PERSPECTIVES CSN
Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux
janvier 2013
numéro 40

MONDIALISATION, DÉLOCALISATION, SOUS-TRAITANCE

RÉINVENTER NOTRE RAPPORT DE FORCE

CONSTRUCTION
LA DERNIÈRE TAVERNE ?

SYLVICULTURE
EN MARCHE VERS LA RECONNAISSANCE

CSN

C-377
L'ABSENCE DE TRANSPARENCE

PAUL LABELLE

LE MOT du président

JACQUES LÉTOURNEAU
CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

Le 12 décembre, le gouvernement Harper a adopté le projet de loi C-377. Il s'agit d'une attaque en règle contre le mouvement syndical, rien de moins. Sous le prétexte d'obliger les organisations syndicales à plus de transparence, il leur exige de fournir des renseignements financiers au ministre du Revenu afin de les rendre publics. Transparence financière... Foutaise !

Rappelons-le, le Code du travail du Québec ainsi que le Code canadien et la Loi sur les syndicats professionnels prévoient déjà des mécanismes de reddition de comptes.

La CSN n'est pas en reste. Les statuts et règlements de notre organisation sont très rigoureux à cet égard. Nos règles de gouvernance sont établies depuis longtemps et bien connues de nos membres. D'ailleurs, ces statuts sont disponibles sur notre site Web, tout comme nos états financiers.

De plus, l'information sur les activités de lobbying des dirigeantes et des dirigeants de la CSN est déclarée et accessible sur le site du commissaire au lobbying du Québec.

Avec cette loi, aucune organisation au Canada, pas une seule cotée en bourse, pas un seul des 85 917 organismes de bienfaisance enregistrés auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC), pas un seul des quelque 100 000 organismes sans but lucratif – sauf les organisations syndicales –, ne sera tenue de rendre publics des renseignements confidentiels détaillés. On ne vise que les organisations syndicales. Celles dont les membres peuvent aussi déduire leurs cotisations ou leurs droits d'adhésion, tels les ordres professionnels comme ceux des avocates, des avocats, des médecins, des ingénieur-es, des comptables, etc., ne le sont pas.

Il ne fait pas de doute qu'il s'agit d'une réponse aux demandes insistantes de plusieurs groupes patronaux généralement hostiles – tout comme le gouvernement Harper – aux syndicats. Drôle de priorité, alors qu'il se dégage de missions fondamentales. Je suis d'avis que cette loi a pour objectif de miner notre capacité d'action, qui dérange visiblement ce gouvernement et la droite.

L'histoire de la CSN est celle d'un mouvement qui a toujours lutté pour une société juste, égalitaire, équitable et solidaire en faisant la promotion d'un État démocratique avec des services publics de qualité et une fiscalité redistributive. Nous continuerons d'être ce mouvement qui a contribué au développement de notre société.

Politique industrielle

C'est dans cet esprit que la CSN, conjointement avec la Fédération de l'industrie manufacturière et la Fédération du commerce, a élaboré sa politique industrielle, *Avenir du secteur manufacturier et industriel québécois : Pour une intervention structurée et un développement durable*. Elle a été présentée au conseil confédéral de décembre.

Ce secteur compte des dizaines de milliers de pertes d'emplois dont les causes sont nombreuses. Nous devons faire le pari d'une économie nationale forte et diversifiée, dans laquelle le secteur manufacturier jouera un rôle important, avec des retombées dans toutes les régions du Québec.

Nous avons visé des secteurs (transformation alimentaire, mines et transformation de métaux, industrie du bois, du papier et de la forêt, aluminium, industrie chimique et des plastiques) qui permettent de miser sur notre expertise et sur nos ressources naturelles, tout en insistant sur la nécessité de développer de nouveaux produits de pointe.

Une société moderne ne peut prospérer sans un robuste secteur manufacturier. C'est une industrie structurante pour notre économie. Exporter nos produits a toujours été une marque de commerce de notre économie, pas exporter nos emplois ! Au cours des prochaines semaines et des prochains mois, nous interpellerons notamment les gouvernements fédéral et provincial pour promouvoir la dizaine de propositions que nous mettons en avant.

Au nom du comité exécutif, je vous souhaite mes meilleurs vœux pour 2013 et vous assure de toute notre solidarité. ■

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
Chantale Larouche
chantale.larouche@csn.qc.ca

Adjointe à la coordination
Lyne Beaulieu

Rédaction
Benoit Aubry, Pierre-Luc Bilodeau, Judith Carroll, Bernard Dansereau, Roger Deslauriers, Noémi Desrochers, François Forget, Nathalie Guay, Ariane Jacob, Isabelle Lacas, Natacha Laprise, Jean-Pierre Larche, François L'Écuyer, Éric Lévesque, Martin Petit, Anne Pineau, Mario Raymond, Sébastien Ricard, Michel Rioux, Constance Roussy, Jacques Tricot, Alain Vadeboncoeur

Correction d'épreuves
Lyne Beaulieu, Claire Trencia

Conception graphique
Philippe Brochard

Couverture
Susana Gonzalez/Bloomberg via Getty Images

Photographie
Normand Blouin, J.-A. Émond, Michel Giroux, Paul Labelle, Jean-Pierre Lavoie, Raynald Leblanc, Jean-François Lemire, Roland Thériault, Stéphane Thomassin

Illustration
Sophie Casson, Alain Reno, Benoit Tardif

Impression
Accent Impression

Distribution
Module de distribution de la CSN

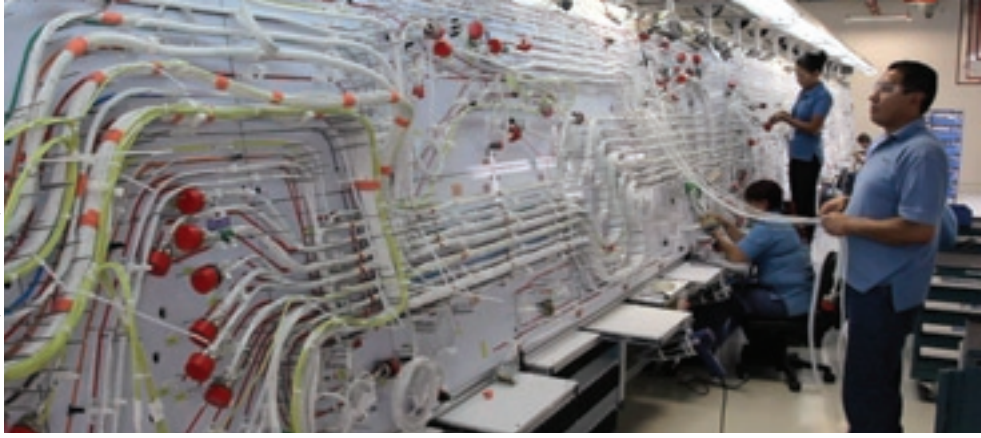
Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus
514 598-2233

ISSN : 1705-6527
Dépôt légal - BANQ, 2013
Dépôt légal - BAC, 2013

Envoi de poste publication nº de convention : 40064900

Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : CSN, 1601, ave De Lorimier Montréal (Québec) H2K 4M5

janvier 2013



MARCELO A SALINAS / ZUMAPRESS.COM / KEYSTONE PRESS

12 DOSSIER – RÉINVENTER NOTRE RAPPORT DE FORCE

Le contexte dans lequel évoluent les syndicats crée de nouvelles exigences qui nécessitent une remise en question des façons de faire. L'innovation syndicale s'avère désormais la clé d'un rapport de force leur permettant de conclure des négociations satisfaisantes.

NORMAND BLOUIN

07 ENJEUX
REPENSER LA FISCALITÉ UN DEVOIR

09 CONSTRUCTION
LA DERNIÈRE TAVERNE ?

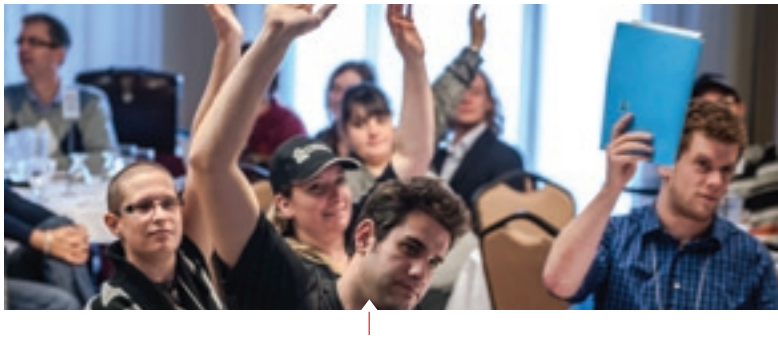
19 RENCONTRE DU PRÉSIDENT
UN SEUL ET MÊME COMBAT

NOUVELLES DU FRONT

20 Sylviculture
EN MARCHE VERS LA RECONNAISSANCE

21 Holiday Inn Centre-ville
TRAVAILLER EN FRANÇAIS, C'EST SÉRIEUX

22 Compressions à Radio-Canada
RIEN NE VA PLUS !



MICHEL GIROUX

24 Rassemblement des jeunes
UNE PLACE À PRENDRE

26 En bref

CHRONIQUES

28 SANTÉ ET SÉCURITÉ
Quand ça brasse aux cuisines !

30 SYNDICALISME 2.0
Nom de code : SGS+

31 DROIT DU TRAVAIL
Vie privée et cyberespace

32 INTERNATIONAL
Priorités de la CSI

33 HISTOIRE
Une histoire d'adaptation

34 POINT DE VUE
Le 1001, Saint-Denis

35 HUMEUR
La convention collective des peuples

04 ENJEUX
RÉCIT D'UN PÉRIPLE HORS DU COMMUN

NORMAND BLOUIN

RÉCIT D'UN PÉRIPLE **HORS DU COMMUN**

La Semaine nationale de la santé et de la sécurité au travail, qui se déroulait en octobre, aura été l'occasion pour une petite délégation de la CSN d'aller à la rencontre de syndiqués de la Côte-Nord.

PAR **NOÉMI DESROCHERS**
PHOTOS : **NORMAND BLOUIN**

1

Partis de Montréal au petit matin, Jean Lacharité, vice-président de la CSN, Francine Lévesque, alors présidente de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), Guillaume Tremblay, Yvon Payeur et Chantal Côté, respectivement président, vice-président et trésorière du Conseil central de la Côte-Nord, Gisèle Charrette, vice-présidente régionale de la FSSS, ainsi que quelques autres visiteurs privilégiés atterrissent à Wabush, au Labrador, dans l'avant-midi du 18 octobre.

Après une trentaine de minutes de course en taxi traversant Labardor City, le groupe arrive à Fermont. Entourée de mines où l'on y extrait du minerai de fer – d'où son nom –, la ville se démarque par l'immense bâtisse qui la ceinture en partie, communément appelée « le Mur ». Long de plus d'un kilomètre, le Mur a pour fonction de protéger le reste de la ville des forts vents en provenance du nord. Des résidences ainsi que plusieurs services y sont regroupés. Ici, l'hiver dure près de sept mois.

Servir au risque de sa santé

C'est là que se trouve l'unique CPE de Fermont, le Mur-Mûr. Une vingtaine d'employé-es syndiqués à la FSSS–CSN y travaillent. Parmi les améliorations en santé et en sécurité apportées au fil des ans, l'achat de nouveaux lits d'enfant leur permet de se pencher moins fréquemment, réduisant ainsi les nombreux maux de dos. Les locaux rénovés, pratiques et confortables, plaisent aux éducatrices et aux enfants. Mais il manque « un lave-vaisselle industriel qui éviterait à la cuisinière les blessures musculosquelettiques », précise Lyne Fournier, la présidente du syndicat. L'entrée du CPE, située dans le local d'une éducatrice, doit aussi être aménagée afin de réduire le bruit causé par les enfants qui entrent et sortent du vestiaire attenant. L'absence de lavabo dans un des locaux oblige une autre éducatrice à se déplacer en vitesse dans le bâtiment, ce qui, en plus de la contraindre à laisser les enfants seuls, augmente les risques de chute.

Notre deuxième arrêt nous conduit à SODEXO, immense cafétéria située dans le Mur où une soixantaine d'employé-es s'affairent pour servir les repas aux mineurs, ce qu'ils font jour et nuit. Ils peuvent y travailler jusqu'à 28 jours d'affilée, cumulant ainsi jusqu'à 63 heures par semaine. La plupart sont des femmes. « Ça prend une bonne discipline », selon elles. La majorité de ces femmes ne vivent pas à Fermont. Elles viennent de Montréal, de Saguenay, de Rivière-du-Loup et s'y installent pour un mois, avant de repartir pour quelques jours de congé. Comme dans toutes les cuisines et cafétérias, les questions de santé et de sécurité sont importantes : risques de blessures causées par des couteaux, des planchers glissants, etc. Mais le pire, c'est la fatigue : « Quand tu travailles pendant des heures et des heures, de nuit, t'es moins alerte. Et c'est là que c'est dangereux. »

Avant le départ pour Schefferville, nous rendons visite aux employé-es du CSSS de l'Hématite. Doté d'une urgence, de différentes cliniques, d'un service d'imagerie, de laboratoires et de six lits d'hospitalisation de courte durée, l'établissement compte une trentaine d'employés. Là aussi, les questions de santé et de sécurité sont préoccupantes. « On a beaucoup de problèmes liés à la surcharge de travail, précise Julie Morin du syndicat du centre de santé de l'Hématite, affilié à la FSSS–CSN. Les cas d'épuisement sont nombreux et puisque les gens ne sont pas remplacés, ce sont les autres salariés qui tombent ensuite au combat. C'est vraiment inquiétant. »

2

3

Plan Nord : source de désordre

Après un court vol, le groupe atterrit à Schefferville, ville d'environ 200 habitants. Le fer contenu dans le sol donne une couleur orangée à la terre, un peu comme si la ville rouillait. Dans Schefferville est enclavée la réserve innue Matimekosh, qui signifie « petite truite » en montagnais. Y résident 500 Innus-Montagnais. Cette communauté vit principalement de l'artisanat et possède quelques commerces de services.

C'est à quelques kilomètres de là, à Kawawachikamach, que l'équipe de la CSN rencontre les syndiqué-es du centre de santé de Schefferville, aussi appelé le CLSC Naskapi. Kawawachikamach est la seule réserve naskapie du Québec. Environ 1000 Naskapis y vivent. Ils y pratiquent, tout comme leurs ancêtres, la trappe, la chasse et la pêche. Mais depuis quelques mois, le fameux Plan Nord est venu modifier le profil de la réserve. « Les choses changent à Kawawa, lance Mary Guanish, travailleuse du CLSC Naskapi. Le Plan Nord nous apporte toutes sortes de monde. La semaine dernière, on a même eu un meurtre ! »

Même si le boom économique créé par le Plan Nord apporte une certaine prospérité à la communauté, il engendre aussi beaucoup de problèmes sociaux. Depuis que les mines aux alentours s'activent, les employé-es du

1. Dans Schefferville est enclavée la réserve innue Matimekosh, où résident 500 Innus-Montagnais.
2. Cafétéria du centre de santé de Blanc-Sablon.
3. Long de plus d'un kilomètre, « Le Mur » ceinture en partie la ville de Fermont pour la protéger des vents provenant du nord.

4. Visite du centre de santé de Blanc-Sablon avec la présidente du syndicat **Adelia Marcoux**, qui est entourée ici de **Jean Lacharité** et de **Francine Lévesque**.
5. Kawawachikamach est la seule réserve naskapie du Québec. Environ 1000 Naskapis y vivent.

CLSC ont vu le taux de criminalité augmenter. « Avant, personne ne barrait ses portes. Aujourd'hui, les cambriolages sont fréquents. Et de nouvelles drogues ont fait leur apparition : pcp, speeds », explique Mary Guanish.

Mais le principal problème de la communauté est la négligence. « À Kawawa, il y a en ce moment un important baby-boom, précise Suzanne Langelier, agente de relations humaines pour la Direction de la protection de la jeunesse. Le problème, c'est que bien souvent les deux parents travaillent, et il n'y a pas de garderie. Les enfants se font garder à gauche et à droite, et sont, en quelque sorte, laissés à eux-mêmes. Une famille sur deux est dysfonctionnelle à Kawawa. »

Heureusement, les Naskapis prévoient que leur communauté retrouvera une certaine normalité d'ici deux à trois ans. « L'effervescence du début devrait se calmer et la situation devrait revenir à la normale », prévoit Mary Guanish. Et la santé et la sécurité au travail dans tout ça ? « On manque d'espace ! La promiscuité des lieux est difficile à vivre. La toilette des femmes est même utilisée pour entreposer du matériel et on doit la partager avec les hommes. C'est embarrassant ! » lance-t-elle. Les conditions de travail ne sont pas toujours faciles au CLSC Naskapi.

