de véritables améliorations.

Il souligne également que le système québécois répond mal aux besoins des personnes âgées, qu'il s'agisse du manque de places en résidence ou des mauvais services à domicile. Autant de domaines où, selon lui, la société québécoise serait gagnante à investir davantage, tout en forçant les différents intervenants à trouver des solutions pour améliorer les services afin de bénéficier de ce financement. Le professeur croit que les avancées relatives que nous avons réussies quant à l'accessibilité aux soins, depuis 2003, s'expliquent par le fait que lorsque l'on a dégagé des sommes dédiées à une meilleure prise en charge, les médecins ont su trouver des places. Une approche semblable pourrait bénéficier aux secteurs moins performants.

Travail d'équipe

Pour sa part, Isabelle Ruelland, doctorante en travail social à l'UQAM, a présenté l'organisation du travail telle qu'elle se pratique au sein du système de santé brésilien. Un travail d'équipe fort décentralisé, qui explique en bonne partie les succès du système de ce géant sud-américain aux très fortes inégalités sociales.

Bousculer les idées reçues

Pour le président de la Fédération des professionnèles de la CSN, Michel Tremblay, ce colloque visait non seulement à développer de nouvelles perspectives, mais aussi à alimenter la réflexion de professionnel-les qui travaillent dans les agences de la santé et des services sociaux. Ceux-ci veulent contribuer au meilleur de leur connaissance à l'amélioration du système de santé québécois et la fédération souhaitait leur permettre de réfléchir collectivement. « C'était voulu de donner la parole à des gens qui prennent des positions à contre-pied des nôtres, et ce, afin de susciter la réflexion, notamment sur l'enjeu de l'organisation du travail qui est une priorité pour nos membres, et non de dégager des revendications toutes prêtes. »

Notons qu'à l'occasion de cette journée de réflexion, les participantes et les participants ont également réfléchi sur le rôle grandissant des fondations privées dans nos services publics, en particulier sur celui de la fondation Chagnon, avec laquelle nos institutions publiques doivent travailler de plus en plus fréquemment.

8e ronde de négociation coordonnée de l'hôtellerie

De grands défis pour le secteur

par François L'Écuyer

Autant par la pluralité des origines culturelles et sociales de ses travailleuses et de ses travailleurs que par la variété de leurs employeurs, difficile d'imaginer un secteur économique aussi diversifié que celui de l'hôtellerie au Québec. Pourtant, à chaque renouvellement de leurs conventions collectives, ils sont 5500 à s'unir afin d'atteindre un objectif précis : améliorer leurs conditions de travail et de vie. Portrait d'une véritable machine à succès CSN, qui célèbre cette année son 25e anniversaire.

Juin 1976. La CSN tient son congrès à Québec. Les employé-es de l'hôtel Hilton, face à l'Assemblée nationale, investissent le plancher de l'instance afin qu'on leur vienne en aide. En position de quasi-monopole syndical, le défunt Local 31 règne à l'époque en roi et maître dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Québec.

Les travailleuses et les travailleurs du Hilton Québec devront attendre trois années, marquées par les tentatives d'intimidation de leur employeur et de leur ancien syndicat, avant d'obtenir leur accréditation syndicale avec la CSN. Leur courage sera rapidement imité par celles et ceux de l'hôtel Méridien, à Montréal, puis par la vaste majorité des employés des grands hôtels du Québec. Le secteur de l'hôtellerie prend forme à la Fédération du commerce de la CSN. Dès leurs premières négociations, les syndicats s'entendent pour arrimer leurs dates d'échéance de convention. Une première négociation coordonnée est entreprise à Québec, en 1986, puis à Montréal l'année suivante. Une première ronde de négociation nationale verra le jour en 1990.

Priorité à l'emploi

En octobre dernier, 120 délégué-es, issus d'une quarantaine d'hôtels, se sont réunis afin d'élaborer leur plateforme de revendications pour la prochaine ronde de négociation coordonnée, qui débutera en avril prochain. La protection des emplois figure en tête des priorités.

Une tendance lourde s'installe tranquillement en Amérique du Nord : sous le prétexte de la conscience environnementale, les établissements hôteliers sont de plus en plus nombreux à proposer un service d'entretien ménager réduit à leurs clients, en échange, la plupart du temps, d'un coupon de réduction au restaurant-bar. Certains hôtels américains offrent même deux gammes de prix : avec ou sans services d'entretien ménager de leurs chambres. Les effets de ces « plans verts » sur la main-d'œuvre sont directs : de moins en moins de préposé-es aux chambres sont requis, allant

plutôt garnir les rangs de l'assurance-emploi. Les membres de l'hôtellerie CSN désirent que « les programmes environnementaux » mis en place par les employeurs ne puissent faire diminuer le nombre d'heures travaillées ni mener à des mises à pied ni empêcher le rappel au travail des salarié-es. Voilà pour la première demande de la plateforme.

La pénurie de main-d'œuvre a le dos large dans le secteur hôtelier ces temps-ci. Échappatoire maintes fois utilisée par les employeurs pour justifier le recours accru au travail des cadres ou encore le non-remplacement des postes laissés vacants. Deux enjeux insérés dans la plateforme de revendications. Les autres demandes du secteur ont trait au régime de retraite (2 % supplémentaire versé par l'employeur, la contribution actuelle étant à 6 % des gains pour la majorité des syndicats), aux augmentations salariales (5 % par année) et à la durée de la prochaine convention (3 ans).

Photo : Normand Blouin

Le protocole de fonctionnement, clé du succès

À peine élu trésorier de la Fédération du commerce, Michel Valiquette en sera à sa première expérience de négociation coordonnée… en tant que responsable politique de ce secteur.

« Je serais certainement un peu plus nerveux si je n'avais pas moi-même milité pendant 20 ans en tant que travailleur de l'hôtellerie ! Et si mes prédécesseurs n'avaient pas contribué à la très grande maturité que l'on constate aujourd'hui au sein de ce secteur. Chaque ronde de négociation comporte ses propres enjeux, certes. Mais la recette reste la même : la synchronisation des stratégies de négociation et de mobilisation de l'ensemble des syndicats. »

Cette recette, elle est au cœur du protocole de négociation coordonnée adopté par les assemblées générales des syndicats participants. Cet accord prévoit que nul ne peut faire une contre-proposition en deçà des demandes initiales de la plateforme, ni accepter une proposition patronale de règlement inférieure, sans avoir consulté l'ensemble des syndicats.

« La participation à une négociation coordonnée n'est pas obligatoire, rappelle Michel Valiquette. On ne force personne à prendre le train. Mais quand un syndicat choisit de le faire, il contracte un engagement envers les autres. L'autonomie syndicale, si chère à la CSN, est conservée : ce n'est que le lieu de consultation qui est déplacé. Tout le monde se serre les coudes, jusqu'au premier règlement, qui sera par la suite exporté dans les autres hôtels. »

La machine CSN

Une telle entreprise de négociation se planifie. Voilà maintenant un an que les responsables du secteur de l'hôtellerie se concertent pour assurer le soutien nécessaire aux syndicats.

Le 1er février dernier marquait la fin d'une étape importante, celle de la période de changement d'allégeance pour les régions de Montréal et de l'Estrie. Tous les syndicats ont réitéré leur choix en demeurant avec la CSN. Ceux de la région de Québec les ont imités, le 5 mars dernier, lorsque la période de maraudage y a pris fin.

C'est le 1er avril prochain que les conventions collectives pourront être dénoncées, ouvrant la porte au début des négociations. En tout, une trentaine de conseillères et de conseillers syndicaux à la négociation et à la mobilisation de la CSN apporteront leur appui, et ce, aux quatre coins du Québec.

25 ans de succès, tous ensemble

Lorsque les salarié-es du secteur de l'hôtellerie se sont joints à la CSN, au début des années 1980, leur rémunération était de 10 cents supérieure au salaire minimum. Aujourd'hui, elle en fait environ le double. Les préposé-es aux chambres, serveuses, serveurs, commis, chasseurs, portiers, cuisinières et cuisiniers peuvent bénéficier de généreux régimes d'assurance collective (jusqu'à 60 % des coûts sont assumés par les employeurs), de régimes de préretraite, de charges de travail clairement balisées par les conventions collectives, de mesures de conciliation famille-travail et de multiples autres dispositions qui leur permettent de clamer, sans gêne aucune, leur appartenance à la classe moyenne. La solidarité démontrée par ces travailleurs et ces travailleuses d'origines québécoise, haïtienne, latino-américaine, jamaïcaine, philippine et est-européenne, notamment, n'est pas étrangère à leur succès.

La Boîte à outils du syndicalisme 2.0

par Jacques Tricot

À l'heure où les responsables des syndicats cherchent le produit miracle qui les aidera à mobiliser et à rester proches de leurs membres, la CSN lancera bientôt un nouvel outil de gestion prometteur qui intègre le Web 2.0. Rencontre avec Pierre Patry, trésorier de la CSN et responsable du projet.