Mais ce genre d'inconvénients est moindre par rapport aux problèmes actuels que vit la communauté. Ainsi, les syndiqué-es ne se plaignent pas trop.

Lentement, mais sûrement

C'est le lendemain que la délégation découvre le petit village de Blanc-Sablon, situé à l'extrémité est du Québec. Aucune route n'y mène. Pour s'y rendre, il faut prendre l'avion ou encore le bateau depuis Natashquan. Environ 1000 âmes y résident à l'année, sous le regard attendri de Notre-Dame-de-Lourdes qui, du haut de son sanctuaire, veille sur la ville. Campé au bord de la mer – les jours clairs, on aperçoit Terre-Neuve au loin –, Blanc-Sablon a des allures lunaires avec son sol jonché de rochers recouverts de lichens. Le climat y est tellement aride que les épinettes dépassent rarement quelques pieds.

En ce matin du 19 octobre, l'équipe visite le centre de santé, affilié au CSSS de la Basse-Côte-Nord, en plein cœur du village. Hôpital, CLSC et CHSLD se retrouvent sous le même toit. « Ici, à l'urgence, on n'attend jamais plus de 15 minutes, lance avec un sourire moqueur Adelia Marcoux, présidente du syndicat. La seule pharmacie de Blanc-Sablon est aussi ici. En fait, il s'agit d'une pharmacie publique, située à même l'hôpital. C'est une formule très intéressante puisque les profits sont réinvestis dans le centre de santé », précise-t-elle. Au CSSS de la Basse-Côte-Nord, tout est neuf. Les corridors ne sont pas encombrés, les chambres, propres et souvent libres. Et en matière de santé et sécurité au travail ? « Les choses vont lentement, mais sûrement. » Les comités paritaires sont en place et les discussions sont bonnes. Mais quelquefois, l'action tarde à se concrétiser sur le terrain. C'est notamment le cas des espaces de travail qui ne sont pas souvent adaptés aux employé-es. « Nous aurions besoin que chaque bureau soit évalué par un ergonome. Beaucoup de gens se plaignent », confie Adélia.

C'est en début d'après-midi que le petit groupe remonte dans le King Air, les ramenant à Baie-Comeau puis à Montréal. Un périple hors du commun, dans un coin de pays grandiose, peuplé de gens souriants, généreux, qui ont beaucoup à raconter et à nous apprendre. ■

REPENSER LA FISCALITÉ

UN DEVOIR

C'est avec déception que les représentants de la CSN ont accueilli le dernier budget du gouvernement Marois. Bien que ce dernier ait annoncé sa volonté ferme de maintenir le calendrier pour un retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014, le budget présenté diffère significativement du cadre financier exposé lors de la campagne électorale.

PAR **JUDITH CARROLL**

Ce budget rend très difficile, voire impossible, la réalisation d'un bon nombre d'énoncés compris dans le discours inaugural.

Cet État moderne dans lequel nous vivons doit se déployer sur plusieurs fronts. La santé, l'éducation, mais aussi l'emploi et les lois du travail, le développement économique local et régional, le développement durable, la lutte aux inégalités et aux exclusions, la protection du revenu, les mesures de soutien à la famille, la formation professionnelle, l'environnement, le transport en commun, l'immigration, la culture, etc., sont autant de domaines où l'intervention publique est nécessaire.

Si technique puisse-t-elle paraître, la fiscalité n'est pas sans finalité. Elle est indissociable de notre vision du rôle de l'État. Si nous voulons toujours militer pour une société plus juste et plus équitable, il devient impératif d'entreprendre une réflexion profonde sur la fiscalité. Voilà le constat que fait la CSN au sortir de ce budget.

« La fiscalité est donc un moyen d'action au service des objectifs que poursuit un gouvernement. Elle est aussi un outil privilégié pour corriger les inégalités sociales, du fait de la meilleure redistribution des revenus qu'elle permet. Certes, c'est aux hommes et aux femmes qui nous représentent au plus haut lieu de notre démocratie que l'on confie la responsabilité d'élaborer une politique fiscale, mais celle-ci se doit d'assurer le respect des choix que nous faisons collectivement », d'expliquer Pierre Patry, trésorier de la CSN.

JACQUES BOISSINOT / PRESSE CANADIENNE

La suprématie des marchés financiers

Les marchés financiers, qui n'ont pourtant pas droit de vote, s'immiscent de plus en plus dans l'élaboration des budgets des États, ici comme ailleurs ! Avec le résultat qu'au dogme de l'équilibre budgétaire s'ajoute maintenant celui du remboursement de la dette, sous prétexte d'une plus grande équité intergénérationnelle. « Pourtant, l'accessibilité à une éducation, à des services de santé et à des services sociaux de qualité, à un logement, à une protection du revenu en cas de maladie ou d'accident, ou à des services de garde sont au nombre des éléments qui peuvent faire une différence, aujourd'hui, pour que les jeunes de demain aient de réelles perspectives d'avenir », de soutenir le président de la CSN, Jacques Létourneau.

Mais les Standards and Poors et les Moody's de ce monde peuvent dormir tranquille. Malgré les appels faits par l'OCDE, et même par le FMI, aux États pour qu'ils renoncent aux mesures d'austérité, dans le contexte actuel de l'économie mondiale, peu d'entre eux semblent enclins à emboîter le pas. Sans être pleinement enraciné dans cette logique, le dernier budget Marois vise lui aussi, selon toute vraisemblance, à réconforter les marchés financiers. Le contexte de gouvernement minoritaire et les critiques acerbes faites à l'encontre de l'équipe économique de cette formation politique l'ont certainement amenée à déposer un budget rassurant, pour certains, mais qui l'éloigne des valeurs de solidarité sociale pourtant chères à ce parti politique. L'équilibre budgétaire tant souhaité et le remboursement de la dette deviennent le leitmotiv qui conditionne plusieurs des choix budgétaires qui ont été présentés.

La dette au détriment des services

Ainsi, si le gouvernement accepte de recourir à de nouvelles sources de revenus comme l'augmentation des taxes sur le tabac et l'alcool ou encore s'il va de l'avant en indexant les tarifs d'électricité émanant du bloc patrimonial, c'est dans le seul objectif d'augmenter ses contributions au Fonds des générations. Fonds qui, rappelons-le, est entièrement dédié au remboursement de la dette. Ce gouvernement fait aussi une croix, du moins pour le moment, sur la recherche d'une augmentation de ses revenus par une ponction supplémentaire sur les gains en capital, sur les dividendes ou par une hausse des redevances minières. Pourtant, non seulement se prive-t-il ainsi de moyens pour financer nos services publics, qui souffrent d'un sous-financement chronique, mais il rate une occasion d'établir un peu plus d'équité dans notre système fiscal, tout comme il renonce à percevoir un juste retour sur ce qui constitue une partie de notre richesse collective : nos ressources naturelles !

Quelques réalisations

Dans son budget, le gouvernement Marois y va aussi de certaines réalisations. Ajout de places en garderie et création de logements sociaux. Voilà les principales initiatives plus « sociales » de ce budget. Pour l'emploi, des congés fiscaux à la grande entreprise, un soutien particulier pour favoriser l'investissement des petites entreprises, de l'aide pour l'électrification des transports ainsi qu'une subvention au développement des technologies propres constituent les axes privilégiés d'intervention. Bien qu'aucune de ces mesures ne soit assortie d'obligation pour créer des emplois, le gouvernement fait le pari qu'elles seront suffisantes pour assurer le développement du Québec. Souhaitons qu'il gagne sa gageure !

« Bien sûr, on peut dire que le gouvernement précédent a fait pire. Baisse des impôts des mieux nantis, imposition de la taxe santé sans égard aux revenus, augmentation projetée des tarifs d'électricité de 20 %, compressions budgétaires, privatisation, etc. On pourra aussi dire que d'autres voudraient bien avoir l'occasion de faire pire. Le projet de la CAQ n'est-il pas de sabrer les dépenses, de tailler nos services publics, de donner forme au principe de l'utilisateur-payeur, sans égard à la capacité de payer des uns et des autres. Mais nous nous attendions à mieux. On nous avait promis beaucoup mieux ! Était-il trop tôt pour agir ou est-ce que la brise de la droite est venue refroidir les ardeurs de ceux qui nous disaient, il y a quelques semaines à peine, que c'était "À nous de choisir" ? » de questionner Jacques Létourneau.

Parlons aussi de fiscalité

Certainement conscient de l'importance des enjeux auxquels nous sommes confrontés comme société, et fidèle à sa tradition, le gouvernement annonce aussi la tenue de nombreuses consultations. L'enseignement supérieur, la politique industrielle, les régimes de retraite, les redevances minières et la politique énergétique : voilà les thèmes pour lesquels les invitations aux débats sont déjà lancées. Pourtant, nous ne naissons pas tous égaux et nous ne le sommes pas non plus devant la fiscalité et il serait peut-être temps d'en parler.

« Les services publics et les programmes sociaux sont des piliers essentiels de nos sociétés. Ils assurent une redistribution de la richesse et une meilleure égalité des chances. Il devient urgent de parler de leur financement. Le désengagement de l'État n'est pas une solution », d'affirmer Pierre Patry.

« L'expérience de plusieurs pays est là pour le prouver. Une telle défection ne peut que conduire à plus de pauvreté et d'inégalités ainsi qu'à l'aggravation des disparités entre les régions, à l'effritement social et à l'exclusion. D'ailleurs, plusieurs reconnaissent que si le Québec a su traverser la dernière crise sans trop de heurts, c'est d'abord en raison de nos protections sociales », d'ajouter le président de la CSN.

Pour la centrale, l'État doit se donner les moyens de jouer son rôle afin de défendre et promouvoir l'intérêt général. ■

MICHEL GIROUX

JEAN-FRANÇOIS LEMIRE / SHOOTSTUDIO

Ce gouvernement fait une croix, du moins pour le moment, sur l'augmentation de ses revenus par une ponction supplémentaire sur les gains en capital, sur les dividendes ou par une hausse des redevances minières. L'ajout de places en garderie et la création de logements sociaux sont les principales initiatives plus « sociales » de ce budget.

INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

LA DERNIÈRE TAVERNE ?

Discrimination et harcèlement… Il reste beaucoup à faire pour que les travailleuses dans les chantiers puissent exercer leurs métiers en paix et en toute équité. Le Forum des femmes de la CSN–Construction a marqué un premier pas. Désormais, elles se regroupent.

TEXTE : **ARIANE JACOB**
PHOTOS : **NORMAND BLOUIN**

« Le but n'est pas de se plaindre, mais il faut d'abord dénoncer ce qui ne va pas pour qu'après, on puisse faire de la sensibilisation et changer les choses ! » fait valoir, micro à la main, Karyne Prégent, charpentière-menuisière et responsable de la condition féminine au Syndicat de la construction de Montréal (CSN).

En ce samedi matin de septembre, une cinquantaine de travailleuses l'écoutent expliquer le pourquoi et le comment du tout premier rassemblement de femmes de la construction, qui débute dans la banale salle de conférence d'un hôtel de Drummondville.

Chacune a répondu à l'appel de Karyne, qui les a convaincues une à une de dévorer des kilomètres de partout au Québec pour venir s'informer sur ses droits, témoigner de sa réalité et, surtout, rencontrer ses consœurs.

Les efforts acharnés de la militante ont valu la peine. Le forum ne fait que commencer et, déjà, elles en ont long à dire :

– « Je m'appelle Lyne. Je viens de Chicoutimi et je suis peintre. Ma place, je l'ai gagnée. Ça n'a pas été facile avec les gars sur les chantiers… »

– « Moi, c'est Marie-Claire, j'habite aux Îles-de-la-Madeleine et mon chemin dans la construction a plutôt bien été. Je travaille avec mon mari. Je suis ici par solidarité. »

– « Ben moi, de la marde, j'en ai mangé ! Ça a commencé à l'école, quand j'ai dénoncé la discrimination, et ça s'est continué sur les chantiers. »

Durant la fin de semaine, divers témoignages jailliront de cette assemblée de femmes

âgées de vingt à soixante ans, à la féminité simple, mais affirmée. On entendra à juste titre quelques cris du cœur, mais le plus souvent, elles se raconteront au moyen de récits posés, de questions mûrement réfléchies et... de blagues. Qu'on se le dise, les ouvrières de la construction ont de l'humour à revendre.

À contre-courant

Le contexte est plus facile pour certaines, surtout quand elles travaillent avec des membres de leur famille. Pour la plupart, les embûches sont nombreuses et commencent avant même d'être embauchées. Seulement 7 % des 25 000 employeurs du Québec recrutent des femmes.

« On m'a souvent dit que l'équipe était complète, alors que je savais qu'ils cherchaient encore des ouvriers », rapporte Isabelle Leclerc, charpentière-menuisière à Trois-Rivières. Plusieurs autres travailleuses de la construction, dont Karine Prégent, ont vu leur CV être déchiré sous leurs yeux ou se sont fait dire : « Ben oui chérie, je te rappelle », avec un sourire en coin.

Une fois sur le chantier, elles doivent souvent gérer les commentaires désobligeants ou les blagues de mauvais goût. « Ah, les *jokes* !..., soupirent en cœur un petit groupe d'arpenteuses et de peintres, qui demandent l'anonymat. Si tu ne réponds pas aux blagues de cul, t'es *poignée* ou frustrée ; si tu trouves ça drôle, t'es *cochonne* et tu risques de te faire faire des avances constamment ! » Mince marge de manœuvre.

Une des participantes du forum, qui préfère elle aussi l'anonymat, explique qu'un ancien collègue sabotait régulièrement l'équipement qu'elle manipulait. « Il voulait que je fasse une erreur et que je sois renvoyée, raconte sans animosité cette femme au regard clair. Il aurait pu causer un accident. Je suis restée calme, je ne me suis pas laissée marcher sur les pieds et il a fini par arrêter. » Les autres travailleurs n'approuvaient pas les agissements de cet employé.

Des résultats concrets

« J'admire leur résilience et je suis très touché par ce que j'ai entendu à ce forum, confie le président de la CSN–Construction, Aldo Miguel Paolinelli. Il y a beaucoup à faire pour changer les mentalités dans la construction, qui est, n'ayons pas peur de le dire, une industrie misogyne. Chose certaine, le forum est un succès. »

En effet. L'événement a mené à la création d'un réseau de femmes qui vont aider et mobiliser leurs collègues. Six sections régionales de la CSN–Construction comptent désormais une représentante à la condition féminine. Elles feront entendre leurs voix aux plans local et national.

En vue des prochaines négociations, les participantes ont aussi réclamé des moyens tangibles qui favorisent l'embauche des salariées et leur permettent de conserver leur emploi, de concilier famille et travail, d'avoir de meilleurs congés de maternité, une flexibilité dans les horaires, des règles améliorées en santé et en sécurité — comme des harnais à leur taille —, des toilettes réservées et des clauses d'ancienneté, entre autres.

Ces demandes figureront en tête de liste des revendications proposées par la CSN–Construction. Avec Agnès Maltais comme ministre du Travail et aussi responsable de la Condition féminine, le contexte gouvernemental semble être de bon augure pour faire valoir les droits des ouvrières dans l'industrie. « Et plusieurs de ces revendications vont bénéficier aux hommes », souligne Karyne Prégent.

En avant pour un monde meilleur

À Drummondville, des liens se sont tissés entre celles qui ne se croisent jamais sur les chantiers. Les conversations étaient animées et les rires fusaient de part et d'autre dès le premier repas.

On imagine ce que cette bande pourrait défricher d'ici 10 ans. L'équité entre les hommes et les femmes a fait des pas de géant dans les dernières décennies, mais il reste encore beaucoup à faire.

Pour que les discussions se poursuivent au-delà du forum, la CSN–Construction lancera sous peu un site Web pour informer les travailleuses et leur permettre d'échanger en groupe privé. Il s'ajoutera à la page Facebook déjà existante, Femmes non traditionnelles. (http://www.facebook.com/femmesnontraditionnelles)

La construction, c'est « la dernière taverne », déclare Karyne Prégent à une journaliste de Radio-Canada venue couvrir l'événement. En espérant que bientôt, il sera implicitement inscrit à l'entrée de chaque chantier : « Bienvenue aux dames ». ■

ET LE SALAIRE ?

Les hommes et les femmes gagnent le même taux horaire dans l'industrie de la construction. La rémunération totale dépend cependant du nombre d'heures travaillées.

Une étude récente du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) démontre que celles-ci rencontrent plus d'obstacles que les hommes pour se faire embaucher et accumuler les heures nécessaires pour obtenir le statut de compagnon.

De plus, sur les chantiers, on leur confie souvent des tâches de débutantes. Elles réussissent plus difficilement à toucher à tout ce qu'elles devraient apprendre.

Seulement 19 % des travailleuses des métiers deviennent compagnon. Les autres demeurent apprentie, où le salaire est de 40 % moins élevé.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

DES CONSULTATIONS

La Commission de la construction du Québec (CCQ) se lance dans une série de consultations pour rafraîchir son Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF). Elle en déposera une nouvelle mouture devant ses instances au printemps, après ses entretiens avec les organisations syndicales, patronales, gouvernementales et des groupes actifs soutenant l'intégration féminine aux métiers non traditionnels.

Instauré il y a 16 ans, le PAEF devait porter à 2 % la représentation des ouvrières sur les chantiers du Québec en 2006. Cependant, en 2011, celles-ci ne comptaient que pour 1,3 % de la main-d'œuvre. C'est le pire taux au Canada, où la moyenne s'élevait à 3 % en 2006.

Plus de 60 % des femmes de la construction renoncent au métier qu'elles avaient choisi après seulement cinq ans. « Elles sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes à quitter l'industrie après y avoir travaillé, et 52 % de celles qui l'ont fait ont subi des situations de discrimination. Il faut que ça change ! » souligne la présidente-directrice générale de la CCQ, Diane Lemieux.

L'intégration des travailleuses est essentielle, comme celle des immigrants et des Autochtones. D'ici deux ans, le bassin traditionnel « homme blanc » ne suffira pas pour combler la demande en salarié-es. Elles sont de toute façon appelées à être de plus en plus nombreuses sur les chantiers.

Bonne nouvelle, la commission a constaté que les mesures du PAEF sur le plan de la formation et de la sensibilisation ont réussi à attirer davantage une clientèle féminine dans la construction. Il faut maintenant la garder en emploi.

La CCQ lancera d'ici la fin de l'année un service d'accompagnement pour les travailleuses qui font face à de la discrimination ou à du harcèlement. Si la commission ne peut les aider directement, elle les dirigera vers les ressources appropriées. ■

EN CHIFFRES

TRAVAILLEUSES DANS LA CONSTRUCTION

AU QUÉBEC : 1,3 %

AU CANADA : 3 %

EN ALBERTA : 5,9 %

7 % DES EMPLOYEURS EMBAUCHENT DES FEMMES

ABANDON DU MÉTIER APRÈS 5 ANS

CHEZ LES FEMMES : 60 %

CHEZ LES HOMMES : 36 %

52 % DES FEMMES ABANDONNENT LE MÉTIER EN RAISON DE LA DISCRIMINATION

LES FEMMES CHOISISSENT SURTOUT CES MÉTIERS ET OCCUPATIONS :

MAGASINIER OU COMMIS (30 %)

PEINTRE (16 %)

PRÉPOSÉ À L'ARPENTAGE (8 %)

CALORIFUGEUR (6 %)

PLÂTRIER (6 %)

CARRELEUR (4 %)

PLONGEUR (4 %)

Source : Commission de la construction du Québec

Isabelle Leclerc

« Je suis petite – 5' 3" et 115 lb –, alors c'est plus difficile de me faire embaucher. Je comprends, mais je sais qu'un homme de petite taille va avoir plus de facilité que moi à se trouver de l'emploi. Une fois sur les chantiers, ça va bien avec l'équipe et les patrons me gardent. »

France Girard

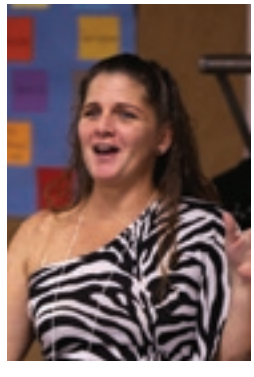
« J'étais grutière il y a trente ans et maintenant je suis copropriétaire d'une compagnie d'arpentage. Plusieurs de mes employées se découragent et quittent leur métier à cause du harcèlement. Il y a des entrepreneurs qui me demandent de ne pas leur envoyer une fille. La construction est un milieu dur... »

Christine Cousineau

« Je n'ai jamais croisé d'autres filles au chantier, j'ai toujours été la seule "de ma gang". Mais je n'ai jamais eu de problème avec les hommes. Cependant, je suis consciente que c'est l'enfer pour d'autres filles ! J'espère que ça va changer. »

Caroline Boivin

« Sur les chantiers, il faut de l'aide pour protéger les femmes contre les entrepreneurs, mais aussi contre les contremaîtres. Si un contremaître décide que tu pars, peu importe ton talent et ton application, tu pars... »



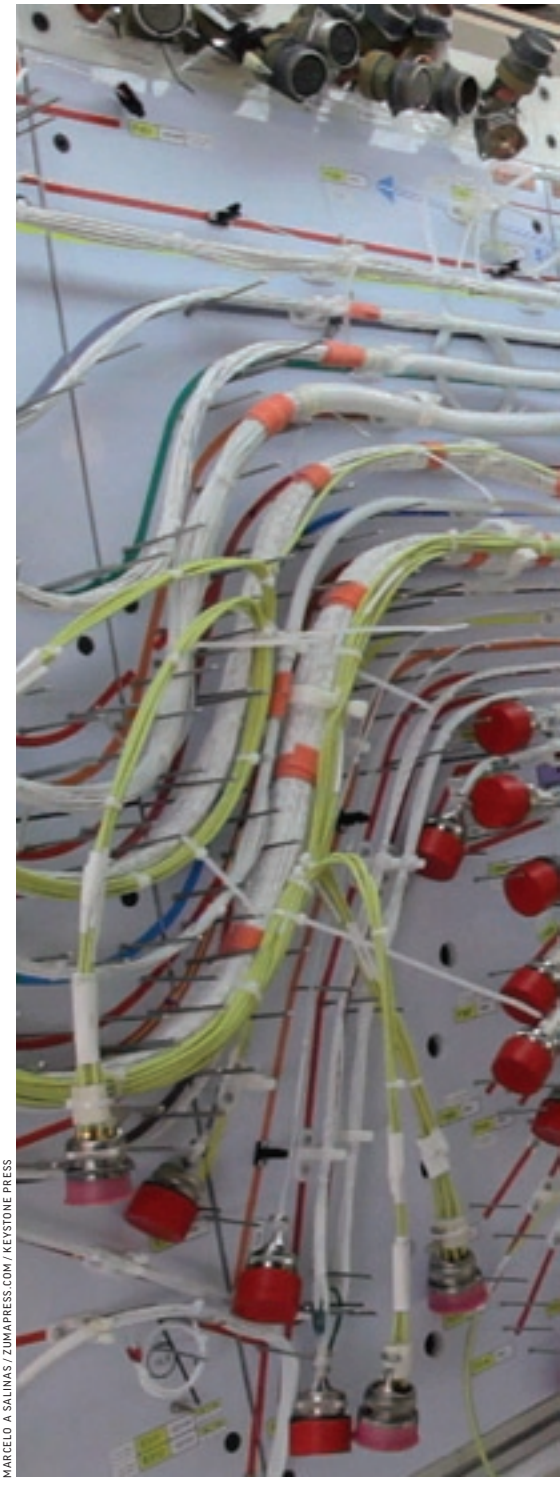
Karyne Prégent

« La meilleure façon d'aider les femmes dans la construction ? L'employeur doit avertir ses travailleurs dès le départ qu'il ne tolérera pas de harcèlement. C'est facile à faire et ça fonctionne. »

DANS UN MONDE GLOBALISÉ RÉINVENTER NOTRE RAPPORT DE FORCE

Il est désormais impossible pour le mouvement ouvrier d'ignorer les risques liés au contexte économique mondial, qui crée une pression constante sur les conditions de travail et qui fragilise les emplois. La concentration d'entreprises, le poids grandissant des multinationales, les changements technologiques et l'individualisme sont autant de réalités avec lesquelles doivent composer les syndicats. Leur rapport de force est menacé par la montée du néolibéralisme et ils sont forcés de prendre leur place par tous les moyens pour assurer une meilleure répartition de la richesse.

PAR **PIERRE-LUC BILODEAU**
PHOTOS : **RAYNALD LEBLANC**



MARCELO A SALINAS / ZUMAPRESS.COM / KEYSTONE PRESS

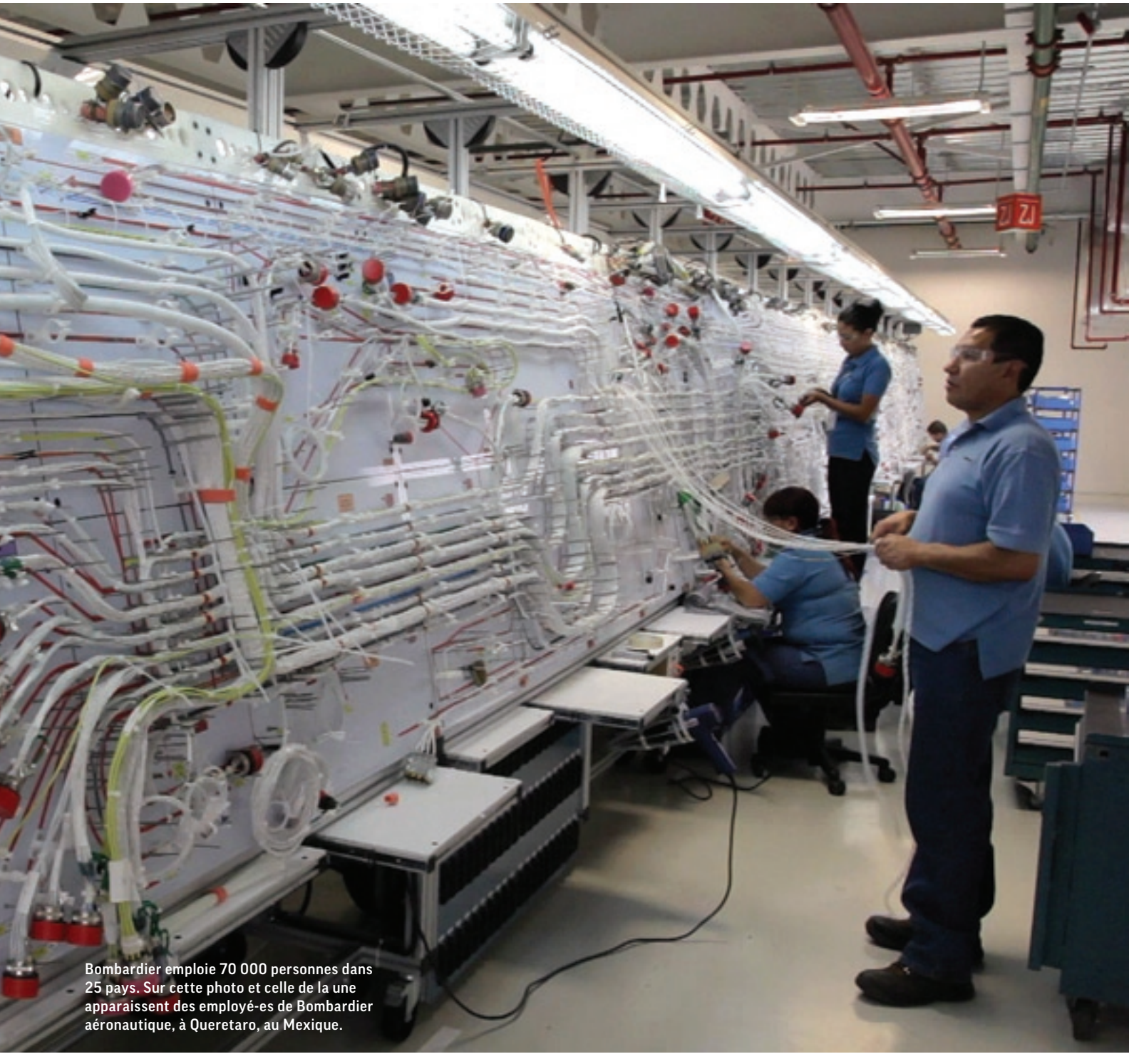
« Aujourd'hui, le fait que nous négocions souvent avec des multinationales teinte les relations de travail et nous force à repenser nos stratégies. Il y a une crise du syndicalisme et des institutions, qui sont dépassés par la financiarisation de l'économie », a souligné le président de la CSN, Jacques Létourneau, lors du XII[e] Colloque Gérard-Picard, qui se tenait en novembre. À cette occasion, de nombreux intervenants ont proposé différentes avenues pour faire face à cette crise. L'accès à l'information, la création d'alliances et l'importance d'innover sont les trois axes de solutions abordés.

Le thème du colloque, *Priorités locales, contexte mondial ; réinventons notre rapport de force*, invitait donc à une remise en question de certaines habitudes pour répondre aux nouvelles réalités du monde du travail. Car le monde change rapidement et personne n'est à l'abri des caprices de l'économie mondialisée. En regardant du côté de l'Europe, qui possède de solides institutions et un important filet social, on constate que cela ne garantit pas la protection des conditions de travail. Au contraire, on observe une dégradation généralisée de celles-ci. « Ce modèle est en crise, estime Philippe Pochet, directeur général de l'Institut syndical européen. Autrefois, comme Européens, on avait des gains à raconter, ça faisait rêver ici. Or, depuis quelques mois, il y a un effondrement syndical et social sans précédent. » En effet, au cours des dix dernières années sur le Vieux Continent, on lutte pour préserver le pouvoir d'achat, sans pouvoir l'améliorer.

De plus, le salaire minimum est attaqué dans certains pays comme la Grèce, ce qui force d'autres États comme le Portugal à baisser le leur. « On dit qu'il faut être compétitif avec la Chine et il y a une partie de l'Europe qui pourrait rivaliser avec elle. » Même en Allemagne, les pressions à la baisse risquent de se faire sentir, puisque pour augmenter la compétitivité de ce pays et faciliter les exportations, le gouvernement de Gerhard Schröder a encouragé une libéralisation du marché du travail qui a favorisé l'essor d'un groupe de bas salarié-es.

Lutter contre les bas salaires

Si les employé-es syndiqués des grandes entreprises allemandes font toujours figure de privilégiés, il ne serait pas surprenant de voir le nombre important de gagne-



Bombardier emploie 70 000 personnes dans 25 pays. Sur cette photo et celle de la une apparaissent des employé-es de Bombardier aéronautique, à Queretaro, au Mexique.

petits tirer vers le bas l'ensemble du salariat, puisqu'il n'y a pas, dans ce pays, de salaire minimum et que le taux horaire des emplois non spécialisés sont parfois ridiculement bas. Les syndiqué-es d'usines ont compris qu'ils n'évoluaient pas en vase clos et ils appuient maintenant l'idée d'un salaire minimum, tout en se demandant comment repenser les inégalités entre les secteurs.

L'histoire récente américaine nous permet également de voir venir les dangers. À partir du milieu des années 1970, la productivité des entreprises a poursuivi une croissance constante, mais les travailleuses et les travailleurs n'ont pas bénéficié de ces gains, puisque leur rémunération a carrément stagné. Comme le révèle Claude Rioux, chercheur associé au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), cette situation concorde avec la chute du taux de syndicalisation, qui est passé de 26,7 % à 13,1 % entre 1973 et 2011.