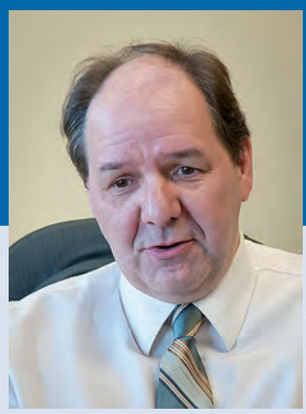
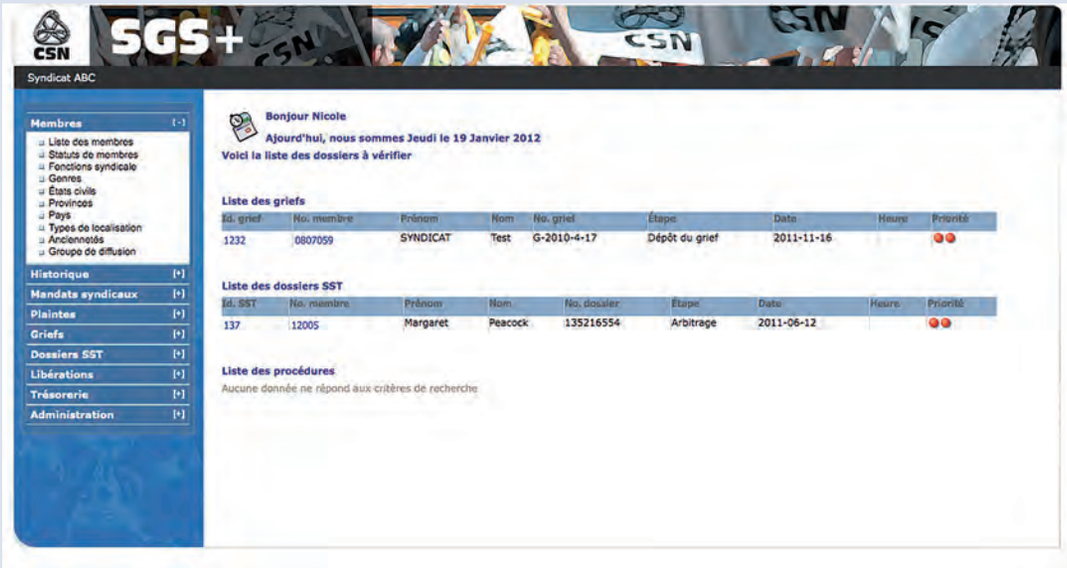


Photo : Michel Giroux

Pierre Patry

« Ce n'est pas tous les jours qu'un trésorier a la possibilité de partager un nouvel outil technologique qui va permettre d'améliorer la vie syndicale. Et à un coût minime pour les syndicats ! » lance un Pierre Patry tout sourire. Le trésorier de la CSN poursuit : « Notre souhait, c'est de répandre largement la Boîte à outils CSN, car nous y croyons. C'est pourquoi la CSN va assumer la majorité des coûts. »

Pressé d'expliquer ce que contiendra cette boîte à outils, il prend un moment de réflexion, puis raconte la naissance du projet : « À la demande de la Fédération de la santé et des services sociaux, nous cherchions à aider les syndicats aux prises avec des difficultés à joindre leurs membres. Après les fusions forcées d'établissements et de syndicats de la santé partout au Québec, en 2005, on a vu émerger de très gros syndicats qui comptent des membres dans de nombreux points de service et sur de très grands territoires. Nous devions donc les aider à la fois à gérer le syndicat, et surtout à permettre aux membres de mieux participer à la vie syndicale. C'est ainsi qu'est née la Boîte à outils syndicale, de son nom technique, SGS+. »



Réservé aux membres

« Cet outil se présente sous la forme d'un portail accessible sur Internet, propre à chaque syndicat, une sorte de site Web réservé aux membres. Nous sommes partis d'un logiciel qui existait déjà, SyndicatPlus, dont nous avons acheté les droits pour y apporter des améliorations », précise le trésorier de la CSN. Dans sa version définitive, l'outil proposé par la CSN aux syndicats comportera deux volets. Un pour faciliter la gestion des affaires syndicales par le comité exécutif : les griefs, les libérations, les accidents de travail ou la trésorerie, incluant la mise à jour du logiciel de trésorerie CSN existant, SGS. Le second volet tient plus du réseau social : les membres du syndicat, munis d'une identité et d'un mot de passe, pourront avoir accès à une série d'outils parmi lesquels des forums, des galeries de photos, des sondages, un calendrier des événements syndicaux ou encore une bibliothèque syndicale. Un peu comme sur Facebook, les membres vont pouvoir interagir entre eux et avec les responsables de leur comité exécutif, poster des commentaires, répondre aux questions. À la différence que l'ensemble se passe dans un environnement privé et fermé, réservé uniquement aux membres, donc plus sécurisé.

Configurer sa réalité

S'ils le veulent, les syndicats pourront accéder, à faible coût, à un système de webconférence, gratuite, qui leur permettra de tenir des réunions en direct dans des sites éloignés ou même d'assister à une instance syndicale à distance. De plus, les menus et le logiciel peuvent être personnalisés. Ainsi, chaque syndicat sera en mesure d'utiliser une configuration qui colle à sa réalité. « Cet été, tous les syndicats pourront avoir accès à la Boîte à outils CSN, ajoute Pierre Patry. Avec cet outil, les syndicats entrent vraiment dans le monde de demain. Et la CSN, dans le syndicalisme de demain ! »

Tous amis de Radio-Canada

L'importance de signifier son appui

par Noémi Desrochers

À quoi ressemblerait le Québec sans la présence de Radio-Canada dans l'univers médiatique ? Avec les coupes budgétaires que subit la SRC, la question est plus pertinente que jamais. C'est justement pour assurer une présence forte de notre diffuseur public que la CSN et le Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC–FNC) lançaient en février la campagne *Tous amis de Radio-Canada*. Celle-ci est présente dans toutes les régions du Québec, ainsi qu'au Nouveau-Brunswick. C'est une invitation pour tous ceux et toutes celles qui ont à cœur la société d'État à prendre la parole pour l'appuyer et réclamer un financement lui permettant de remplir adéquatement son mandat.

Des groupes se sont donc créés partout au Québec en appui à Radio-Canada. Que ce soit sous forme de lettre adressée au gouvernement conservateur, de publicité dans les journaux ou de simple appui à la campagne via les réseaux sociaux, tous les moyens pour signifier à Stephen Harper et à son gouvernement l'importance de Radio-Canada sont encouragés.

Combien coûte Radio-Canada ?

La campagne *Tous amis de Radio-Canada* a aussi pour objectif de défaire des mythes entourant Radio-Canada–CBC, par exemple les coûts qu'engendre son exploitation. Le Canada est l'un des pays occidentaux qui finance le moins son diffuseur d'État. Ainsi, chaque Canadien débourse 34 $ par an pour le financer. En France, la contribution est de 78 $ CAN par habitant, en Grande-Bretagne, 111 $ CAN et en Allemagne, 147 $ CAN. Non seulement Radio-Canada–CBC coûte peu aux Canadiennes et aux Canadiens, mais ses retombées économiques sont louables. Pour 2009-2010, chaque dollar dépensé s'est traduit par des retombées économiques de 3,70 $.

Un pan de notre culture

Se passer de Radio-Canada, ce serait voir un pan de notre culture s'écrouler. Depuis toujours, la société d'État joue un rôle primordial dans le développement et la diffusion de notre culture. Des émissions phares telles *Les Plouffes*, *Pépinot et Capucine*, *Bobino* et *Femmes d'aujourd'hui*, pour ne nommer que celles-là, ont forgé notre identité et fortement influencé le Québec moderne. Encore aujourd'hui, Radio-Canada demeure le diffuseur qui propose le plus de contenu original provenant d'ici. On n'a qu'à penser à *Tout le monde en parle*, *Les Parent*, *Enquête*, etc.

À titre d'exemple, en 2009-2010, Radio-Canada–CBC dépensait 683 M$ pour produire des émissions canadiennes, soit autant de contenu d'ici que tous ses compétiteurs réunis, qui ont dépensé de leur côté 682 M$. Pour acheter des émissions provenant de l'étranger, essentiellement des États-Unis, toujours en 2009-2010, la société d'État n'investissait que 42 M$, ses concurrents ont dépensé 773 M$. Malgré les critiques adressées à son égard, force est d'admettre que Radio-Canada continue de jouer un rôle majeur dans le rayonnement de notre culture et de notre langue. Un rôle que peu de diffuseurs peuvent revendiquer.