La situation est peut-être meilleure au Québec, mais les sources d'inquiétudes sont bien réelles, estime son collègue Gregor Murray, directeur du CRIMT. Si autrefois le secteur public agissait comme une remorque pour faire avancer les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs, il semble que le lien de causalité se soit inversé. « Ce sont 56 % de la main-d'œuvre qui proviennent du secteur privé non syndiqué. C'est désormais ce secteur qui établit la marque et le

1. **Nathalie Guay**, adjointe au comité exécutif de la CSN, **Marc Laviolette**, **Pierre Morel**, **Frédéric Murphy**, et **Yvon Godin**, vice-président de la FEESP et responsable du secteur transport scolaire
2. **Mélanie Dufour-Poirier**, professeure à l'Université de Montréal, et **Gilles Lamoureux**, conseiller syndical de la CSN
3. **Diane David**, secrétaire générale de la Fédération du commerce et responsable du secteur finances
4. **Loïc Tassé**, politicologue et spécialiste de la Chine
5. **Jean Charest**, économiste en relations industrielles

secteur public doit faire des concessions. De là l'importance de s'adresser à ce 56 %, chez Couche-Tard ou ailleurs. »

Des syndicats plus forts et représentatifs

Il faut aussi renforcer les syndicats de l'intérieur pour faire face aux prochaines turbulences. Selon M. Murray, la légitimité des syndicats est fortement mise à mal par les discours des radios poubelles qui laissent entendre que les syndicats ne sont là que pour faire avancer les intérêts des privilégiés. Il faut donc convaincre nos propres membres du rôle important que jouent les syndicats, alors que les taux de présence aux assemblées générales sont souvent inquiétants. « Le syndicat est un lieu de participation, il doit être représentatif et intégrer tout le monde. Il faut aller chercher les femmes, les immigrants et les jeunes. Mais le plus gros problème, c'est que la plupart des gens qui sont syndiqués ont été embauchés dans des endroits déjà syndiqués. Ils n'ont pas inauguré le syndicat. » Il faut donc clarifier la définition du syndicat, son identité, et agir pour que les employé-es précaires sentent qu'ils en font partie, en améliorant notamment sa capacité représentative.

Pour le président de la Fédération des employées et employés de services publics, Denis Marcoux, il faut s'assurer de comprendre comment les jeunes et les précaires pensent. « Les plus anciens parlent souvent d'assurance, alors que les jeunes nous parlent de problèmes d'horaires, de suppressions de postes, de la capacité d'évoluer dans l'environ-

nement de travail. On avait du mal à accueillir les jeunes. Mais il faut trouver une façon de les intégrer graduellement. La relève, tout le monde est en faveur, en théorie. Mais en pratique, ça se complique. Il faut, par exemple, expliquer les batailles qui ont été menées dans le passé et leur faire une place, et parfois ça veut dire, leur laisser TA place. »

Des innovations syndicales utiles

Diverses expériences syndicales illustrant l'importance d'innover afin d'améliorer la capacité des syndicats de négocier et de s'adapter aux réalités imposées par le contexte de globalisation ont été présentées au cours du colloque. La création d'alliances syndicales, pour répondre aux pressions venant de l'extérieur à l'échelle nationale comme à l'échelle internationale, s'avère une voie importante. On connaît le succès qu'ont eu les négociations regroupées dans le secteur de l'hôtellerie au Québec. Or, cette tendance s'est accentuée à la CSN, depuis quelques années, pour répondre au déplacement des lieux de décision au sein des entreprises. « Il ne faut pas avoir peur d'essayer de nouvelles façons de faire, lance le président de la CSN, Jacques Létourneau. Si on s'assoit sur nos acquis en espérant que la tempête passe au-dessus de notre tête, on se trompe. »

Chez Labatt, avant que la compagnie soit achetée par le géant Interbrew en 1995, les six syndicats canadiens se parlaient peu. « Celui de Montréal a alors contacté les autres syndicats et contribué à créer l'alliance des brasseries Labatt au Canada, pour bien saisir les enjeux liés aux transferts de volumes. Des contacts ont aussi été pris avec les Belges pour élargir leur rapport de force et mieux comprendre leur entreprise », explique Serge Fournier, président de la Fédération du commerce.

Dans le secteur de l'alimentation, la négociation coordonnée et regroupée est devenue inévitable à la suite de la dégradation des conditions dans les années 1990, rappelle Pierre Morel, du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Maxi des galeries Lac-Saint-Jean d'Alma. « L'employeur ciblait un syndicat en difficulté et il signait à rabais. Ça créait un *patern*, puis il l'imposait dans les autres conventions. Nous, on s'est dit : "On arrête ça!" Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, on avait une masse critique pour se regrouper, mais en restant seulement dans la région, ça ne marchait pas. La compagnie se demandait pourquoi elle devait donner à huit syndicats ce qu'elle ne donnait pas aux autres. » Les syndicats du Québec ont donc réussi à créer une plateforme commune de revendications, à constituer un comité de coordination, à rapprocher les dates d'échéance des conventions collectives, en plus de créer un fonds de soutien à partir d'une cotisation d'un dollar par semaine. « Dans l'ensemble, les gens sont très satisfaits du bout de chemin qui a été fait, malgré une perte d'autonomie », souligne-t-il.

La même formule de regroupement national a également été appliquée dans le transport scolaire, où les disparités sont énormes d'un endroit à l'autre. L'an prochain, plus de 30 syndicats sur un peu moins d'une cinquantaine, affiliés à la CSN, seront en négociation regroupée, après avoir réussi à coordonner leurs dates d'échéance des conventions collectives et à obtenir du gouvernement une table de discussion portant sur l'avenir de l'industrie du transport scolaire.

Le secteur des communications vit, depuis un bon moment, des bouleversements technologiques et structurels qui créent des défis importants pour l'avenir des emplois et le rapport de force des syndicats. Selon Frédéric Murphy, président du Syndicat des travailleurs de l'information de La Presse : « Les syndicats de ce secteur doivent être à l'affût des évolutions et s'assurer que les membres s'adaptent aux changements. » Ils doivent effectuer un suivi rigoureux des diverses entités créées par les entreprises pour alimenter les nouvelles plateformes de diffusion. Elles peuvent constituer un moyen de contourner les accréditations syndicales, de créer deux catégories de travailleurs ou de constituer une main-d'œuvre de remplacement en cas de conflit de travail. Lors de l'avènement de *Cyberpresse*, on aurait pu penser qu'il s'agissait d'une entreprise complètement distincte du quotidien. Cependant, le syndicat n'a pas tardé à faire reconnaître qu'il s'agissait d'un simple prolongement du journal sur le Web. Lors des recours juridiques, l'employeur a consenti à intégrer le personnel de *Cyberpresse* à *La Presse*, mais à des conditions de travail différentes, puisqu'il s'agissait des débuts des journaux sur Internet. Il aura fallu quelques années pour intégrer ces employé-es au syndicat pour ainsi rétablir les conditions de travail de ces travailleuses et de ces travailleurs de l'information.

Les alliances

Dans le secteur de la construction, une première alliance a également vu le jour à l'occasion de la négociation de 2007 entre le Conseil provincial (International), la CSD Construction et la CSN–Construction. En 2010, ce regroupement a accueilli le Syndicat québécois de la construction et certains locaux de la FTQ. Au final, l'ensemble de la FTQ–Construction s'est joint à la table de négociation pour former une alliance historique, qui fut la bougie d'allumage pour un nouveau cadre de négociation. « La nouvelle loi 33 établit maintenant la nécessité d'intégrer les cinq organisations lors des prochaines négociations, ce qui représente une avancée importante pour l'ensemble des travailleurs », souligne le président de la CSN–Construction, Aldo Miguel Paolinelli.

Les trois syndicats de l'usine General Dynamics à Valleyfield négocient également de façon coordonnée le renouvellement de leurs contrats de travail. Mais depuis l'achat de la compagnie de produits chimiques Expro par le géant américain, les syndiqués ont senti le besoin de créer des liens plus larges, explique Marc Laviolette, du Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield–CSN. « Nous avons contacté les Métallos et nous avons rencontré un syndicat en Floride. Les gens nous ont fait visiter la poudrière. On a demandé s'ils pouvaient augmenter leur production là-bas et ils nous ont dit que c'était impossible. Alors, quand nous sommes revenus dans notre usine, les gens

6. **Philippe Pochet**, directeur général de l'Institut syndical européen, et **Claude Dorion**, directeur général de MCE Conseils
7. **Francine Lévesque**, vice-présidente de la CSN et responsable des négociations des secteurs public et privé

ont compris que les menaces de l'employeur de transférer une partie de la production là-bas n'étaient pas fondées. »

Malgré la nécessité des alliances, il est parfois difficile de se mettre en relation avec des gens qu'on ne considère pas nos alliés *a priori*. Mélanie Dufour-Poirier, professeure en relations du travail à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, a étudié le cas d'une alliance dans les mines et la métallurgie entre des travailleurs d'une entreprise canadienne présente au Chili, au Pérou et au Canada. Elle conclut que malgré les embûches, les syndiqué-es ne peuvent plus se permettre d'agir en vase clos.

Il faut sortir de sa zone de confort, estime-t-elle, puisque si les écarts de conditions de travail sont trop élevés dans les filiales de pays différents, la situation profite d'abord aux employeurs. « C'est vrai que les Canadiens voient les autres comme des "voleurs de *jobs*" et, en contrepartie, les travailleurs d'Amérique latine ne veulent pas se faire imposer une marche à suivre. La situation des uns et des autres est très différente et ça implique des risques, de faire des coalitions. Les gens sont craintifs de perdre leur autonomie, mais on doit se faire confiance, car ça mène à des accomplissements importants et ça rend les actions très imprévisibles pour les employeurs. C'est fatigant pour eux. Les patrons n'aiment pas qu'on fasse de l'intersyndical. »

L'information au cœur de la négociation

Selon Gilles Lamoureux, conseiller au Service des relations du travail de la CSN, les récessions des années 1980 et 1990 ont donné le signal qu'une nouvelle ère s'ouvrait dans les relations de travail. « Autrefois, quand un employeur faisait des demandes à la table de négociation, on était surpris. Mais avec les accords de libre-échange, on a dû s'ajuster. Il devenait aussi extrêmement difficile de faire des vérifications. Les compagnies ont grossi, grossi, grossi, rendant les négociations plus ardues. Dans cette foulée, les menaces de délocalisation des entreprises, parfois relayées par les journaux locaux, sont venues s'ajouter au portrait. » D'où l'importance, selon lui, d'assurer un meilleur accès à une information de qualité sur les entreprises.

Pour Jean Charest, économiste en relations industrielles, le rôle de l'information dans les processus de négociation est crucial. « Il n'y a pas de véritable négociation si l'information ne circule pas entre les parties et si on ne peut expliquer pourquoi on veut obtenir une concession. » Le chercheur, associé au CRIMT, explique que l'asymétrie d'information provoque l'incertitude dans l'échange. Or, plus les acteurs partagent l'information, plus la situation pourra être optimale et plus il est possible d'atteindre une entente satisfaisante. Le chercheur admet que malgré l'essor des technologies qui facilitent l'accès à l'information, la transnationalisation des entreprises augmente l'asymétrie d'information.

L'acteur syndical doit donc mobiliser ses propres ressources pour colliger l'information à de multiples niveaux. D'abord, sur le plan local, on doit dresser un portrait de la main-d'œuvre et de l'employeur. « Mais on doit surtout s'informer de l'environnement économique au plan régional et macroéconomique. Sur le plan sectoriel, c'est la même chose : il faut en avoir une bonne connaissance. L'employeur ne sera sûrement pas la meilleure source. Les ministères et les comités sectoriels fournissent une très grande qualité d'information sur les secteurs d'activité, non seulement sur la main-d'œuvre, mais aussi sur les changements technologiques. »

Certains syndicats réussissent à intervenir à des niveaux d'influence importants et obtiennent l'accord de l'employeur pour vérifier les états financiers, évaluer l'évolution des matières premières, l'impact des salaires, des ressources externes, des frais administratifs, le niveau d'endettement, etc. Il est parfois possible de démontrer qu'il y a des gains d'efficience à faire à l'interne par nos travailleuses et nos travailleurs, de façon à empêcher des appels à la sous-traitance. Ce type d'intervention nécessite généralement le recours à des experts comme ceux de MCE Conseils, créée à l'initiative de la CSN, dont la crédibilité a été établie, au fil du temps.

Des défis

Le XII[e] Colloque Gérard-Picard de la CSN a permis aux 300 délégué-es œuvrant dans des entreprises privées d'identifier des moyens pour faire face aux facteurs qui influencent le rapport de force des syndicats : que ce soit la montée en flèche du néolibéralisme, la globalisation des marchés ou les accords de libre-échange, la concentration d'entreprises dans un secteur d'activité, la présence de méga-entreprises internationales et l'évolution rapide des technologies, etc. De toute évidence, des défis importants et particuliers attendent les cinq fédérations du secteur privé, affiliées à la CSN. ■

LA CHINE

LA FIN D'UNE MAIN-D'ŒUVRE À RABAIS ?

Beaucoup de gens s'interrogent sur le sort de la Chine, qui deviendra dès 2016, la première puissance économique mondiale. Poursuivra-t-elle sa croissance effrénée ? Continuera-t-elle d'offrir des salaires dérisoires dans l'industrie manufacturière, mettant en péril la survie de ses compétiteurs internationaux ?

Selon les projections de Loïc Tassé, politicologue et spécialiste de la Chine, invité au colloque Gérard-Picard, la plus grande usine du monde connaîtra d'importants changements au cours des prochaines années.

La Chine était, il n'y a pas si longtemps, « le paradis des travailleurs », d'après lui. Ils œuvraient dans des entreprises d'État qui offraient des fonds de retraite, une couverture d'assurance-maladie, des vacances, etc. Dans les années 1990, les entreprises d'État, par ailleurs peu compétitives, subissent la concurrence des entreprises étrangères et se retrouvent en faillite pour la plupart. Ces entreprises sont alors restructurées et rationalisées. De manière générale, les conditions de travail dans l'industrie chinoise connaissent une régression.

WANG YISHU / ZUMAPRESS.COM / KEYSTONE PRESS

En parallèle, le secteur manufacturier profite de l'arrivée massive des gens provenant des campagnes. « Ces travailleurs font une grande concurrence aux pays étrangers, explique Loïc Tassé. Un paysan qui vit à la campagne reculée gagne deux à trois dollars par jour. Il a donc tout intérêt à venir en ville.

En campagne, il fait froid, c'est ennuyant, il est sous l'autorité du chef de village : il n'y a là aucun avenir. Il se rend donc en ville, où il se retrouve dans des villes-dortoirs. Il est embauché par des agences d'emploi qui lui fournissent un boulot et il est vite emballé, mais il ne lit pas les petits caractères : on n'embauche pas les gens de moins de 35 ans, les trop petits, etc. On veut des gens forts ! On l'oblige donc à passer un examen médical, pour lequel il doit payer… »

C'est donc le début d'une histoire d'horreur : l'employé-e doit acheter l'habit de l'entreprise, en plus de payer une redevance à l'entreprise qui garantit le travail. Sa journée de travail commence à six heures. La réunion avant le travail n'est pas rémunérée. Au fait, il n'est pas vraiment salarié de l'usine, mais à l'emploi de l'agence. « Il n'y a pas de pause pipi, le contremaître l'engueule, il faut travailler debout jusqu'à huit heures le soir. En période de pointe, ils peuvent faire jusqu'à six heures de travail supplémentaires, mais l'employé-e d'agence n'a pas beaucoup d'heures supplémentaires payées. »

Deux catégories de travailleurs

Certains ont plus de chance que d'autres et sont embauchés par l'entreprise, par l'entremise d'un ami ou d'un membre de la famille. Mais environ 50 % des gens n'ont pas cette possibilité et ne touchent ni couverture médicale ni prestations de retraite, ce qui fait l'affaire des employeurs.

Il y a des syndicats, mais beaucoup de gens ne le savent pas. « De toute façon, en Chine, les syndicats, ce sont tous des syndicats de boutique et ils ne servent qu'à embêter un employeur étranger. » Qui plus est, les policiers peuvent renvoyer dans son village celui ou celle qui se plaint.

« Cependant, les choses sont en train de changer, assure le politicologue. En 1980, 80 % de la population vivaient à la campagne, alors qu'aujourd'hui, la population chinoise rurale est d'environ 30 %, et ce sont surtout des vieillards. L'exode rural est en train de se terminer et une des idées maîtresses, c'est maintenant d'augmenter la consommation intérieure et le niveau de vie des Chinois. On estime que le salaire minimum, qui varie d'une province à l'autre, devrait augmenter d'environ 13 % par année. La consommation intérieure pourra alors prendre le relai et le pays dépendra moins de l'exportation », expose Loïc Tassé. Mais gageons que d'autres pays prendront le relai de la Chine comme champion du *cheap labor*. ■

Elaine Bernard, professeure au programme Labor and Worklife de l'Université Harvard

SYNDICALISME ET MONDIALISATION

L'AUDACE **OBLIGÉE**

PAR **ROGER DESLAURIERS**

PHOTOS : **NORMAND BLOUIN**

Provenant d'une vingtaine de pays de tous les continents, plus de 350 participantes et participants ont pu, pendant trois jours d'intense travail, se pencher sur les défis qui se posent au syndicalisme d'aujourd'hui et de demain. Des chercheur-es, des professeur-es, des militants, des dirigeants syndicaux réunis à l'invitation du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) ont dressé des diagnostics sur l'état du syndicalisme, ausculté les difficultés que rencontrent les organisations ouvrières, mais aussi examiné les avancées et les remèdes que certains prescrivent ou que d'autres administrent à leurs organisations. Un important rendez-vous sur l'avenir du syndicalisme soutenu, entre autres, par la CSN, la FSSS et la FIM.

Financé par des fonds de recherche canadiens et québécois, le CRIMT est une organisation interuniversitaire et interdisciplinaire basée au Québec, mais qui possède ses antennes partout dans le monde. « Notre grand projet, c'est d'étudier les impacts de la mondialisation et de convaincre les acteurs sociaux qu'ils peuvent être des artisans des changements, et pas seulement ceux qui en subissent les conséquences », dit Gregor Murray, un des fondateurs du centre. Pour atteindre cette cible, les chercheurs, les étudiantes et les étudiants associent régulièrement des acteurs des mouvements sociaux à leurs travaux. Ils livrent volontiers le fruit de leurs recherches devant des groupes qui en font la demande, notamment les organisations syndicales.

Dans le cas précis du colloque tenu à Montréal dans les locaux des HEC, les organisateurs ont voulu favoriser, non seulement les échanges entre chercheurs et syndicalistes, mais aussi entre les tenants des différents courants du mouvement syndical, particulièrement canadiens. « Nous avons consacré une journée entière à ce que nous avons appelé *Forum sur l'innovation syndicale*, qui a surtout mis en vedette les initiatives en cours chez les organisations syndicales. Nous savions que ces dernières ont très peu d'occasions d'échanger et qu'elles sont plutôt en concurrence dans des domaines comme le recrutement. Nous avons cru humble-

1. **Amaia Muñoa**, secrétaire générale de ELA, la Confédération syndicale basque
2. **Gregor Murray**, un des fondateurs du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail
3. Plus de 350 personnes ont pu, pendant trois jours d'intense travail, se pencher sur les défis qui se posent au syndicalisme d'aujourd'hui et de demain.

ment qu'elles pourraient bénéficier d'une telle rencontre », rappelle Gregor Murray. L'idée a semblé fonctionner puisqu'au sortir des séances plénières, les discussions entre les représentantes et les représentants des différents grands syndicats canadiens et québécois se sont poursuivies. Il y a eu des échanges d'adresses qui laissent présager des collaborations fructueuses à venir.

C'est aussi l'impression de Nicolas Roby, un autre des principaux organisateurs du colloque. « Les rencontres de ce type, entre chercheurs et praticiens, peuvent parfois donner lieu à des catastrophes. L'expérience que nous avons vécue a, tout au contraire, permis des entretiens d'une grande qualité dans le respect. Cela représente certainement un des faits saillants du colloque et l'une des raisons pour lesquelles nous croyons qu'il en découlera des retombées plus qu'intéressantes. »

« Vous êtes des pompiers »

Le respect n'a, en tout cas, pas empêché la critique. Venu d'Elaine Bernard, professeure au programme Labor and Worklife de l'Université Harvard, chercheuse éminente, respectée et, qui plus est, progressiste, le jugement portait d'autant plus. S'adressant aux leaders syndicaux elle a imagé : « C'est difficile pour plusieurs d'entre vous de promouvoir l'innovation. Pourquoi ? Parce que vous êtes des pompiers. Vous éteignez des feux, mais parfois vous devriez en allumer, pas seulement les éteindre. Le problème, c'est que si vous commencez à allumer des feux n'importe comment, vous risquez d'incendier votre propre maison. Mais le risque en vaut peut-être la chandelle. » Elle venait de dire : malgré vos intérêts et vos ambitions existentiels, osez plus ! Comme quoi l'innovation, les changements en profondeur, admis comme nécessaires, peuvent rencontrer des obstacles pas mal traditionnels.

De la nécessité d'innover

L'exploration de nouvelles approches syndicales semble, pour plusieurs, incontournable, même urgente. Lors de la séance plénière du forum syndical, le président de la CSN, Jacques Létourneau, a indiqué que pour parvenir à renouveler le syndicalisme, la première étape est d'en reconnaître le déclin partout sur la planète. « C'est vérifiable numériquement et ce l'est aussi en termes de diminution du rapport de force. Admettre ce fait, le prendre en compte est la première étape qui nous permettra de trouver de nouvelles façons d'exécuter notre travail, d'abord avec ceux et celles qui sont syndiqués, mais aussi auprès des groupes qui le sont peu ou pas du tout, ici et ailleurs, dans les pays pauvres ou émergents, comme les travailleurs et les travailleuses à statut précaire, ceux et celles vivant du travail atypique, de l'économie informelle et plus spécifiquement auprès des jeunes, des femmes et des travailleurs migrants. »

Un exemple d'innovations radicales au Pays basque

Modifiées à plus d'une occasion par l'État espagnol, soutenu en cela par le patronat, les nouvelles règles de la négociation collective ont forcé des ajustements du côté syndical. Au Pays basque, la Confédération syndicale basque (ELA) a décidé de jouer la partie, mais à fond et à sa manière. Bien qu'au début des années 2000, les conventions collectives sectorielles couvraient 88 % de la main-d'œuvre, l'organisation a estimé que 12 % de non conventionnés c'était beaucoup, d'autant que ce pourcentage était en augmentation. « Et puis, nous avons constaté que ces 12 % étaient très mal répartis parce qu'ils comptaient surtout des femmes et des jeunes », rappelle Amaia Muñoa, secrétaire générale de ELA. Les instances syndicales conviennent alors qu'il devient impérieux de changer la stratégie de négociation (essentiellement, les négociations étaient faites par secteur d'activité et regroupaient toutes les entreprises du secteur). « Pour faire face aux discriminations, nous avons analysé qu'il fallait augmenter le niveau de conflictualité[1] dans les secteurs d'activité non couverts par les grandes conventions collectives en activant la solidarité au sein des entreprises locales et auprès des collectivités. Nous avons modifié en profondeur nos structures pour donner plus de place aux travailleurs des PME où sévissait le travail précaire. » Résultat, entre 1998 et 2008, le nombre de membres de ELA a augmenté de 25 %, provenant très majoritairement des secteurs dits précaires, ce qui a permis de relever sensiblement leurs conditions de travail. Autre modification inédite et qui vise à assurer le renouvellement de l'organisation : l'âge maximum pour les salarié-es de la centrale syndicale et les élu-es a été fixé à 58 ans. Radicales, les innovations… ■

1. L'intensité des luttes syndicales.

Les 42 ateliers tenus pendant le colloque et le forum syndical ont fait l'objet de captations, qui seront disponibles sur le site Web du CRIMT.

DROITS DES TRAVAILLEURS ET PROGRÈS SOCIAL

UN SEUL ET MÊME COMBAT

PAR **ROGER DESLAURIERS**

Fils d'un concierge d'école, syndiqué à la Fédération des employés de services publics, et d'une mère coiffeuse, le nouveau président de la CSN est né en 1963 à Thetford-Mines. Comme dans bien des petites villes mono-industrielles, à l'époque, les classes sociales se reconnaissaient à l'accent. Les patrons étaient anglais et la main-d'œuvre francophone.

« Ce n'était ni par leur ethnie ni par leur classe sociale que les gens autour de moi définissaient leur appartenance. » Bien que syndiqués, son père et ses oncles n'ont jamais été des militants. « Le fonds idéologique de ma famille était essentiellement "duplessiste", bien que tous mes oncles aient travaillé à la mine et qu'ils auraient eu de bonnes raisons de se rebiffer contre l'autorité (plusieurs sont morts d'amiantose). Le grand-père épicier, lui, n'en avait que pour les bienfaits que l'Union nationale avait amenés, disait-il, dans les campagnes du Québec », se rappelle Jacques Létourneau.

C'est à son entrée au Cégep de Thetford que sa vie et sa vision du monde prennent un tournant décisif. Un banal cours d'espagnol. Un prof campé à gauche. Et le voilà qui s'embarque pour un voyage-mission au Nicaragua alors dirigé par les sandinistes. « Je n'aurais même pas pu situer le Nicaragua, sur une carte à ce moment-là, mais cette expérience m'a définitivement convaincu que ma famille politique était à gauche. » Dès lors, il militera sans relâche. D'abord dans le mouvement étudiant, à l'Association nationale des étudiantes et des étudiants du Québec

MICHEL GIROUX

(ANEEQ), dont il deviendra le secrétaire général quelques années plus tard.

Puis, encore étudiant, il obtient un poste à temps partiel à l'hôpital Charles-LeMoyne à Longueuil. Les événements vont encore une fois précipiter ses choix. Le syndicat CSN de l'institution s'apprête à subir les assauts d'une organisation syndicale rivale. Le militant, aguerri qu'il est déjà, accepte volontiers de plonger dans la mêlée pour contrer le maraudage. Le rôle qu'il y joue, avec d'autres jeunes militants, et le leadership qu'il démontre dans l'opération, le propulse, avec son équipe, à la direction du syndicat. Par la suite, c'est au Conseil central du Montréal métropolitain, puis à titre d'adjoint au comité exécutif de la CSN et enfin comme vice-président, responsable des négociations, qu'il a servi les syndicats et les membres de la centrale.

Une vision du syndicalisme

Le 15e président de la CSN a les esprits clairs quant aux tâches qui attendent la centrale et ses milliers de militantes et de militants. « On a toujours dû se battre au Québec pour préserver notre identité. On est un peuple de batailleurs. Je crois que cela s'est transposé dans le type de syndicalisme que nous pratiquons. À la CSN, on a mené des batailles pour améliorer le sort de nos membres et cela doit demeurer au cœur de notre action, mais on s'est aussi engagés dans des luttes sociales et politiques.

« Malgré les critiques de certains qui voudraient nous voir replier sur nos seules conditions de travail, sans égard aux enjeux de société, il nous appartient, au contraire, de persister à jouer un rôle important en faveur du progrès social. Par exemple, nous devrons nous préoccuper du sort des non-syndiqués, exiger le relèvement du salaire minimum, mais pas seulement. Un grand nombre de ces travailleurs et de ces travailleuses risquent, faute de régime complémentaire de retraite, de se réveiller pauvres au lendemain d'une vie de travail. Qui peut croire qu'une telle ineptie ne nous affectera pas comme société, comme syndiqués. C'est une responsabilité syndicale que de nous en inquiéter et d'intervenir pour que reculent ces injustices. » ■

FRANCINE LÉVESQUE **UNE SYNDICALISTE CHEVRONNÉE**

Élue en octobre, la nouvelle 1re vice-présidente de la CSN, Francine Lévesque, a une feuille de route bien remplie. Les convictions qui l'animent l'amèneront à participer à la fondation du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'hôpital Maisonneuve-Rosemont–CSN, où elle occupe un emploi depuis 1977. Elle en sera présidente de 1985 à 1990.

Après avoir été vice-présidente responsable à la condition féminine de la Fédération de la santé et des services sociaux–CSN, en 2007, elle est élue présidente. Lors des dernières négociations du secteur public, elle y a coordonné la négociation regroupée des quatre secteurs autonomes.

Son expérience sera un atout pour assumer ses nouvelles fonctions à titre de responsable de la coordination des négociations dans le secteur. Elle mènera également des travaux avec les fédérations du secteur privé en ce qui a trait aux grands enjeux de négociation. L'avenir des régimes de retraite, la réorganisation du travail et les disparités de traitement sont aussi des questions qui la préoccupent.

STÉPHANE THOMASSIN

SYLVICULTURE Une longue marche vers la reconnaissance

Progrès notables et gains à venir

PAR **BENOIT AUBRY**

Après un an de négociations, souvent ardues, les quelque 500 travailleurs sylvicoles (planteurs d'arbres, débroussailleurs et abatteurs manuels) impliqués dans la seconde négociation coordonnée du Syndicat national de la sylviculture (SNS–CSN) ont finalement obtenu des gains importants qu'ils recherchaient depuis toujours.

Les syndiqués des huit sections concernées, basées en Gaspésie, dans le Bas-Saint-Laurent et sur la Côte-Nord, pourront faire financer, par les employeurs, leurs équipements et leurs outils de travail, bénéficier d'un dédommagement pour leur transport et miser sur la création d'un comité d'études pour mettre en place un projet pilote sur le transport collectif.

Le financement des équipements de travail allégera le poids financier important qui est le leur en début de saison. La possible instauration d'un système de transport collectif permettrait de réduire cette dépense considérable qui freine aussi le recrutement d'une relève. Cette dernière est particulièrement difficile à attirer.

La balle est dans le camp du gouvernement

Le mode de rémunération horaire et la mise en place de congés mobiles, auxquels aspirent les travailleurs sylvicoles, ont dû être reportés temporairement en raison de l'incapacité financière des employeurs d'accéder à leurs demandes. Ces derniers sont subventionnés par le ministère des Ressources naturelles et de la Faune. C'est donc du côté gouvernemental que les principaux intéressés ont fermement l'intention de se faire entendre.

Afin de satisfaire ces revendications, le syndicat table sur le comité portant sur l'amélioration des conditions de travail des ouvriers sylvicoles, mis en place en janvier 2010, pour analyser l'ensemble des conditions de travail applicables au secteur et pour recommander des mesures réalistes.

À la demande du SNS–CSN, le seul syndicat à y être représenté, un projet pilote portant sur la rémunération horaire plutôt qu'à forfait a été instauré, l'an dernier, afin d'en valider la faisabilité. Des résultats préliminaires ont fait état de conclusions encourageantes. Les travaux doivent se poursuivre au printemps.

Un coup de barre nécessaire

Il appert d'ores et déjà que l'ensemble des membres du comité désire que le ministère donne le coup de barre nécessaire qui permettra aux travailleurs sylvicoles d'obtenir des conditions de travail convenables et la reconnaissance d'être indispensables pour la société. « Pour assurer la pérennité de la sylviculture, indique le président du syndicat, René Martel, le gouvernement doit dégager les sommes nécessaires et stabiliser l'octroi des contrats aux entrepreneurs.

Le député de Matane-Matapédia et ministre délégué au Tourisme, Pascal Bérubé, avait accueilli favorablement les demandes du syndicat durant la période électorale. Ces promesses n'ont pas été oubliées.

Depuis le début de leur syndicalisation, en 1999, de nombreux progrès ont été enregistrés par les ouvriers syndiqués. Elle est terminée l'époque où des employeurs pouvaient leur lancer : « Si t'es pas content, crisse ton camp d'icitte. »

Les échanges sont maintenant plus civilisés et les gains non négligeables. Qu'il suffise de mentionner la reconnaissance de l'ancienneté, les équipements de sécurité fournis ou remboursés, l'encadrement lors de l'embauche de nouveaux travailleurs, la mise en place de comités de santé et de sécurité, l'augmentation des pourcentages payés pour les vacances et les congés.

Mais il reste tant à faire. La lutte continue donc, sans relâche. ■

ROLAND THÉRIAULT

Au Holiday Inn Centre-ville

Le travail en français, c'est sérieux

PAR **JEAN-PIERRE LARCHE**

Sur les quelque 60 préposées aux chambres de l'hôtel Holiday Inn Centre-ville de Montréal, pas moins d'une trentaine se sont inscrites à un tout nouveau cours de francisation, mis sur pied par leur syndicat CSN avec le soutien du Service des relations du travail.

Deux fois par semaine, durant 15 semaines, elles consacreront deux heures, sur leur lieu de travail, à l'apprentissage et à l'amélioration de leur français. Il s'agit d'une belle réussite aux yeux de la présidente du syndicat CSN de l'endroit, Françoise Masseus. Elle est convaincue que si ces cours n'étaient pas offerts en milieu de travail, sur les heures de travail, plusieurs n'y participeraient pas. Les femmes qui suivront les cours seront libérées de leur horaire régulier et payées à même les sommes réservées à la formation en milieu de travail.