Une source d'information inégalée

En plus d'être un rempart contre l'effritement de tout ce qui fait notre différence, Radio-Canada–CBC propose des services d'une ampleur inégalée au pays. Ils sont dispensés par 82 stations de radio et 27 stations de télévision, dans 14 bureaux à l'étranger ainsi que par une multitude de plateformes numériques qui donnent accès à du contenu original, diversifié et de qualité dont personne ne pourrait se passer. Voilà autant de raisons qui font de Radio-Canada–CBC un joueur vital dans notre société.

Si Radio-Canada vous tient à cœur, vous aussi, contactez le conseil central de votre région et signifiez votre appui à NOTRE diffuseur public. Ou encore visitez-nous sur le blogue www.amisderadiocanada.com, sur facebook au facebook.com/amisradiocanada ou via twitter @amisradiocanada.

Début de la 2e négociation coordonnée

Pour ne plus être les

par Benoit Aubry

SYNDICAT NATIONAL DE LA SYLVICULTURE

SNS FIM CSN

NOS FORÊTS. NOS RACINES. NOS EMPLOIS.

Les travailleurs sylvicoles reviennent de loin. Quand la CSN a entrepris de les syndiquer, en 1999, leurs conditions de travail étaient misérables. Cet extrait d'un texte paru la même année dans *Nouvelles CSN* en témoigne :

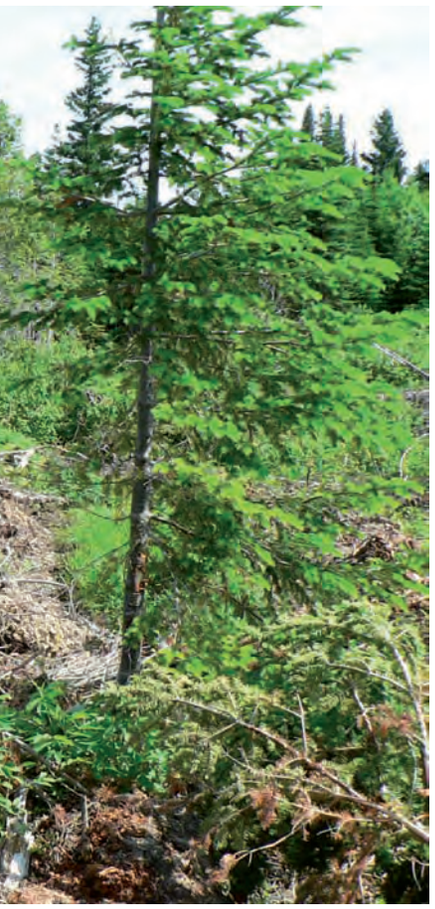
« L'ouvrier sylvicole n'est jamais payé pour les tiges de moins de 1,2 mètre. Mais il doit les couper. Les déchets de coupe au sol ne sont pas considérés dans le taux payé à l'hectare. Encore moins les pentes. Travailler dans trois pieds de branches au sol relève pourtant de l'exploit. Scier à flanc de montagne n'exige pas les mêmes efforts que sur un terrain plat. Encore l'arbitraire. Très souvent, plus de 20 minutes de marche sont nécessaires pour se rendre sur le territoire, dans les aulnes, les souches, les embûches de terrain avec un sac à dos, la boîte à lunch, le réservoir d'essence et les outils. Fatigué avant de commencer, mais pas payé pour ces trajets. Une semaine de 1,3 hectare est la bonne moyenne. 1,3 hectare de misère, d'*enfarges* et de *tomberies*. Tout ça pour une moyenne de 450 à 700 dollars par semaine. Environ 350 dollars nets, moins les dépenses pour les outils, l'essence, les vêtements, le camion. »

Ces ouvriers étaient considérés comme des travailleurs de dernier recours. Ils ne bénéficiaient d'aucune reconnaissance et subissaient des conditions de travail inacceptables. Puis certains d'entre eux ont demandé l'aide de la CSN pour se regrouper. Après étude des conditions de travail qui les affligeaient, la centrale a dégagé les ressources nécessaires afin de favoriser leur syndicalisation. Tout a été mis en place pour y parvenir. Au début, le Syndicat national de la sylviculture (SNS–CSN) ne comptait que 50 membres. Bien sûr, les employeurs se sont montrés très réticents à reconnaître les sections nouvellement syndiquées. Malgré l'arbitraire patronal, l'ingérence dans le processus de syndicalisation et, surtout, les menaces de fermeture qui ne l'ont en rien facilité, le SNS–CSN a survécu.

RAPPORT DU COMITÉ À L'AUTOMNE

Le comité portant sur l'amélioration des conditions de travail des ouvriers sylvicoles, qui avait été mis sur pied en 2009, continue ses travaux. Son mandat est notamment d'analyser l'ensemble des conditions de travail applicables au secteur et de recommander des mesures réalistes conduisant à leur amélioration. Un rapport final devrait être déposé au ministre des Ressources naturelles et de la Faune, l'automne prochain. Notons que le SNS–CSN est le seul syndicat à participer aux travaux. Ceux-ci pourraient amener le ministère à accroître les fonds destinés aux travaux d'aménagement forestier et, conséquemment, permettre de relever les conditions de travail de ces ouvriers. Toutefois, le renouvellement des conventions collectives se fait directement avec les entrepreneurs et le syndicat veut amorcer les négociations au plus tôt.

oubliés de la forêt



Maintenant fort de ses 800 membres, il a réussi à faire des avancées qui ont permis d'améliorer les conditions et, principalement, à civiliser les relations de travail, qui en avaient vraiment besoin. Lors de la première ronde de négociation coordonnée en 2008, le syndicat a obtenu des gains non négligeables, entre autres : reconnaissance de l'ancienneté, équipements de sécurité fournis ou remboursés, encadrement lors de l'embauche de nouveaux travailleurs, comité de santé et de sécurité, augmentation des pourcentages payés pour les vacances, congés sociaux.

Mais il reste tant à faire. C'est pourquoi 500 travailleurs sylvicoles, regroupés au sein de huit sections, ont entrepris, le mois dernier, leur 2e ronde de négociation coordonnée. Leur convention collective est échue depuis le 31 décembre. On les retrouve en Gaspésie, dans le Bas-Saint-Laurent et sur la Côte-Nord. Quelques sections ne se prononceront qu'au printemps sur leur adhésion à la négociation coordonnée.

Rémunération horaire et dédommagement

Ils revendiquent principalement un travail rémunéré à l'heure ainsi qu'un dédommagement pour leur transport et leur équipement. Présentement, ils sont les seuls ouvriers de l'industrie forestière à travailler à forfait. Ce type de rémunération a pour effets pervers d'augmenter considérablement les accidents de travail et d'user prématurément les travailleurs en raison des contraintes que cela leur impose.

De plus, ils doivent encore assumer eux-mêmes le coût de leur transport et de leurs équipements, y compris l'essence pour leurs outils de travail, ce qui gruge fortement leur revenu.

Comme les employeurs ont toujours rétorqué à leurs demandes qu'ils n'ont pas les moyens d'offrir plus, le syndicat a confié à MCE Conseils le mandat de calculer le coût des revendications du SNS–CSN en lien avec la capacité de payer des employeurs. Un rapport doit lui être remis au cours des prochaines semaines. En outre, le syndicat propose aussi aux employeurs de travailler conjointement avec MCE Conseils.

Aucune relève ne pointe à l'horizon. Avec une moyenne d'âge qui dépasse la cinquantaine et les écoles de foresterie qui sont vides, l'avenir de ce noble métier semble incertain. Les jeunes quittent les régions pour aller travailler dans les grands centres plutôt que de subir les conditions de travail de ce secteur.

« Il est grand temps que nos employeurs et le ministère donnent le coup de barre nécessaire pour bonifier la situation, plaide le président du syndicat, René Martel. Les travailleurs sont motivés et mobilisés, le moment du changement est arrivé. Nos camarades sont conscients que la lutte pour la pérennité et la valorisation de ce métier sera difficile, mais elle est essentielle. »

L'objectif des travailleurs sylvicoles est de conclure le renouvellement des conventions collectives pour l'ouverture des camps de travail, qui a lieu habituellement entre la mi-mai et la mi-juin.

Des travailleurs indispensables

Le président de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM–CSN), Alain Lampron, à laquelle est affilié le SNS–CSN, insiste sur l'apport indispensable des travailleurs sylvicoles à la régénération de nos forêts. « Ce sont eux qui aménagent, protègent et restaurent nos forêts. C'est grâce à eux si cette importante et précieuse ressource peut survivre, malgré le fait qu'elle ait été si malmenée.