Les avantages

Une minorité de ces 60 travailleuses ont le français comme langue maternelle. Elles ne sont que quelques-unes à pouvoir le parler et le comprendre couramment. Dans l'hôtel, les langues d'usage s'entremêlent : français, anglais, espagnol, portugais, créole… Faire du français la langue d'inclusion est certes un objectif du syndicat, mais ce n'est pas le seul. « La méconnaissance du français peut causer des chicanes dans le milieu de travail, simplement parce que les employées ne se comprennent pas entre elles, explique Françoise Masseus. C'est difficile aussi de défendre ses droits, de faire appel au syndicat quand on ne comprend pas les documents écrits. Certaines viennent me voir parfois pour que je leur traduise des documents de l'employeur avant qu'elles les signent. C'est sans compter qu'apprendre le français, ça peut leur ouvrir de nouvelles portes », poursuit-elle.

Et pas seulement au travail… Par exemple, elle confie que plusieurs de ses membres ont des enfants qui ont appris le français à l'école. Dans ces foyers, le français, c'est la langue des mauvais coups, des messes basses à l'abri des oreilles des parents… N'en doutons pas, il s'agit d'une motivation supplémentaire pour ces parents.

MICHEL GIROUX

Françoise Masseus

Le syndicat a dû conclure une entente avec l'employeur afin de réaliser ce projet. Or l'hôtelier y voit aussi des avantages. Les préposées aux chambres sont régulièrement en contact avec la clientèle ; c'est sans conteste un plus pour l'employeur de pouvoir compter sur un personnel qui parle et comprend la langue officielle.

La formation

La session de formation est adaptée aux besoins des préposées aux chambres. Les exercices pratiques valorisent les mises en situation dans un contexte de travail. Il y a aussi un important volet de santé et de sécurité du travail, puisque la connaissance du français est une condition de base afin d'être en mesure d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire.

« Trop de gens souffrent en silence parce qu'ils ne sont pas capables de s'exprimer, de se faire comprendre, déplore la présidente du syndicat. La plupart des gens ici veulent apprendre le français. Je crois que c'est une très bonne chose ce que nous mettons en place actuellement, non seulement pour la personne, mais pour l'ensemble de la société.

Pour plus d'information sur la francisation en milieu de travail et sur la mise à niveau des connaissances, visitez le : http://www.csn.qc.ca/web/francisation/accueil. ■

JEAN-PIERRE LAVOIE

Compressions à Radio-Canada

Rien ne va plus !

Surcharge de travail, dégradation de la qualité de l'information, démotivation professionnelle… Les compressions budgétaires infligées à la Société Radio-Canada ces dernières années ont un impact bien réel sur les membres du Syndicat des communications de Radio-Canada. Et elles se sont inévitablement invitées dans le cadre des audiences du CRTC en vue du renouvellement des licences. Portrait d'une société publique malmenée par le gouvernement fédéral.

PAR **FRANÇOIS L'ÉCUYER**

Les compressions budgétaires s'accumulent à Radio-Canada. Déjà, en 1996, les libéraux de Jean Chrétien diminuaient les crédits parlementaires alloués à la société d'État de 31 %, les faisant passer de 1,2 milliard à 812 millions. La non-indexation de ces crédits a provoqué, au fil des années 2000, un important manque à gagner. En mars dernier, le budget du ministre conservateur Jim Flaherty imposait une réduction des dépenses de 10 % pour l'ensemble des organismes fédéraux : la Société Radio-Canada voyait ainsi fondre son financement public de 115 millions supplémentaires. Enfin, la décision du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) d'abolir le Fonds pour l'amélioration des productions locales, une redevance imposée depuis 2009 aux câblodistributeurs, qui bénéficiait aux chaînes publiques et privées, se traduira par de nouvelles coupes de l'ordre de 47 millions.

C'est dans ce contexte économique fragile que s'est présentée CBC/Radio-Canada devant le CRTC, en novembre dernier, pour le renouvellement de ses licences. Une première depuis 1999.

Pour le grand patron de la Société, Hubert Lacroix, seule une plus grande « flexibilité » permettrait au diffuseur public de remplir son mandat en période de réduction de son financement. Voilà pourquoi il demande au CRTC d'assouplir les conditions de licence imposées à Radio-Canada, que ce soit dans son obligation de diffuser des émissions jeunesse, de respecter certains ratios de programmation ou encore de consacrer un nombre déterminé d'émissions culturelles.

En voyant son financement public réduit comme peau de chagrin, Radio-Canada cherche de nouvelles sources de revenus. L'apparition de plateformes connexes, comme ARTV, TOU.TV ou Explora, n'est pas étrangère

COÛT ANNUEL
PAR HABITANT DE DIFFÉRENTS DIFFUSEURS PUBLICS

NORVÈGE : 164 $
ALLEMAGNE : 140 $
GRANDE-BRETAGNE : 111 $
FRANCE : 78 $
CANADA : 29 $
Source : SCRC

à cette situation, bien que participant au mandat général de la société publique, qui est d'informer, d'éclairer et de divertir. La direction de Radio-Canada aimerait ainsi transférer une partie de ses obligations vers Internet afin de réduire ses coûts de fonctionnement, notamment les émissions jeunesse (voir encadré) – une requête accueillie tièdement par les commissaires du CRTC, qui n'ont aucune juridiction sur les plateformes numériques de Radio-Canada.

De la publicité sur Espace musique ?

Afin d'augmenter ses revenus, la société d'État demande au CRTC de lui permettre de diffuser des publicités sur Espace musique et son équivalent anglophone, Radio 2. Sûrement la requête la plus controversée lors des audiences.

« Comment pouvons-nous prétendre que Radio-Canada demeure un diffuseur public, alors que 50 % de ses revenus proviennent du privé ? s'est questionné Alex Levasseur, président du Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC–CSN), qui représente 1800 salarié-es du réseau français, lors des audiences publiques du CRTC. Déjà, nous remarquons que notre programmation télé se calque de plus en plus sur ce que la concurrence privée offre, au détriment du respect du mandat confié au diffuseur public. Nous sommes préoccupés du fait que l'arrivée de publicités sur Espace musique fasse fuir les auditoires et modifie la programmation musicale distincte pour attirer les annonceurs », a-t-il plaidé, arguant qu'il existait d'autres moyens pour sécuriser le financement public de la société d'État.

Comparaissant à leur tour devant le CRTC, la Fédération nationale des communications et le regroupement des conseils centraux de la CSN ont fait écho à la présentation du SCRC en faisant valoir que CBC/Radio-Canada devrait pouvoir compter sur un financement augmenté, pluriannuel et stable afin de remplir son mandat.

Plusieurs intervenants sont également venus à la défense du diffuseur public, dont la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ). Son président, Brian Myles, a souligné que depuis 1999, « quelques conglomérats contrôlent le processus de production et de diffusion de l'information. La diversité des voix, on y croit. La Société doit avoir les ressources financières et humaines pour remplir son mandat. La présence de Radio-Canada répond à une autre logique que celle des cotes d'écoute. Radio-Canada est un joueur qui contribue à l'exercice de la vie démocratique », tout en rappelant que sans journalisme d'enquête, il n'y aurait probablement pas de commission Charbonneau. ■

SURCHARGE

En 2005, une étude menée par Jean-Pierre Brun, professeur à la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, avait confirmé une inquiétude persistante : 44 % des salarié-es de Radio-Canada présentaient des signes de détresse psychologique élevée, soit plus du double de ce que l'on retrouve dans la population en général.

Une simple visite au Centre de l'information de Radio-Canada à Montréal permet de constater quelques indices éloquents : rares sont les gens qui prennent leurs pauses, plusieurs mangent sur le coin d'un bureau. « On traîne toujours une barre énergisante sur nous, en guise de lunch », nous confiait récemment une journaliste de terrain.

MICHEL GIROUX

***Surcharge de travail : causes multiples, effets dévastateurs*, tel était le titre d'un déjeuner-causerie organisé par le SCRC le 24 novembre dernier. Réunis en atelier, les membres du syndicat ont pu débattre des causes et des effets des surcharges de travail dans leur vie quotidienne.**

Le problème doit être analysé dans un contexte de changements technologiques et de compressions financières, ont expliqué certains participants. De plus en plus de journalistes doivent effectuer leur propre montage, faire des photos pour le Web, alimenter les réseaux sociaux, être efficaces sur différentes plateformes… Autant de tâches qui s'ajoutent, alors que la taille des équipes est réduite.

Les employé-es doivent également surveiller de près ce qui se fait chez la concurrence. « Il faudrait parler de choses… qui ne se sont pas encore produites ! » raillait un journaliste. « On ne peut plus prendre le recul nécessaire pour assurer la qualité de notre travail. Le risque d'erreur augmente beaucoup », déplorait une recherchiste.

Malgré ces récriminations et une certaine démotivation entraînée par le sentiment d'un devoir inaccompli, les membres du SCRC demeurent fidèles à leurs responsabilités envers l'auditoire. « On est passionnés par notre métier, soulevait une participante, alors malgré les difficultés, on veut toujours bien faire. »

MOINS D'ÉMISSIONS JEUNESSE À RADIO-CANADA ?

Avec ses licences actuelles, le radiodiffuseur public a l'obligation de diffuser 20 heures d'émissions jeunesse par semaine, dont 4 heures d'émissions originales (première diffusion). Dans sa requête de renouvellement, il demande de diffuser un minimum de 10 heures, sans obligation d'émissions originales (ce qui lui permettrait, dans le pire des cas, de rediffuser de vieux épisodes de *Toc Toc Toc !* pour les 5 ou 7 prochaines années). Une demande qui ne semblait pas satisfaire les commissaires du CRTC, qui n'ont pas manqué de déplorer la fin des émissions *275-allo*, *275-ados* et *RDI junior*.

Plusieurs intervenants ont dénoncé cette requête. Parmi eux, la CSN a rappelé que les chaînes généralistes privées ont depuis longtemps délaissé ce marché, non rentable puisque boudé par les annonceurs. Il est de la responsabilité de Radio-Canada d'offrir des émissions originales de qualité aux enfants et aux adolescents, a plaidé la CSN devant le Conseil, soulignant qu'il s'agit là d'un excellent moyen pour fidéliser de nouveaux auditoires, dès le jeune âge.

5e rassemblement des jeunes de la CSN

Une place à prendre

PAR **FRANÇOIS FORGET**
PHOTOS : **MICHEL GIROUX**

Du 6 au 8 novembre dernier s'est tenu le 5e rassemblement des jeunes de la CSN en Estrie. À l'instar du printemps érable qui a marqué l'imaginaire québécois, cette rencontre triennale a démontré, une fois de plus, que la jeunesse est bien vivante et tout aussi déterminée. Avec ses rêves, ses combats, mais également ses manières bien à elle de dire et de faire les choses.

Ils étaient près d'une centaine de tous les horizons à participer à cette rencontre ayant pour thème *Notre avenir, un projet pour tous!* Issus de syndicats des secteurs privé, public et communautaire, quelques participantes et participants connaissaient déjà la centrale. Mais pour la très grande majorité, il s'agissait de leur tout premier contact avec la CSN et même avec des syndiqué-es d'autres milieux de travail.

Prendre la parole

Le rassemblement a été l'occasion de prendre le pouls des jeunes et surtout de les entendre s'exprimer sur des sujets qui les touchent : le renouveau syndical, les disparités de traitement, l'endettement et le surendettement, l'accessibilité aux services publics ainsi que le Plan Nord, les ressources naturelles et les relations avec les Autochtones.

Pour les aider dans leurs réflexions, le comité national des jeunes de la CSN s'était donné des moyens de susciter la prise de parole et les échanges entre les participantes et les participants, notamment par des tables rondes et des ateliers. Plusieurs conférenciers sont aussi venus, tour à tour, exposer leur vision des préoccupations et de l'implication des jeunes. D'autres ont étayé leurs hypothèses quant aux difficultés rencontrées par la génération « Y », celle représentée par les personnes nées entre 1980 et 1994.

Une professeure adjointe de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, Mélanie Dufour-Poirier, a fait état d'une importante recherche en cours sur le syndicalisme et l'implication de cette génération. Elle a parlé des enjeux spécifiques aux jeunes et de l'évolution de leurs valeurs et de leurs besoins dans un monde en constante mutation marqué par la mondialisation des échanges et le foisonnement des technologies de l'information et des réseaux sociaux. À la demande de la CSN, les conclusions de sa recherche seront dévoilées lors d'un prochain rendez-vous collectif.

Une militante d'un syndicat du Centre de santé et des services sociaux de la Vallée-

de-la-Batiscan, Marie-Hélène Rosa, a expliqué comment des jeunes de son syndicat se sont organisés pour mettre en place un comité de jeunes et ainsi prendre la place qui leur revient.

Le militant écologiste bien connu, Ugo Lapointe, de la Coalition pour que le Québec ait meilleure mine, a exposé les grandes tendances et les limites inhérentes au développement des ressources naturelles pour le bien-être et la santé de la population du Québec et de la planète entière.

Une jeune réalisatrice et militante innue, Mélina Vassiliou, a également piqué la curiosité et provoqué l'empathie de la salle lors de son exposé sur le développement du Nord du Québec. Elle y a relaté, de manière vivante, les réalités et les espoirs des peuples autochtones et celles des femmes du Grand Nord aux prises avec des conditions de vie frôlant l'indigence et même l'indécence. Elle a surtout montré que des solutions collectives et solidaires avec d'autres franges de la population se développent peu à peu pour une meilleure prise en charge de leur avenir, dans le respect de leurs valeurs traditionnelles et de leur dignité.

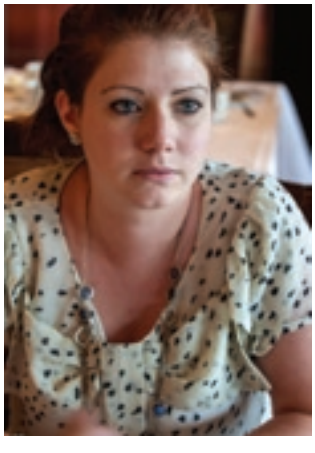
Prendre sa place

Les jeunes constatent qu'il y a encore du travail à faire pour que leurs préoccupations et leur implication soient davantage reconnues. Les disparités de traitement et leur représentation au sein des directions syndicales sont des enjeux qui les intéressent. Malgré un regard parfois critique, ils ne désertent pas leur syndicat pour autant, bien au contraire. Plusieurs ont choisi de s'impliquer pour faire évoluer les choses et pour que les syndicats leur ressemblent davantage. Leur volonté et leur détermination à s'engager sont grandes. Ils concluent que la seule façon de faire sa place et d'être reconnus, c'est de s'impliquer.

Déclaration des jeunes

Après deux jours et demi de discussions, les participantes et les participants ont rédigé puis adopté une déclaration collective. Elle comprend l'ensemble des constats établis sur différents sujets ainsi que les conclusions souhaitées par les jeunes pour mieux intégrer leurs préoccupations et leur désir de s'impliquer activement. L'une des conclusions de la rencontre réitère la position du dernier congrès de la CSN quant à la nécessité de renouveler le syndicalisme. La déclaration sera présentée dans toutes les instances de la CSN, dans les fédérations, dans les conseils centraux ainsi que dans les syndicats.

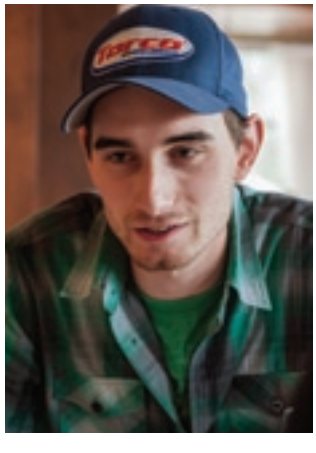
FABIOLA GENESTE
Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Centre jeunesse Laval
« Je repars d'ici avec beaucoup d'informations que je vais transmettre à mes collègues. Je pense surtout aux idées qui ont été avancées pour amener les jeunes à s'intéresser davantage aux activités syndicales. »



BRYAN VALLIÈRES
Syndicat des travailleurs de Alstom Énergie et Transport Canada inc.
« À mon retour au travail, je vais dire à mes collègues : impliquez-vous les gars. Ça vaut la peine. Ce n'est pas parce qu'on est jeune qu'on n'a pas notre place. Je vais aussi proposer à notre assemblée syndicale de créer un poste élu réservé aux jeunes. »

GENEVIÈVE GOULET
Syndicat des professionnèles de Carrefour jeunesse-emploi des Chutes-de-la-Chaudière
« Mon expérience, ici, je l'ai trouvée enrichissante et stimulante. Je repars avec des outils concrets, entre autres sur la disparité de traitement, parce que ça me touche directement. »

JACYNTHE GAUVREAULT
Association professionnelle du personnel administratif (APPA)
« Ce qui m'a accrochée dans cette rencontre, c'est qu'il faut que l'on prenne vraiment notre place comme jeune. On a un travail à faire sur le rôle des jeunes dans notre syndicat. Moi et mon collègue, on va s'impliquer. »



Rappelons que l'événement avait été préparé soigneusement depuis des mois par le comité national des jeunes, avec l'appui du Service des relations du travail de la CSN et du secrétaire général, Jean Lortie. Les cinq membres du comité des jeunes en ont profité pour dévoiler le tout dernier logo. Ils ont également présenté le nouveau site des jeunes de la CSN. Outre une foule d'informations, ce site permet aux jeunes, syndiqués ou non, de s'inscrire en toute confiance à un forum de discussions. Il leur est possible de rester en contact en tout temps, de consolider les liens et d'être solidaires dans les luttes et les combats présents et à venir. On peut s'inscrire sur la page du comité des jeunes en se rendant sur le site www.csn.qc.ca/jeunes. ■

EN BREF

PAR **BENOIT AUBRY**, **FRANÇOIS FORGET**, **MARTIN PETIT**, **MARIO RAYMOND**, **MICHEL RIOUX** ET **CONSTANCE ROUSSY**

NORMAND BLOUIN

Le 8 novembre, 70 travailleuses congédiées se sont présentées à la séance annuelle du conseil d'administration du CRDITED pour exiger leur réintégration au travail.