« Ils doivent travailler dans de pénibles conditions, dans des milieux dépourvus de confort. Ils ont le droit non seulement à notre respect, mais aussi à des conditions de travail décentes, qui reflètent la reconnaissance de la société à leur égard. »

Quant à René Martel, il décrit ses compagnons de travail comme des jardiniers de la forêt, des professionnels consciencieux de l'aménagement. Il est convaincu lui aussi que la santé de nos forêts, qui repose en bonne partie entre leurs mains, passe par une reconnaissance tangible de leur métier.

UN TRAVAIL DE FORCENÉS

Les travailleurs sylvicoles sont composés de planteurs d'arbres, de débroussailleurs et d'abatteurs manuels. Durant la saison active, ils travaillent de 12 à 16 heures par jour. Équipés de lourds instruments, ils doivent s'affairer rapidement et manger à toute vitesse pour accumuler un revenu décent et, de ce fait, ils dorment peu. Les accidents de travail sont fréquents. La chaleur, le froid, les fonds de terrain rébarbatifs, les pentes ainsi que les attaques répétitives des moustiques sont quelques contraintes auxquelles ils doivent faire face. « En raison de l'ensemble de ces conditions, nous ne devons plus être les oubliés de la forêt », insiste René Martel.

Bridgestone de Joliette

Partenariat : un choix assumé au quotidien

par Roger Deslauriers

Photos : Normand Blouin

Mot clé : partenariat. À l'usine Bridgestone de Joliette, Guy Charette, président du syndicat CSN, et Robert Verreault, directeur général, sont de toute évidence sur la même longueur d'onde. Sur les 10 mètres de corridor bordé par les bureaux du syndicat que nous avons parcourus ensemble, Guy Charrette l'a prononcé trois fois. Après la franche poignée de main qu'il m'a tendue, le jeune directeur de l'usine l'a employé comme une évidence. Le partenariat qui prévaut à l'usine lanaudoise est l'instrument que syndicat et patrons ont décidé de privilégier afin de poursuivre, disent-ils, deux objectifs : assurer les meilleures conditions de travail possible aux travailleurs et, du même coup, atteindre une bonne productivité pour l'entreprise.

Recette apparemment simple, elle comporte toutefois de l'investissement quotidien et une grosse part de confiance mutuelle. Tous doivent tenir parole et mettre la main à la pâte. Une formule qui commande que la chimie soit bonne, comme on dit dans les domaines culinaire et sportif. À Joliette, les ingrédients semblent bien en place.

Comme chien et chat

Mais le chemin partenarial sur lequel sont engagés les travailleuses, les travailleurs et la direction n'a pas toujours été celui qui a été privilégié. « Prononcez Bridgestone dans les rues de Joliette et vous verrez que les gens, surtout les plus de trente ans, ont encore en tête la grève de 1995 qui a duré 6 mois, bien plus que les bonnes relations de travail qui prévalent ici depuis 2000, assure le président du syndicat.

« Avant 2000, nous fonctionnions de manière traditionnelle. C'était la confrontation : d'un côté on prépare la bombe, de l'autre on en imagine une plus grosse. On se regardait comme chien et chat. Si l'un faisait une gaffe, l'autre lui rentrait dedans. C'était la façon dont nous abordions les rapports entre travailleurs et patrons. Face à face, sans concessions.

« Puis, en 2000, le comité exécutif du syndicat a décidé d'emprun-

Des méthodes de travail inspirées de l'expérience des travailleurs

Les quelque mille travailleurs de l'usine Bridgestone de Joliette produisent quotidiennement plus de 17 200 pneus. Cette production est passée aux rayons X puis entièrement inspectée à nouveau, manuellement et visuellement, par des travailleurs compétents et minutieux. Les méthodes de travail de toute l'usine sont constamment revues et les modifications apportées sont enseignées à l'ensemble des travailleurs, grâce à un programme qui assure que chacun d'entre eux reçoit une formation annuelle. Les rectifications au mode de production sont retenues selon des critères qui tiennent compte, au premier chef, des suggestions des travailleurs. L'usine a ainsi acquis le label Bridgestone qui correspond aux plus hauts standards de qualité de la famille Bridgestone-Firestone. Résultat d'un partenariat assumé.

ter une nouvelle avenue. Elle n'a pas séduit tout le monde, tout de suite. Le tournant décisif est survenu en 2005 quand nous avons conclu, sur le modèle du partenariat, une nouvelle entente collective, trois mois avant l'échéance de la précédente. C'était du jamais vu ici. Et elle fut approuvée à 81 % par l'assemblée générale », rappelle-t-il.

Des jours et des choix difficiles

La crise économique de 2008 aurait toutefois pu ébranler le fonctionnement en partenariat. Le secteur automobile américain était plus qu'ébranlé, certains géants comme GM menaçaient de s'écrouler. Les Américains de la classe moyenne qui avaient perdu leur emploi ou qui craignaient d'être mis à pied retardaient les achats importants comme celui d'une automobile et voyageaient moins. Bref, l'industrie du pneu ne vivait pas ses meilleurs jours.

Robert Verreault évoque : « Les inventaires étaient excessivement élevés dans toute l'Amérique du Nord. Il fallait réduire la cadence et nous ne savions pas combien de temps cette situation allait durer. Les autres usines de la compagnie avaient choisi la manière la plus classique de diminuer la production en supprimant des emplois. Ici, on ne voulait pas agir unilatéralement, mais on savait qu'il fallait agir vite. On s'est donc assis avec le syndicat. Guy et ses collègues nous ont expliqué leur point de vue. Selon eux, si on agissait comme les autres en mettant les jeunes dehors, au moment du redémarrage on allait se retrouver avec une grande perte d'expertise et dans l'obligation d'investir des sommes énormes pour la formation des nouveaux. Il fallait donc trouver une autre façon d'atteindre l'objectif de réduction de la cadence de production.

Robert Verreault, directeur de l'usine, et Guy Charrette, président du syndicat.

« La solution est venue d'eux. Chaque employé, peu importe son ancienneté, prendrait deux jours de congé non payé par mois. C'était un sacrifice monétaire important, que tous ont accepté. Le syndicat aurait pu nous répondre qu'on n'avait qu'à appliquer la convention collective et s'en laver les mains, mais il a opté pour la solidarité. Et plutôt que de transposer les effets de la crise mondiale dans nos murs, on s'en est tiré mieux que partout ailleurs. Treize mois plus tard, au moment de la reprise, notre usine fut celle qui a retrouvé le plus rapidement sa pleine capacité de production. Quatre, cinq mois plus vite que toutes les autres. Ça nous a tous confortés dans l'idée que le partenariat nous donnait un avantage. La recherche de solutions aux problèmes qu'on allait certainement encore rencontrer devait continuer à épouser les paramètres du partenariat. »

Le syndicalisme le plus exigeant

Au cours de la dernière négociation, la compagnie avait des demandes importantes et les travailleurs s'étaient aussi fixé des objectifs. Encore une fois, la tentation du poing sur la table aurait pu être grande. Pourquoi cela n'est-il pas advenu ? Le président du syndicat commente : « Le syndicalisme le plus exigeant, c'est celui que nous pratiquons ici. Je l'explique souvent à mes collègues des syndicats de la Fédération de l'industrie manufacturière. Cela prend des années à bâtir la confiance entre direction et travailleurs. C'est aussi une question de confiance entre nous, travailleurs, parce que le réflexe de soupçonner patrons et leaders syndicaux de partager une même couchette peut survenir rapidement. Il faut donc toujours être en mesure de prouver que l'approche partenariale est la bonne. On doit résoudre les problèmes pour que ça marche.

« En 1995, on avait 225 griefs en arbitrage. Depuis 2004, si nous sommes allés cinq ou six fois en arbitrage, c'est le maximum. On obtient même des règlements sur des congédiements et des suspensions. C'est ce dialogue constant, qui donne des résultats concrets et qu'on appelle partenariat, qui nous a permis de conclure une nouvelle convention collective satisfaisante pour les deux parties, il y a quelques mois. L'assemblée générale l'a approuvée à 78 % », conclut Guy Charrette.

Engagement sociétal et réalisme industriel

La direction de l'entreprise a choisi, en accord avec le syndicat, de promouvoir la persistance scolaire. À cette fin, elle n'embauche des jeunes que s'ils ont complété leur 5e secondaire. Toutefois, la pénurie de main-d'œuvre anticipée pourrait l'obliger à assouplir une politique à laquelle elle tient pourtant, de même que le syndicat. Comme 450 des 1000 employé-es pourraient accéder à la retraite avant l'expiration de la convention collective actuelle, on songe à modifier les exigences et à accepter d'autres postulants, mais conditionnellement à leur engagement à compléter leur cycle secondaire.