CRDITED
130 TRAVAILLEUSES CONGÉDIÉES LUTTENT AVEC DÉTERMINATION

Quelque 130 salariées congédiées, sans préavis, par le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (CRDITED) de Montréal réclament leur réintégration au travail. Embauchées par de fausses agences, mises en place par le CRDITED durant près de 25 ans, ces travailleuses sous-payées, d'origine haïtienne, ont été licenciées après avoir revendiqué le statut de salariée à part entière, de même que les conditions de travail s'y rattachant.

En dépit d'une décision favorable rendue le 22 juin 2011 par la Commission des relations du travail et confirmée par la Cour supérieure, la direction refuse toujours de les réintégrer.

La présidente du Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDITED de Montréal–CSN, Reine Desmarais, est catégorique : « Durant un quart de siècle, l'employeur a profité du labeur de ces salariées sous-payées, dont la formation, la compétence et la qualité des soins et des services dispensés n'ont jamais été remises en cause, jusqu'à leur congédiement. Voilà qu'on leur refuse le minimum, soit la reconnaissance de leur travail. Nous allons batailler avec détermination pour infirmer cette décision et obtenir satisfaction pour toutes ces travailleuses. » • **F. F.**

GLUTINO À LAVAL
IMPORTANTE VICTOIRE SYNDICALE

Prétendument licenciés en mars 2012 alors qu'ils venaient de débuter une campagne de syndicalisation, une douzaine de salarié-es ont été réintégrés à la suite d'une entente intervenue avec la partie patronale dans le cadre d'audiences se poursuivant à la Commission des relations du travail pour des plaintes de congédiements pour activités syndicales. Pour la centaine de syndiqué-es aujourd'hui représentée par un syndicat affilié à la Fédération du commerce, cette entente arrive à point nommé alors qu'une ronde de négociation amorcée en août, en vue de conclure une première convention collective, est toujours en cours.

Pour le président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Glutino–CSN, Dany Audet, l'un de ceux qui ont été congédiés, cette entente marque un tournant majeur dans la conduite des relations de travail qui avaient jusqu'ici été houleuses. « L'entente vient confirmer que le syndicat et ses membres ont eu raison de l'arbitraire, en rétablissant leur dignité. Nous envisageons maintenant l'avenir avec l'espoir de conclure dans les meilleurs délais un contrat de travail satisfaisant pour les travailleuses et les travailleurs. »

Glutino est une filiale de l'entreprise américaine Smart Balance, spécialisée dans les aliments sans gluten. • F. F

LISE PAYETTE REÇOIT LE PRIX PIERRE-VADEBONCOEUR

Le 18 novembre, Lise Payette a reçu le prix Pierre-Vadeboncoeur pour son recueil *Le mal du Pays*, publié chez Lux éditeur. La CSN a créé ce prix, doté d'une bourse de 5000 $, pour honorer la mémoire du militant syndical décédé en 2010. « Pierre Vadeboncoeur avait fait des choix qu'il n'a jamais reniés. Il a affiché son attachement inébranlable à la classe ouvrière, dont il a pris la défense tout au long de sa vie », a dit la présidente du jury, Claudette Carbonneau.

***Le mal du pays* traite aussi bien de l'état de l'information que de la pensée politique dans le Québec d'aujourd'hui. Lise Payette le fait avec une verve, des convictions et un engagement de tous les instants, qui s'apparentent à ce que pratiquait Pierre Vadeboncoeur dans ses écrits polémiques. • M. R.**

GRÈVE CHEZ MAPEI
UNE LUTTE EXEMPLAIRE

Au moment d'écrire ces lignes, les 115 membres du Syndicat des salariés des produits de céramique et autres–CSN entamaient leur septième mois de grève. Les menaces de lock-out, la mise à pied de 43 camarades de travail et les allégations de fermeture n'ont pas cassé la solidarité exemplaire des syndiqués. Depuis le début du conflit, le respect figure au centre de leur lutte ; les reculs exigés par l'employeur relativement à l'ancienneté et la mobilité de la main-d'œuvre constituent des enjeux majeurs.

Les travailleurs de l'usine de Laval, en grève depuis le 4 mai 2012, sont sans convention collective depuis le 13 décembre 2011. Fabricant de colles et de produits chimiques pour le bâtiment, Mapei est une multinationale possédant 59 usines de production réparties dans plus de 28 pays. • **M. P.**

BOMBARDIER DE LA POCATIÈRE

L'EXODE DES EMPLOIS EST FREINÉ

La solidarité a porté ses fruits : après plus d'un mois de grève, les 330 syndiqué-es de Bombardier à La Pocatière (FIM–CSN) ont réussi à freiner l'exode des emplois vers d'autres usines. Le 5 décembre, ils ont accepté la recommandation du conciliateur dans une proportion de 82,2 %.

En outre, l'employeur s'engage à maintenir en bon état de marche des équipements, des machines et quatre centres d'usinage importants, pour quelques années, à investir dans de l'équipement hautement spécialisé. Il rapatrie à La Pocatière des pièces primaires en acier inoxydable qui étaient faites au Mexique, puis garantit la fabrication sur place de 10 voitures pilotes et de 20 modules.

RAYNALD LEBLANC

Augmentations salariales

En plus de recevoir 1,5 % en rétroactivité et 1 % en montant forfaitaire pour l'année écoulée, ils bénéficieront d'augmentations salariales de 2 % par année durant trois ans et de 2,5 % pour la cinquième année de la convention, qui prendra fin le 30 septembre 2016.

Les travailleurs espèrent cependant que l'entreprise pourra regarnir son carnet de commandes pour les prochaines années. • **B. A.**

À LA LIBRAIRIE

L'évolution du coopératisme dans le monde et au Québec

Claude Béland, Fides, 2012, 314 p.

Le coopératisme, une solution de rechange à l'ultralibéralisme

Fort de 50 ans de carrière dans la sphère du coopératisme, Claude Béland, ex-président du Mouvement Desjardins, signe un essai porteur d'espoir pour celles et ceux qui ont à cœur la construction d'un monde meilleur. *L'évolution du coopératisme dans le monde et au Québec* dresse le portrait de ce système fondé sur la liberté, l'égalité et la solidarité, dont les principes et les valeurs ne se sont jamais démentis.

Pourtant, ce système, dont les fondements remontent à l'Antiquité (Aristote, Socrate et Épicure réfléchissaient déjà au sens à donner à la vie commune, entre autres par la pratique de la démocratie), n'a jamais pu rayonner, à peine l'a-t-on toléré dans l'ombre parce que peu dérangeant pour la minorité dirigeante. En effet, de tout temps, la puissance de l'argent s'est imposée. De nombreux exemples d'entreprises construites sur le modèle coopératif foisonnent dans le monde et au Québec. C'est un modèle qui place l'individu au cœur de la collectivité, l'incitant à travailler pour le bien commun et à pratiquer la démocratie participative. Alors que partout dans le monde on appelle aux changements profonds, que le statu quo est devenu insupportable pour les populations, le coopératisme serait plus que jamais une solution de rechange à promouvoir.

Avec cet essai résolument social et humaniste, Claude Béland nous propose de reprendre le flambeau de la pensée coopérative et de la faire cheminer partout où elle peut s'enraciner. • C. R.

BIENVENUE à LA CSN 400 NOUVEAUX SYNDIQUÉ-ES

Entre le 1er septembre et le 15 novembre 2012, 13 syndicats (ou sections) représentant 400 employé-es ont eu la confirmation qu'ils se joignaient à la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

CŒUR-DU-QUÉBEC

Couche-Tard, Victoriaville
Tous les salarié-es

CÔTE-NORD

Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord (tout le territoire)
Intervenantes et intervenants en milieu résidentiel pour adultes

ESTRIE

CRDITED de l'Estrie (tout le territoire)
Catégorie 4 – Techniciennes, techniciens et professionnel-les de la santé

LAURENTIDES

Couche-Tard, Boisbriand
Tous les salarié-es

Rôtisserie Boisbriand
Tous les salarié-es

MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Logis Rose-Virginie
Tous les salarié-es

Martin Brower Canada, Baie-d'Urfé
Tous les chauffeurs de camion et hommes d'entrepôt

Sucre Lantic
Tous les bouilleurs et techniciens bouilleurs
Techniciennes et techniciens de laboratoire

OUTAOUAIS

CSSS Vallée-de-la-Gatineau
Intervenantes et intervenants en milieu résidentiel pour adultes

Centre Jellinek
Catégorie 1 – Soins infirmiers et cardiorespiratoires
Catégorie 2 – Paratechnique, services auxiliaires et métiers
Catégorie 4 – Techniciens et professionnels

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

Natacha LAPRISE
PHOTO : **MICHEL GIROUX**

QUAND ÇA BRASSE **AUX CUISINES !**

Un bon climat de travail est essentiel pour préserver la santé mentale des salarié-es et pour prévenir les situations de violence et de harcèlement psychologique. Celui-ci ne dépend pas uniquement des caractéristiques individuelles des membres d'une équipe de travail. Il peut aussi être influencé par l'organisation du travail.

Il est possible de renforcer la santé et la sécurité, de prévenir les atteintes à la santé mentale et d'améliorer le climat au travail au bénéfice de tous. Une intervention en organisation du travail pour améliorer le climat de travail, comme celle effectuée dans un service alimentaire d'un centre de soins de longue durée (CHSLD), peut donner des résultats positifs.

Le syndicat du CSSS de Maskinongé, en collaboration avec le module de prévention santé, sécurité et environnement du Service des relations du travail de la CSN, a entrepris une démarche au service alimentaire. Ce service dessert les patientes, les patients, les visiteurs, l'urgence ainsi qu'une ressource intermédiaire privée et produit 150 déjeuners, 350 dîners et 300 soupers. Au total, 33 personnes y gravitent sur deux quarts de travail : de jour et de soir.

Le climat s'était détérioré depuis quelques années sans que l'employeur ni le syndicat trouvent un moyen de régler le problème. Le service alimentaire était aux prises avec une augmentation des accidents, de l'absentéisme ainsi que la possibilité de plaintes pour harcèlement psychologique. La problématique a atteint son paroxysme à l'été 2010. Les conflits étaient exacerbés et il y a même eu des incidents violents : les assiettes volaient bas !

Le climat était à ce point malsain que le service avait acquis une mauvaise réputation rendant difficile le recrutement d'employé-es. Quelques années auparavant, une restructuration du service alimentaire, effectuée par une firme externe, avait généré des suppressions de postes.

Démarche de prévention

Étant donné que la direction du centre de santé et de services sociaux (CSSS) acceptait de s'engager pour prévenir les problèmes identifiés (facteurs organisationnels inclus) à la source, le syndicat et une conseillère syndicale de la CSN ont décidé d'intervenir constatant que cela pouvait être porteur de changements positifs.

Il a d'abord fallu poser un diagnostic. Un rapport présentant les constats ainsi qu'un plan de travail a ensuite été déposé à la direction des ressources humaines et des relations de travail, au chef du service alimentaire et à la représentante syndicale de la santé et de la sécurité du travail (SST), de même qu'à l'ensemble du personnel de ce service.

Les constats

Le travail en cuisine, particulièrement dans un service alimentaire de ce genre, a des caractéristiques qui doivent être prises en

compte au moment de l'évaluation. Espace restreint et encombré par différents chariots, chaleur, bruit, cadence de travail imposée et influence du travail et du rythme des uns sur les autres sont autant de facteurs qui peuvent contribuer à la détérioration du climat de travail. Le diagnostic a aussi permis de tirer les constats suivants : manque de respect et commérage, surcharge de travail, non-respect des plans de travail (lavage du *stainless*) et comportement inadéquat de certains salarié-es, etc. Le peu de confiance des personnes rencontrées quant à la possibilité de changer les choses, étant donné les tentatives infructueuses du passé et le fait que la situation durait depuis trop longtemps, fut également constaté et ce à quoi il fallait remédier.

L'approche participative a été proposée avec, pour trame de fond, la transparence, la consultation et la participation à l'élaboration des pistes de solutions. Il s'avérait très important que l'ensemble du personnel adhère à la démarche.

Un comité de pilotage paritaire pour encadrer l'intervention a été mis sur pied, de même qu'un groupe de travail sur le climat de travail auquel s'est jointe une conseillère de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS).

Le groupe de travail était composé de huit personnes : un cuisinier, un aide-cuisinier, quatre préposées au service alimentaire, dont deux travaillant à temps plein, une à temps partiel et une sur appel, ainsi que du chef de service, de la représentante syndicale SST locale, des conseillères de la CSN et de l'ASSTSAS.

Implication du personnel

Le groupe de travail avait pour objectif de trouver des pistes de solutions aux problèmes identifiés dans le rapport diagnostic préalablement validé avec l'ensemble du personnel. Chacun des membres du personnel pouvait participer en formulant des commentaires et des suggestions auprès d'un collègue du groupe de travail ou dans la boîte à suggestions installée à cet effet dans la cuisine du service alimentaire.

L'exercice qui a duré près d'un an et demi a porté fruit et a donné lieu à une série d'actions permettant d'améliorer les choses : formation de l'ensemble du personnel sur la communication et le travail d'équipe, adoption de règles communes de fonctionnement ; modifications de l'horaire des préposé-es et des lieux de travail, etc.

L'implication des employé-es et leur volonté de voir les choses se transformer ont été déterminantes. Le sentiment d'appartenance issu de l'expérience a contribué à améliorer le travail d'équipe. Pour le gestionnaire de ce service, cette démarche novatrice a non seulement permis des changements positifs du climat de travail, mais devrait à plus long terme avoir des impacts favorables sur les coûts en CSST et en assurance salaire.

La persévérance est la clé d'un tel processus de prévention. Les résultats ne viennent pas du jour au lendemain et l'engagement de toutes et de tous est nécessaire (employeur, syndicat, salariés).

Toutefois, c'est à la portée de tous les milieux de travail, que ce soit pour prévenir la détresse psychologique ou améliorer la santé mentale du personnel ou le climat de travail. Il suffit d'avoir la volonté d'agir en prévention.

La collaboration avec une association sectorielle paritaire a permis une construction commune des compétences. ■

Jacques TRICOT
ILLUSTRATION : **ALAIN RENO**

NOM DE CODE : SGS+

En mars dernier, le trésorier de la CSN, Pierre Patry, annonçait dans nos pages l'arrivée d'un outil innovateur de gestion de la vie syndicale. Un programme informatique au nom étrange de SGS+. Après une période de rodage, la chose est maintenant disponible pour tous les syndicats de la CSN.

« Nous sommes partis d'un logiciel existant, Syndicat Plus, utilisé par quelques syndicats pour faire leur trésorerie, explique Lise Sarrazin, la conseillère syndicale de la CSN qui gère ce projet. Cet outil devait refléter la réalité de nos syndicats et intégrer le logiciel SGS de trésorerie CSN. Mais surtout, nous voulions offrir plus d'aide à l'ensemble de la structure syndicale, allant de la gestion des griefs à celle de la santé et de la sécurité en passant par les libérations ou même l'information syndicale. »

Le logiciel SGS+ se présente comme un simple site Internet, accessible via une adresse de courriel et un mot de passe. Le contenu disponible varie selon le statut syndical. Le trésorier peut y faire le suivi de son budget et des demandes de libération. L'agent de litiges peut accéder aux divers griefs en cours. Le préventionniste en santé et en sécurité peut voir les notes laissées par ses collègues. Le responsable à l'information peut envoyer le journal, organiser des débats (blogue) ou consulter à l'aide d'un sondage en ligne. Le membre, lui, peut accéder à la bibliothèque syndicale, au calendrier, aux photos des actions ou au forum… Tout un programme !