BIENVENUE

897 nouveaux syndiqué-es à la CSN

Entre le 29 novembre 2011 et le 23 février 2012, 10 syndicats (ou sections) représentant 897 employé-es ont eu la confirmation qu'ils se joignaient à la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Municipalité de Chelsea
Cols bleus et cols blancs
Outaouais

Résidence Les Monarques
Tous les salarié-es
Laurentides

Manoir Louisiane, résidence Azur
Tous les salarié-es
Montréal métropolitain

CRDI Gabrielle-Major
Catégorie 2 : paratechnique, services auxiliaires et métiers
Montréal métropolitain

CRDI Gabrielle-Major
Catégorie 4 : techniciennes, techniciens et professionnel-les
Montréal métropolitain

CRDI Clair foyer, RI-RTF à l'enfance
Intervenantes et intervenants en milieu résidentiel
Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec

Vézeau et frères, Ambulances Matagami
Toutes les personnes ambulancières (paramédics)
Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec

Intermarché de Saint-Honoré
Tous les salarié-es à l'exception des gérants et du personnel de bureau
Saguenay–Lac-Saint-Jean

Centre d'hébergement privé du monastère de Roberval
Préposé-es aux bénéficiaires, infirmières et infirmiers auxiliaires, cuisinières et cuisiniers, préposé-es à l'entretien
Saguenay–Lac-Saint-Jean

Librairie Clément Morin
Tous les salarié-es
Cœur-du-Québec

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 Marie Claude Hachey

À LA LIBRAIRIE CSN

Pochette *Bienvenue dans votre syndicat CSN*

L'accueil des nouveaux membres : un geste syndical incontournable

Bienvenue dans votre syndicat CSN n'est pas qu'un mot de bienvenue ! Il s'agit d'une pochette d'information conçue pour accueillir les salarié-es qui se joignent à un syndicat CSN. Cet outil vise à favoriser le développement du sentiment d'appartenance et de solidarité avec l'ensemble des membres du syndicat, mais aussi de la fédération, du conseil central et de la CSN. En accueillant ses nouveaux membres, le syndicat pose donc un geste plus que symbolique.

Le syndicat qui en fait la demande reçoit les pochettes qui contiennent une brochure présentant la CSN et permettant un premier coup d'œil sur notre mouvement. Elle peut aussi en comprendre une portant sur leur fédération. Les responsables de l'accueil des membres au syndicat sont invités à l'enrichir avec des informations propres à la vie syndicale locale. Un document d'accompagnement a été prévu à cet effet.

Dès maintenant, les syndicats peuvent se les procurer en communiquant avec **leur fédération**, qui verra à leur expédier la quantité souhaitée.

Pour toute autre question, adressez votre demande à librairie@csn.qc.ca.

Constance Roussy

PDG vert

La firme Trebora Conseil et le journal *Les Affaires* se sont associés pour créer le prix PDG vert. Ce concours en était à sa première édition cette année. Léopold Beaulieu, président-directeur général de Fondaction CSN, a reçu le prix Hommage, soulignant ainsi les efforts constants de Fondaction CSN au soutien des entreprises qui encouragent le développement durable. M. Beaulieu est le pdg de Fondaction CSN depuis sa création en 1996.

Fondaction est une institution financière indépendante dont la mission comporte la mise en place de conditions favorisant un développement économique axé sur la satisfaction des besoins sociaux et la préservation de l'environnement.

De plus, elle s'engage dans la voie du développement durable. Depuis 2006, Fondaction produit un rapport de développement durable selon les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI), une organisation internationale créée à l'initiative de l'ONG des États-Unis CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) et du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), qui est à l'initiative des standards de rigueur et de transparence les plus élevés en matière de reddition de comptes économique, sociale et environnementale.

Jacqueline Rodrigue

L'égalité entre les hommes et les femmes

Fières du chemin parcouru, mais l'indignation demeure !

La vice-présidente de la CSN, Denise Boucher, qui milite depuis fort longtemps auprès des femmes, croit toujours possible de transformer le monde et de le rendre de plus en plus égalitaire.

Cela fait maintenant plus de 35 ans qu'au Québec, nous célébrons la Journée internationale des femmes, le 8 mars. En 2012, le mouvement féministe a choisi d'ajouter sa voix à celle des indignés en soulignant cette journée sur le thème : *Le féminisme ? – plus actuel que jamais ! Les femmes ont toutes les raisons de s'indigner.* Vraiment direz-vous ?

La vice-présidente de la CSN, Denise Boucher, estime que les femmes peuvent être fières du chemin parcouru et des progrès majeurs qui ont été réalisés au cours des dernières décennies. Elle soutient cependant que les femmes ont malheureusement encore beaucoup de motifs sérieux de s'indigner.

Des acquis fragiles

« L'élection d'un gouvernement conservateur majoritaire à Ottawa n'a rien pour nous rassurer. Nous avons toutes les raisons de craindre des reculs importants. Avec sa politique sur le registre des armes à feu, le gouvernement Harper fait preuve d'un profond mépris envers les revendications des femmes contre la violence. Quant au droit à l'avortement, il est constamment menacé par ses députés », soutient la vice-présidente de la CSN.

Le mouvement féministe constate que le contexte économique actuel, qui accentue les inégalités et la pauvreté, risque de détériorer les conditions de vie des femmes qui sont déjà parmi les plus pauvres de notre société.

En effet, selon des données de l'année 2009, publiées par l'Institut de la statistique du Québec et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les femmes constituent 63,4 % des personnes qui travaillent au salaire minimum et représentent 48,2 % des bénéficiaires des prestations de l'aide sociale. En 2008, les femmes détenant un emploi à temps plein gagnaient près de 22 % de moins que les hommes annuellement.

L'égalité des sexes, une affaire réglée ?

Au Québec, le concept de l'égalité entre les hommes et les femmes ne suscite plus de grands remous et fait partie des mœurs. Denise Boucher explique qu'il n'en demeure pas moins que la place des femmes dans les postes de décision est marginale. Selon le Conseil du statut de la femme du Québec, en 2007, au Québec, seulement 14 % des membres des C. A. des 50 grandes entreprises cotées en Bourse étaient des femmes. Ces dernières obtiennent plus rapidement des postes de gestion intermédiaire, mais elles ont du mal à dépasser ce niveau.

La syndicalisation des femmes, un atout indéniable

C'est sans l'ombre d'une hésitation que la vice-présidente de la CSN affirme que « la syndicalisation est l'un des moyens privilégiés pour faire avancer les conditions de travail des femmes et pour lutter contre la pauvreté et la précarité. Plusieurs luttes menées par les femmes, et soutenues par la CSN, méritent d'être soulignées : les congés parentaux, l'assurance parentale, l'équité salariale, la demande d'une loi-cadre de conciliation famille-travail, la création des centres de la petite enfance et la reconnaissance du statut d'éducatrice de ceux-ci, etc. »

C'est l'ensemble de la société qui profite des gains obtenus par ces luttes syndicales et féministes.

Ne jamais renoncer

Malgré les obstacles et la résistance que rencontrent encore aujourd'hui les femmes, Denise Boucher est optimiste et croit fermement qu'il n'y a pas d'efforts vains. Elle rappelle qu'il a fallu vingt ans aux suffragettes pour obtenir le droit de vote au Québec, le 25 avril 1940, un exemple de patience et d'acharnement qui doit nous inspirer confiance et détermination, dit-elle.

Cette année, le 8 mars a donné le coup d'envoi à un grand chantier visant à faire le point sur l'action féministe au Québec. Il atteindra son point culminant lors des États généraux sur l'action féministe en 2013.

La CSN s'impliquera activement avec le mouvement des femmes dans ce processus de réflexion et les militantes de la CSN sont invitées à participer à ce remue-méninges, qui devrait permettre de construire les perspectives et les actions des vingt prochaines années.

Chantale Larouche

Normes et systèmes de gestion en santé et en sécurité au travail

Un bon coup pour les syndicats ?

Les normes et les différents systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail sont de plus en plus populaires. Que ce soit l'OHSAS 18001, Entreprise en santé ou Agrément Canada, l'engouement des employeurs pour ceux-ci grandit, et ce, pour de multiples raisons. Bien sûr, la question de l'image de l'entreprise compte pour beaucoup. L'adoption de ce genre de normes leur permet de se démarquer dans le monde des affaires, mais aussi de renforcer la preuve de diligence raisonnable, c'est-à-dire l'obligation pour une entreprise d'être proactive en matière de prévention. Mais quelle est la place des syndicats dans ces systèmes de gestion ? Est-ce vraiment un pas en avant en matière de santé et de sécurité au travail ? Voici la réflexion de Michael Perron-Côté, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de A. Lassonde, à la suite de l'implantation de la norme Entreprise en santé élite à l'usine Montrouge de Rougemont.

L'entreprise et le syndicat

A. Lassonde est une entreprise en pleine croissance qui possède plusieurs usines dispersées un peu partout au Canada. Elle embouteille des dizaines de variétés de breuvages, dont les fameux jus Oasis. Le syndicat de l'usine de la Montérégie, affilié à la Fédération du commerce de la CSN depuis 1985, compte pour sa part environ 300 membres. En matière de santé et de sécurité, il existe chez A. Lassonde un comité paritaire depuis une dizaine d'années qui s'occupe de la sensibilisation, organise des tournées d'usine et finalement mène des enquêtes, lorsque cela est nécessaire.

La norme « Entreprise en santé »

Il y a quelques années, sans avoir consulté le syndicat, l'entreprise a décidé d'adhérer à la norme Entreprise en santé. L'installation d'un gymnase, ouvert 24 heures, a permis de mettre sur pied une série d'activités axées sur de saines habitudes de vie, mais son accès est réservé aux employés ayant rempli leur profil santé. Ce profil, dressé par l'infirmière de la compagnie en collaboration avec les employés, contient des informations sur le poids, les habitudes alimentaires, mais aussi sur le tabagisme et la consommation d'alcool des travailleuses et des travailleurs.

L'adhésion à la norme a aussi eu comme résultat l'embauche de deux kinésiologues et d'une infirmière. On donne dorénavant des conférences sur la nutrition, le sommeil, le yoga. Au barbecue annuel des employés, on sert maintenant du tofu, et les travailleurs sont fortement invités à participer au marathon Oasis de Montréal.

Bilan mitigé

Pour le syndicat, toutefois, le constat a d'abord été mitigé. Parmi les bons coups, l'embauche de kinésiologues a permis d'identifier les problèmes associés à certains postes de travail et ainsi d'améliorer les conditions et les méthodes qui étaient auparavant problématiques. L'arrivée de l'infirmière, qui s'occupe du secourisme, a aussi permis d'améliorer certains aspects de sécurité au travail. L'ouverture du *gym* plaît aussi, bien sûr, aux employés qui apprécient l'initiative. Bref, le tournant « santé » de l'entreprise est accueilli favorablement par plusieurs.

Mais pour le syndicat, l'aventure Entreprise en santé, à ses débuts, concernait beaucoup plus le bien-être des employés que la véritable santé et sécurité au travail. Pourtant, les risques pour les travailleurs d'A. Lassonde étaient – et sont encore – réels et nombreux : des produits chimiques et dangereux sont utilisés, les planchers peuvent être glissants et le travail dans les gros entrepôts de l'entreprise représente de nombreux risques.

Michael Perron-Côté, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de A. Lassonde

Grâce aux propositions du syndicat, le groupe s'occupe d'organiser des activités « santé » beaucoup plus liées au travail.

Normes et systèmes de gestion en santé et en sécurité au travail

Un bon coup pour les syndicats ?

Les normes et les différents systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail sont de plus en plus populaires. Que ce soit l'OHSAS 18001, Entreprise en santé ou Agrément Canada, l'engouement des employeurs pour ceux-ci grandit, et ce, pour de multiples raisons. Bien sûr, la question de l'image de l'entreprise compte pour beaucoup. L'adoption de ce genre de normes leur permet de se démarquer dans le monde des affaires, mais aussi de renforcer la preuve de diligence raisonnable, c'est-à-dire l'obligation pour une entreprise d'être proactive en matière de prévention. Mais quelle est la place des syndicats dans ces systèmes de gestion ? Est-ce vraiment un pas en avant en matière de santé et de sécurité au travail ? Voici la réflexion de Michael Perron-Côté, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de A. Lassonde, à la suite de l'implantation de la norme Entreprise en santé élite à l'usine Montrouge de Rougemont.

L'entreprise et le syndicat

A. Lassonde est une entreprise en pleine croissance qui possède plusieurs usines dispersées un peu partout au Canada. Elle embouteille des dizaines de variétés de breuvages, dont les fameux jus Oasis. Le syndicat de l'usine de la Montérégie, affilié à la Fédération du commerce de la CSN depuis 1985, compte pour sa part environ 300 membres. En matière de santé et de sécurité, il existe chez A. Lassonde un comité paritaire depuis une dizaine d'années qui s'occupe de la sensibilisation, organise des tournées d'usine et finalement mène des enquêtes, lorsque cela est nécessaire.

La norme « Entreprise en santé »

Il y a quelques années, sans avoir consulté le syndicat, l'entreprise a décidé d'adhérer à la norme Entreprise en santé. L'installation d'un gymnase, ouvert 24 heures, a permis de mettre sur pied une série d'activités axées sur de saines habitudes de vie, mais son accès est réservé aux employés ayant rempli leur profil santé. Ce profil, dressé par l'infirmière de la compagnie en collaboration avec les employés, contient des informations sur le poids, les habitudes alimentaires, mais aussi sur le tabagisme et la consommation d'alcool des travailleuses et des travailleurs.

L'adhésion à la norme a aussi eu comme résultat l'embauche de deux kinésiologues et d'une infirmière. On donne dorénavant des conférences sur la nutrition, le sommeil, le yoga. Au barbecue annuel des employés, on sert maintenant du tofu, et les travailleurs sont fortement invités à participer au marathon Oasis de Montréal.

Bilan mitigé

Pour le syndicat, toutefois, le constat a d'abord été mitigé. Parmi les bons coups, l'embauche de kinésiologues a permis d'identifier les problèmes associés à certains postes de travail et ainsi d'améliorer les conditions et les méthodes qui étaient auparavant problématiques. L'arrivée de l'infirmière, qui s'occupe du secourisme, a aussi permis d'améliorer certains aspects de sécurité au travail. L'ouverture du *gym* plaît aussi, bien sûr, aux employés qui apprécient l'initiative. Bref, le tournant « santé » de l'entreprise est accueilli favorablement par plusieurs.

Mais pour le syndicat, l'aventure Entreprise en santé, à ses débuts, concernait beaucoup plus le bien-être des employés que la véritable santé et sécurité au travail. Pourtant, les risques pour les travailleurs d'A. Lassonde étaient – et sont encore – réels et nombreux : des produits chimiques et dangereux sont utilisés, les planchers peuvent être glissants et le travail dans les gros entrepôts de l'entreprise représente de nombreux risques.

Michael Perron-Côté, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de A. Lassonde

Grâce aux propositions du syndicat, le groupe s'occupe d'organiser des activités « santé » beaucoup plus liées au travail.

Manifestation durant la conférence sur les changements climatiques à Durban en Afrique du Sud.

Photo : Associated Press

Accord de Durban

Fragile et inquiétant

Si la dernière conférence des parties (COP17) de la Convention-cadre des Nations Unies sur le changement climatique qui s'est tenue à Durban s'est conclue par un accord, il faut souligner que celui-ci repose sur des ententes fragiles. Il faut constater qu'avec la fin du protocole de Kyoto, prévue pour 2012, les négociations climatiques deviennent de plus en plus complexes et les obstacles rencontrés de plus en plus importants.

À défaut d'une entente, lors de cette 17e conférence de Durban, nous aurions été confrontés à un vide juridique compte tenu de l'échéance du protocole de Kyoto. C'est avec étonnement que le protocole a été prolongé pour une seconde période d'engagement entre 2015 et 2017 dont, cependant, les paramètres restent à déterminer. Toutefois, si nous pouvons nous réjouir de cette prolongation qui inclut 38 pays industrialisés, il faut déplorer que ni le Canada, ni la Russie, ni le Japon ne soient partie prenante à celle-ci.

Néanmoins, devant l'ouverture de la Chine et de l'Inde, soulignons que l'Union européenne a décidé de porter le flambeau pour inscrire dans le prochain protocole des cibles contraignantes qui lieraient toutes les parties. C'est dans cet esprit que le groupe de travail sur la plateforme de Durban pour une action renforcée a vu le jour. Son objectif est de développer un nouvel accord afin que celui-ci puisse entrer en vigueur à compter de 2020.

Les syndicats prêts à agir

Les syndicats, réunis au sein de la Confédération syndicale internationale (CSI), ont réitéré à Durban leur volonté de participer à cet effort de réduction des gaz à effet de serre (GES) dans leur milieu de travail. Ils souhaitent une concertation de toutes les parties pour mettre en place des politiques sociales et environnementales qui soutiendront et encadreront les changements à venir. La CSI a développé le concept de « transition juste »[1] afin de lutter contre les changements climatiques, tout en se préoccupant de justice sociale et de protection de l'environnement.

Le Canada au banc des accusés

On ne peut relater l'accord de Durban sans parler de l'annonce du gouvernement canadien de se retirer du protocole de Kyoto, à peine quelques jours après la fin des négociations sur le climat et auxquelles le Canada avait participé. Les syndicats, les représentantes et les représentants de la société civile, les entreprises et la communauté internationale ont très mal digéré cette annonce. L'échec du gouvernement canadien devant son engagement de réduire ses GES de 6 % entre 2008 et 2012 a motivé cette action. Rien de glorieux ! D'ailleurs, certains observateurs évoquent la possibilité de recours, telles des poursuites civiles, la rupture de liens commerciaux avec des entreprises ou des États ou encore l'application d'une taxe carbone à l'import-export pour les États qui ne s'engageraient pas dans des mesures contraignantes de réduction des GES.

Rappelons que ce retrait du Canada représente une rupture avec l'engagement qu'il avait pris dans la lutte aux changements climatiques. Toutefois, il reste toujours lié à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) qu'il a signée à Rio en 1992.

Des ententes non contraignantes

Depuis la conférence de Copenhague en 2009, les négociations sont teintées d'injustice et glissent graduellement vers des ententes non contraignantes. Malgré l'urgence d'une action internationale concertée, les chefs de gouvernement continuent de donner la priorité aux intérêts économiques nationaux. Nous sommes encore loin d'un consensus international pour la protection du climat et la mise en place d'une transition juste et équitable.

Pourtant, quels que soient les gestes que nous posons, il y a fort à parier que nous nous dirigeons vers une augmentation de la température terrestre. Selon les scientifiques, le défi auquel nous faisons face est d'en venir à contrôler cette augmentation. Cela implique d'évoluer vers une économie à faible taux d'émissions de carbone, une économie « verte » appuyée par une transition juste et équitable, comme le réclame la CSI. Et cela ne peut se faire sans l'engagement des États.

Isabelle Ménard

1. Le cadre d'une transition juste a récemment été reconnu internationalement. Les accords de Cancún de la CCNUCC indiquent que « combattre le changement climatique requiert un changement de paradigme pour construire une société bas-carbone qui offre des opportunités considérables et assure une croissance continue basée sur des technologies propres et des modes de production et de consommation durables tout en créant des emplois décents et de qualité ».

Accord de libre-échange Canada–Europe

Un processus antidémocratique

Depuis 2009, des négociations ont cours entre l'Union européenne et le Canada en vue d'en arriver à la conclusion d'un accord de libre-échange, l'accord économique sur le commerce global (AECG). Le tout se fait dans le plus grand secret et même les parlementaires (fédéraux et provinciaux) n'ont pas accès aux textes ! Le Réseau québécois d'intégration continentale (RQIC) a toutefois mis la main sur, et divulgué sur son site Web, certains écrits sur l'état d'avancement des travaux, notamment les offres du Canada et du Québec à l'Europe. Selon l'analyse qu'en fait Alexandre Maltais de l'Institut de recherche en économie contemporaine, dans une note d'intervention datée du 25 janvier, on peut craindre le pire quant au contenu de cet accord. Il semble en effet que « le gouvernement cédera à la pression des Européens en ce qui a trait à l'ouverture des marchés subfédéraux. »

C'est le premier accord de libre-échange ayant pour cible ces marchés, soit les contrats de biens et services des provinces, des villes, des organismes publics et des sociétés d'État. De plus, il couvrirait tous les domaines, sauf ceux que l'on aurait exclus nommément. C'est une approche dangereuse, car un oubli peut toujours être commis, sans compter que les nouveaux secteurs se trouveront automatiquement visés.

Manifestation contre l'accord de libre-échange Canada–Europe devant l'Assemblée nationale, le 8 décembre 2011

Photo : Clément Allard

Au plus bas soumissionnaire

L'ouverture des marchés publics subfédéraux aurait pour conséquence l'interdiction de favoriser une entreprise locale : c'est la clause de traitement national. On interdirait aussi les mesures d'encouragement au développement local ou le fait d'exiger une teneur en éléments d'origine nationale. Il ne serait pas possible de poursuivre un objectif secondaire comme d'avantager les entreprises qui ont des préoccupations sociales ou environnementales ; le contrat devant aller au plus bas soumissionnaire, peu importe ses pratiques !

Fait encore plus troublant, l'AECG comporterait un chapitre sur la protection des investisseurs étrangers de même facture que le très décrié chapitre 11 de l'ALENA. Il s'agit de protéger, voire de surprotéger, les investisseurs qui viennent s'installer ici en leur garantissant le même traitement que celui dont bénéficie l'entreprise locale (traitement national) ; une protection physique des avoirs étrangers assurée par l'État (norme minimale de traitement) ; une compensation en cas d'expropriation, même indirecte (ex : si l'État veut restreindre l'utilisation d'un terrain ou d'un bien, empêcher certaines activités à des fins de conservation).

Vers l'immigration temporaire ?

On ne pourrait soumettre l'investissement étranger à des conditions du genre : embauche et formation de la main-d'œuvre locale, partage de technologies, imposition d'une teneur locale (matériaux, produits) dans la production. Le Plan Nord tant vanté par le gouvernement Charest, pour la création d'emplois locaux, pourrait bien s'avérer un mirage sous ce volet.

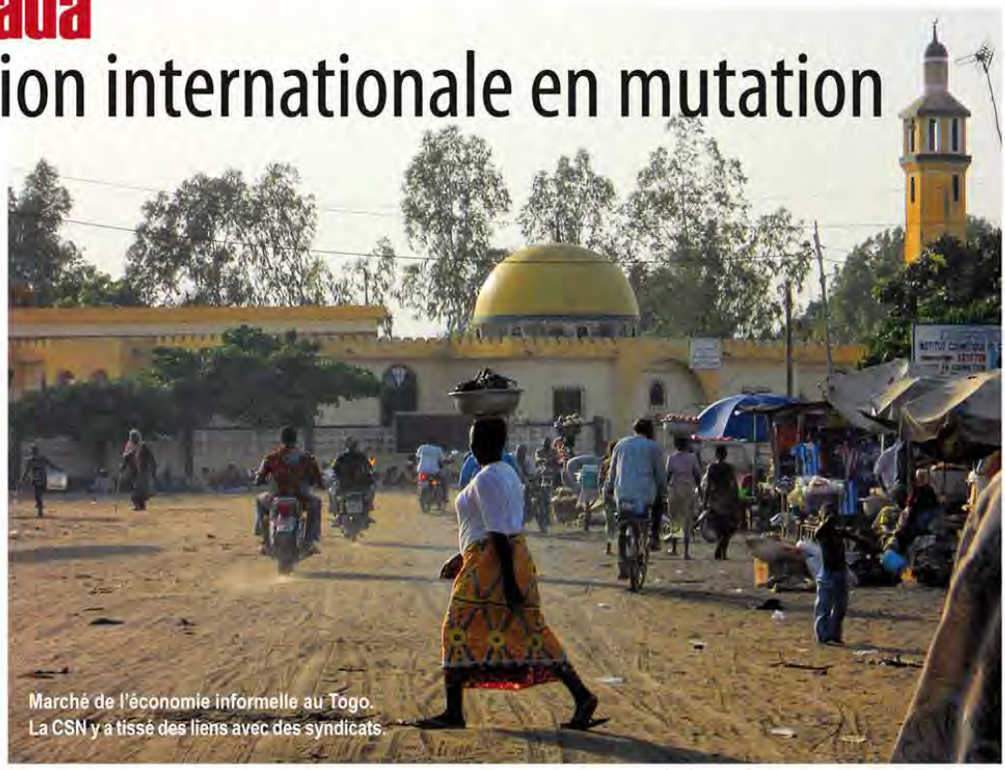
Notons que la mobilité de la main-d'œuvre constitue un enjeu important pour le gouvernement Charest en ce qui touche l'AECG. Le plan stratégique à l'égard de l'Europe, dévoilé le 7 février par Québec, souligne la rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs, ce qui amène les entreprises à se tourner vers le recrutement international pour leurs besoins à court terme. Or le plan gouvernemental propose, parmi les actions à entreprendre pour 2012–2015 : « Appuyer les entreprises et organismes publics québécois dans leurs activités de prospection de nouveaux bassins potentiels de main-d'œuvre qualifiée et de recrutement ailleurs en Europe ». Le gouvernement entend-il recruter dans l'avenir son propre personnel en Europe, par l'immigration temporaire ?

Les nombreuses questions que soulève cet accord commandent la tenue d'un débat large et ouvert. Quels services publics seraient bradés ou protégés ? Le pouvoir d'intervention de l'État est-il préservé ou irrémédiablement compromis ? Nos gouvernements ne semblent plus s'en souvenir… mais nous vivons en démocratie ! Et tous les pactes économiques qu'ils cherchent à conclure ne les autorisent pas à traiter leur population comme des enfants à qui l'on apprend, mais seulement une fois cela fait, que papa et maman viennent de vendre la maison…

Anne Pineau

Canada

La coopération internationale en mutation



Marché de l'économie informelle au Togo. La CSN y a tissé des liens avec des syndicats.

Le gouvernement Harper n'a pas attendu d'être majoritaire pour entreprendre une série de changements, hautement teintés de considérations politiques et idéologiques, qui modifieront profondément la coopération internationale canadienne.

D'abord, on assiste à une réduction des budgets accordés à l'aide internationale. L'enveloppe du budget fédéral 2012-2013 y étant consacrée sera pour la deuxième année d'une période de quatre ans plafonnée à cinq milliards de dollars. L'aide représente 0,30 % du revenu national brut (RNB) canadien, une diminution par rapport à 2010-2011. On prévoit que ce ratio sera de 0,28 % en 2014, l'un des plus bas parmi les pays donateurs officiels. L'objectif fixé par l'ONU est de 0,7 % du RNB[1].

Un autre changement majeur a été la révision, en 2009, de la liste des pays bénéficiaires des programmes d'aide bilatérale. Le Canada favorise dorénavant une vingtaine de pays, dont plusieurs sont signataires d'une entente de libre-échange comme le Pérou et le Honduras. Les 20 pays de cette liste reçoivent environ 80 % de l'enveloppe de la part de l'Agence canadienne de développement international (ACDI). Les 20 % restants vont à 40 pays. Avant, 70 % de l'aide allait à l'Afrique, c'est environ 30 % maintenant[2]. Plusieurs pays très pauvres ont été rayés de la liste au profit de pays qui le sont moins. On constate également que les pays aidés sont ceux où il y a des occasions d'affaires importantes. Le retrait de la liste de cinq pays africains francophones compromet, entre autres, des liens de coopération durables que des ONG du Québec entretenaient avec des populations dans le besoin.

Les ONG en concurrence

Enfin, le processus d'approbation des projets soumis à l'ACDI a été complètement transformé à l'automne 2010. Auparavant, les ONG étaient considérées comme des partenaires. Elles présentaient des projets et étaient accompagnées par l'ACDI pour les bonifier. Ils étaient évalués au mérite, en fonction d'objectifs et de critères définis. Le nouveau système consiste à lancer des appels d'offres pour des projets dont les objectifs sont très larges. Il met ainsi en concurrence les ONG, auxquelles s'ajoutent maintenant le public en général et le secteur privé.

Cette façon de faire représente un virage fondamental, les ONG n'étant plus considérées comme des acteurs de développement, mais comme des sous-traitants. Beaucoup d'énergie et de ressources sont investies dans le processus, l'attente des réponses est longue et crée de l'incertitude et une immense précarité dans ces organisations sans but lucratif, qui risquent de s'affaiblir. À titre d'exemple, les réponses à l'appel d'offres du 28 avril 2011 ont pris trois mois de retard. Dans l'incertitude, plusieurs d'entre elles ont dû mettre des gens à pied. Ce phénomène se répercute sur les organisations dans les pays du sud qui sont les partenaires des ONG québécoises ou canadiennes.

Rien d'anodin

Tous ces changements ne sont pas anodins. Ils s'inscrivent dans une tendance mondiale de renforcement de l'efficacité de l'aide. Mais il y a toutes sortes de façons de remplir cet objectif louable. Certains gouvernements, tel celui de Stephen Harper, ont choisi une approche bureaucratique concurrentielle qui ne permet pas de planifier des réponses durables aux problèmes. De plus, les positions idéologiques de ce gouvernement ont mené, entre autres, à sabrer le financement de projets qui comportaient un accès à l'avortement ou qui venaient en aide au peuple palestinien.

Dans le dernier appel d'offres, tous les projets syndicaux ont été refusés. Dans un tel contexte hautement politisé et idéologique, il y a perte de confiance dans tout le processus. Comme organisation syndicale, nous sommes confrontés à revoir la façon dont nous pourrons poursuivre notre solidarité avec nos partenaires syndicaux du sud en l'absence de financement gouvernemental.

Josée Roy

1. Conseil canadien pour la coopération internationale, *Notes d'information sur les consultations prébudgétaires*, septembre 2011.
2. *Le Devoir*, Alec Castonguay, « Aide internationale - L'ACDI se retire de certains pays d'Afrique », 24 février 2009.

2012 Année internationale des Coopératives

Les coopératives, des entreprises pour un monde meilleur

Photo : Maxime Picard

JANVIER CLICHE

est directeur général de la Coopérative de développement régional de l'Estrie (CDR–Estrie). Les CDR offrent des services d'accompagnement pour le démarrage et le suivi de projets de coopérative. Il a été président du Conseil central de l'Estrie de 1983 à 2004. Il est membre du conseil d'administration de Filaction.

Les coopératives peuvent revendiquer une longue tradition de luttes contre la dépendance économique dans toutes les régions du Québec. De plus en plus d'exemples nous indiquent que c'est toujours le cas aujourd'hui : émergence des coopératives dans les secteurs comme l'environnement, le tourisme, les marchés publics, etc. Nous vivons une période de crises environnementale, financière, économique, énergétique, alimentaire… Ces crises dépassent tout ce que nous avons connu par le passé et elles sont mondiales. Le système dominant, le capitalisme, est en crise et il ne suffira pas de relancer la croissance pour s'en sortir. Le modèle craque de partout et est en panne. Les recettes du passé ne sont plus adéquates. Les coopératives représentent-elles une voie crédible pour bâtir autrement ?

Il ne s'agit pas de jeter le capitalisme aux ordures, mais bien de favoriser une saine « biodiversité entrepreneuriale » pour un monde meilleur. De la même manière que l'usage de la monoculture intensive épuise les sols, la domination de l'entreprise capitaliste et financière favorisée par nos gouvernements centralisateurs nous a menés dans un cul-de-sac. Il nous faut promouvoir un meilleur équilibre entre les entreprises publiques, privées et les entreprises collectives comme les coopératives.

Pour un monde meilleur

C'est avec cette toile de fond que l'ONU a décrété 2012 Année internationale des coopératives autour du thème central : *Les coopératives, des entreprises pour un monde meilleur*. Pour l'ONU, c'est une façon de mettre en évidence la contribution des coopératives au développement économique et leur apport concernant la lutte contre la pauvreté, la création d'emplois et l'intégration sociale.

Au Québec, il y a plus de 3300 coopératives et mutuelles, implantées dans plus de 40 secteurs d'activité. Elles emploient plus de 90 000 personnes et elles représentent sur le plan économique un chiffre d'affaires de plus de 22 milliards de dollars. Elles ont donc une place importante et elles peuvent faire encore plus, notamment dans la situation critique qui se dessine concernant la reprise d'entreprises.

Une pénurie d'entrepreneurs

Selon les statistiques du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, d'ici 10 ans, il y aura une pénurie d'entrepreneurs évaluée à 25 000. Si rien n'est fait, plusieurs entreprises seront vendues à l'étranger ou fermeront leur porte. Et pourtant, ceux et celles vers qui l'on devrait se tourner pour la reprise de ces entreprises sont là ; ce sont les travailleurs et les travailleuses qui y œuvrent. La création d'une coopérative de travail devrait être obligatoirement considérée dans le processus de vente d'entreprises. Toutes ces initiatives peuvent être appuyées par des déductions fiscales tels le Régime d'investissement coopératif et le REER Coop, qui permettent de réduire considérablement le coût réel de la mise de fonds au sein de l'entreprise. Tous les acteurs devront mettre l'épaule à la roue pour faire face à cette pénurie d'entrepreneurs, notamment Fondaction et les outils de la finance solidaire.

Il faudra le redire, les coopératives sont distinctes : elles sont démocratiques – une personne, un vote (association vs actionnariat) ; elles développent des structures économiques solidaires – propriété collective plutôt qu'à capitaux privés ; et elles sont fondées sur des valeurs qui mettent l'humain avant le capital. En ce sens, elles peuvent prendre leur place comme une véritable alternative pour repenser l'économie et la construction d'un monde meilleur.

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 27 500 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN.

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

Adjointe à la coordination
Lyne Beaulieu

Rédaction
Benoit Aubry, Roger Deslauriers, Noémi Desrochers, Marie Claude Hachey, Ariane Jacob, Jean-Pierre Larche, Chantale Larouche, François L'Écuyer, Isabelle Ménard, Martin Petit, Anne Pineau, Denise Proulx, Jacqueline Rodrigue, Constance Roussy, Josée Roy, Jacques Tricot

Correction d'épreuves
Lyne Beaulieu, Claire Trencia

Conception graphique
Jean Gladu et Sophie Marcoux

Soutien technique
Carole Archambault

Photographie
Associated Press, Clément Allard, Normand Blouin, Alain Chagnon, Michel Giroux, Paul Labelle, Maxime Picard

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 - BANQ, 2012
Dépôt légal - BAC, 2012
Envoi de poste publication
n° de convention : 40064900
Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à :
CSN, 1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5

28 AVRIL

NE LES OUBLIONS PAS

Journée internationale de commémoration
des travailleuses et des travailleurs
morts ou blessés au travail

La CSN demande à tous ses membres d'observer **une minute de silence à 10 heures précises le 27 avril 2012.**

CSN