Selon Lise Sarrazin, le logiciel, utilisé actuellement par une cinquantaine de syndicats, est d'un abord facile. « Nous voulions quelque chose de simple, d'accès pratique et que les syndicats puissent adapter à leurs besoins. » Comme il ne requiert qu'une connexion Internet, le logiciel est accessible de partout : l'ensemble des bureaux syndicaux, pour les gros syndicats, ou même du domicile pour ceux qui le souhaitent. « SGS+, c'est un cadeau du ciel pour nous qui avons près de 800 membres, répartis sur de nombreux sites », explique un André Lajoie intarissable, secrétaire du Syndicat des cols bleus de Gatineau. « Fini les *post-its* jaunes et les feuilles volantes perdues par-ci, par-là ! Chaque fois que quelqu'un fait une demande ou une plainte à un délégué, une note est rédigée et le responsable du dossier la trouvera la prochaine fois qu'il ouvrira sa session. De même, des drapeaux verts, orange et rouge nous rappellent les délais pour les dépôts des griefs. On peut donc être prêts à temps ! »

Même engouement chez Ginette Bacon, qui a implanté et configuré le logiciel pour son syndicat des Centres jeunesse de Laval, qui compte plus de 1000 membres. « Ce logiciel, c'est un peu comme mon bébé ! J'aime pitonner et c'est un outil avec lequel il est tellement facile de jouer. Les capsules d'autoformation pour son utilisation, que l'on peut consulter au besoin, regorgent d'informations utiles. C'est vraiment un plus pour le syndicat. Il faut l'exploiter au maximum dans l'ensemble de la vie syndicale. »

« Nous venons, avec la fédération, de faire une réflexion sur la vie syndicale. Les membres se plaignent souvent de ne pas nous voir, que nous sommes toujours dans les bureaux. Eh bien ce logiciel, il nous facilite la tâche dans les dossiers et libère du temps… pour aller voir le monde ! » soutient André Lajoie.

Les syndicats désireux de se lancer dans l'aventure SGS+ peuvent en faire la demande via le lien situé sur le site Internet de la CSN : www.csn.qc.ca. ■

Isabelle LACAS et Éric LÉVESQUE
ILLUSTRATION : **SOPHIE CASSON**

VIE PRIVÉE ET CYBERESPACE
PRUDENCE !

Si les technologies et les outils de communication ont évolué, les questions soulevées par leur apparition renvoient à des problématiques déjà bien connues en milieu de travail. Qu'en est-il du droit de surveillance de l'employeur, du droit à la vie privée des salarié-es et de l'utilisation éventuelle en preuve des informations recueillies dans ce contexte ?

L'employeur peut-il surveiller le contenu de l'ordinateur de ses employé-es, les sites qu'ils consultent, les courriels qu'ils envoient et la circulation qu'ils font sur les médias sociaux ?

Le contenu Facebook d'un salarié est-il privé ? Pourra-t-il être utilisé contre lui ? Quelle utilisation ses amis peuvent-ils faire du contenu qu'il leur dévoile ?

Depuis longtemps, il répugne aux tribunaux que les salariés soient épiés dans leurs moindres faits et gestes par leur employeur, *tel un microbe sous le microscope*[1].

Toutefois, à quelle expectative de vie privée un individu est-il en droit de s'attendre au travail et plus particulièrement quant à l'usage qu'il fait des outils informatiques qui lui sont fournis ?

Récemment, la Cour suprême indiquait que s'il est vrai que le contenu d'un ordinateur et les fréquentations sur internet qu'il révèle sont des renseignements qui participent de la vie privée, il peut être justifié pour un employeur d'y avoir accès et de le vérifier[2].

Contrôle et surveillance

Les attentes en matière de vie privée d'un salarié ne peuvent pas être anéanties par la seule volonté de l'employeur. Par contre, plus une politique de contrôle et de surveillance sera connue et appliquée dans une entreprise, plus les tribunaux auront tendance à revoir à la baisse les attentes quant au respect de la vie privée. Il faut donc demeurer vigilant et tendre à préserver le plus possible sa protection dans les milieux de travail. Ainsi, la seule présence d'une politique émise par l'employeur ne doit pas freiner l'analyse de l'ensemble des autres critères nécessaires à la détermination des attentes raisonnables en cette matière, tels la nature des fonctions exercées, le milieu de travail, la fréquence à laquelle les outils informatiques sont utilisés ou même la tolérance et le comportement de l'employeur quant à la manière dont ils sont utilisés.

La fréquentation des médias sociaux, durant les heures de travail et avec les outils de travail de l'employeur, peut permettre à ce dernier d'exercer son pouvoir disciplinaire et de sévir s'il considère qu'il y a, par exemple, vol de temps de la part d'un salarié-e.

Du domaine public

De plus, dans la mesure où un contenu mis en ligne par un salarié, via Facebook par exemple, est public et facilement accessible, l'utilisateur doit normalement savoir que tous peuvent y avoir accès. Les propos diffusés sont soumis aux mêmes règles que tous propos émis et diffusés publiquement. Ainsi, si tous peuvent exprimer librement leur opinion, ils doivent se garder de diffamer et d'atteindre à la réputation d'autrui, sous peine de devoir en répondre devant les tribunaux.

La prudence s'impose donc pour les salarié-es qui naviguent sur le Web au travail et qui expriment leurs états d'âme sur les réseaux sociaux. Ce qui est écrit reste gravé quelque part dans le cyberespace et pourrait éventuellement être récupéré et utilisé contre son auteur, notamment par l'employeur. ■

1. *Liberty Smelting Works (1962) Ltd* (1972) 3SAG 1039.
2. *R. c. Cole*, 2012 CSC 53.

Nathalie GUAY et Anne PINEAU

SYNDICALISATION, EMPLOIS ET PROTECTION SOCIALE

PRIORITÉS DE LA CSI

IMAGO / ZUMAPRESS.COM / KEYSTONE PRESS

Du 30 octobre au 1er novembre, le conseil général de la Confédération syndicale internationale (CSI), dont la CSN est membre, avait lieu pour la première fois en Jordanie, sur les rives de la mer Morte. La localisation n'a pas été choisie au hasard : l'objectif était de faire le point sur la situation de la région où de nombreux pays ont été, ou sont toujours, dans le mouvement du printemps arabe.

Dans l'ensemble, les acquis sont fragiles, la situation est précaire, lorsqu'elle n'est pas carrément dangereuse comme en Syrie, où environ 38 000 personnes ont quitté le pays. Au Bahreïn, où le gouvernement vient d'interdire les manifestations, les syndicalistes indépendants sont considérés comme des traîtres à la nation et sont constamment menacés. Les projets de constitution en Tunisie et en Égypte ne garantissent pas les droits des femmes ni la liberté d'expression. Malgré un contexte répressif généralisé et l'action de force cherchant à restaurer les anciens systèmes, les syndicalistes de la région et les populations sont déterminés à défendre leurs droits et leur projet d'une société juste, démocratique et fondée sur les droits de la personne. Pour plusieurs, il faut aussi mettre l'accent sur une autre véritable révolution, soit la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dépasser le 7 %

Le plan d'action 2013 de la CSI vise trois objectifs précis : la croissance syndicale, la création d'emplois durables avec des revenus sûrs, une protection sociale ainsi que l'application des droits. La priorité est la syndicalisation. Un récent sondage mené par la CSI[1] révèle en effet qu'à l'échelle mondiale, seulement 7 % des travailleurs sont membres de la CSI, alors qu'un autre 8 % de ceux-ci sont membres d'organisations qui ne répondent pas aux critères d'affiliation de la CSI. Il faut améliorer le rapport de force à l'égard des employeurs et des États. On cible particulièrement les travailleuses et les travailleurs domestiques, un enjeu pour lequel 81 affiliés ont été actifs l'an dernier. Par exemple, au Brésil, le nombre de travailleuses domestiques dans le secteur informel est passé de 7 millions à 500 000. Au Paraguay, un syndicat a été formé dans ce secteur.

Situation dramatique en Europe

En Europe, la situation se détériore rapidement tant sur le plan de l'emploi, que celui des droits syndicaux. En un an, on a comptabilisé deux millions de nouveaux chômeurs et les taux sont en hausse également dans le nord de l'Europe. Dans certains endroits, le taux de chômage des jeunes atteint presque 60 %, à tel point que l'on parle désormais d'une génération perdue. On assiste à des reculs importants des conditions de travail. En Grèce, en Espagne et au Portugal, c'est le droit à la négociation collective qui est menacé. Les prévisions de croissance pour les pays de la région laissent entrevoir une nouvelle poussée du chômage et du travail informel. Devant ces résultats catastrophiques, la directrice générale du Fonds monétaire international, Christine Lagarde, s'est excusée pour les « mauvais calculs » à l'origine des politiques d'austérité, qui ont généré des impacts non prévus ! La CSI revendique une nouvelle charte sociale quant à cette situation. Il devient urgent de formuler une solution de rechange au néolibéralisme, d'autant plus que les courants nationalistes, fascistes et racistes gagnent en importance. ■

1. Voir : http://www.ituc-csi.org/sondage-d-opinion-mondial-2012-de,11615.html

DROITS RÉSERVÉS

Bernard **DANSEREAU**
Bac, MA en histoire de l'UQAM, Ph.D en histoire de l'Université de Montréal. Il fut l'un des fondateurs du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM et son vice-président à l'information de 2000 à 2010.

PHOTO : **J.-A. ÉMOND**

LE RAPPORT DE FORCE, UNE HISTOIRE D'ADAPTATION

Le mouvement syndical a dû, tout au long de son évolution, s'adapter aux réalités mouvantes et changeantes du monde du travail. De nos jours, la mondialisation, la délocalisation, la précarisation sont devenues des réalités incontournables qui rendent l'exercice du rapport de force des syndicats difficile.

Grèves de Sorel en 1937

À partir du milieu du XIX[e] siècle, ce sont les ouvriers spécialisés de métiers très physiques et des métiers qui s'organisent, dans les fonderies, la construction, la machinerie, les imprimeries, les mines ou sur les quais. Un rapport de force au sens strict s'exerce. Entre ouvriers et patrons, ce sont les meilleurs ou les plus forts qui l'emportent. Les typographes imposent leur échelle salariale et réussissent à négocier l'entrée des machines à composer dans les ateliers.

Avec la mécanisation de la production, les syndicats de métiers ne répondent plus aux besoins des travailleurs d'usine, de plus en plus nombreux et souvent moins qualifiés. Ce sera la formation du syndicalisme industriel, axé, non plus sur la solidarité de la profession, mais sur celle de l'appartenance à un établissement. À partir des années 1930 et pour la première fois, l'État intervient pour encadrer le rapport de force et ce nouveau syndicalisme qui connaît d'éclatants succès, tant le désir de s'organiser est vivant chez les travailleurs. Aux États-Unis, suivis du Canada, les travailleurs industriels de la Congress of Industrial Organisations (CIO) regroupent, en quelques années seulement, autant de membres que les syndicats de métiers de l'American Federation of Labour (AFL). C'est à cette période que les métallurgistes de Sorel se syndiquent à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC).

Dans le prolongement de la Seconde Guerre mondiale se développe une tertiarisation de l'économie, avec les services de santé, l'éducation et la fonction publique. Des cohortes de nouveaux travailleurs, mais aussi de travailleuses, viennent enrichir le contingent syndical apportant dans un premier temps dynamisme, radicalisme et un nouveau sens de la solidarité. Ici, l'État va jouer un rôle majeur, non plus uniquement de législateur, mais aussi d'employeur. Au Québec, dans des organisations comme la CEQ et la nouvelle CTCC, devenue CSN, l'impact est considérable.

De nouvelles réalités

Depuis quelques décennies, le monde du travail est constamment transformé par de nouvelles réalités qui modifient le rapport de force. Le mouvement syndical doit s'adapter à celles-ci. Certains changements sont possibles. La négociation sectorielle permettrait de rejoindre des travailleuses et des travailleurs dans de petits établissements. Les dispositions anti-briseurs de grève doivent être modernisées parce que la notion de lieu physique de l'employeur a changé. Certains conflits récents, il n'y a qu'à penser au long conflit au *Journal de Montréal*, le démontrent.

L'accès des membres à l'information devient un enjeu majeur avec la précarisation et le travail à domicile. Les organisations doivent pour leur part sonder davantage l'opinion de leurs membres. Ce nouveau rapport à l'information peut faciliter la mobilisation, comme l'illustre celle des étudiantes et des étudiants du printemps dernier. Le décloisonnement syndical est aussi un impératif pour les directions syndicales, tant sur le plan local, national, qu'international.

Au fil des ans, les organisations syndicales ont, parfois difficilement et lentement, réussi à s'adapter. Il n'y a pas de raison pour qu'elles ne puissent le faire encore. ■

Point de vue

DROITS RÉSERVÉS

Alain **VADEBONCOEUR**
Auteur, urgentologue et président de Médecins québécois pour le régime public, il vient de publier l'essai *Privé de soins* qui se porte à la défense de notre système de santé public.

LE 1001, SAINT-DENIS

Je passais des journées entières au 1001, Saint-Denis, me promenant entre le bureau de mon père, Pierre Vadeboncoeur, et celui d'André l'Heureux ou de mon parrain, Michel Chartrand, les dérangeant sûrement dans leur travail. Les briques rouge vif de l'entrée, les fenêtres panoramiques du septième et la boucane ambiante ont marqué mon imagination. C'était dans les années soixante, j'avais quatre ans et mon père travaillait alors à l'élaboration de positions touchant les législations sociales majeures de la Révolution tranquille.

Le rôle important de la CSN dans la bataille pour obtenir un régime public d'assurance santé, manifeste dès les années cinquante, puis crucial en 1970, se poursuit aujourd'hui dans les actions que vous menez pour en protéger le caractère public. Médecins québécois pour le régime public a donc trouvé, au fil des ans, un partenaire énergique, qui a su conserver un discours social clair et cohérent, malgré les vents contraires qui soufflent sans relâche.

Nos luttes sont en effet communes. Nous nous sommes battus avec vous contre les compressions en santé et les PPP dans les hôpitaux universitaires et les CHSLD, où vous aviez constaté une dégradation des conditions de travail, un roulement du personnel accru et des compromis sur la qualité des soins. Nous nous sommes opposés à la sous-traitance des soins aux agences privées, qui déstabilise les équipes de soins, augmente les coûts, draine les ressources et alourdit les tâches du personnel en place.

Il reste tant à faire. Aidez-nous à obtenir une couverture d'assurance entièrement publique pour les médicaments, semblable à celle de l'assurance-maladie ; au-delà de l'amélioration de l'équité, votre intérêt sera aussi mieux servi, parce que les coûts diminueront. Rejoignez-nous dans notre lutte pour compléter la couverture en imagerie médicale (échographie, *scan* et résonance magnétique), qui sera autant à l'avantage de vos membres qu'à celui du reste de la population.

Sachez aussi qu'à chaque fois que vous améliorez les conditions de travail, protégez le pouvoir d'achat, favorisez la stabilité d'emploi et luttez contre les inégalités sociales, vous faites également la promotion de la santé de vos membres, puisque le revenu et l'emploi, les réseaux de soutien, l'éducation et l'environnement comptent davantage que cet art que je pratique avec bonheur à l'urgence depuis plus de 22 ans. La médecine ne peut expliquer, par elle-même, que le quart de ces trente années de longévité acquises au dernier siècle. Le reste découle des avancées sociales, une réalité que devrait d'ailleurs méditer tout médecin.

Continuez à vous mobiliser pour défendre votre droit fondamental d'accès aux services de santé. Indignez-vous chaque fois que vous êtes témoins de situations inacceptables ! Un mouvement de marchandisation des soins de santé est en marche et il faut le dénoncer. Alors, levez-vous avec nous, pour contrer cette régression tranquille de la santé !

Ensemble, nous réussirons peut-être à bloquer un jour les actions de ceux qui veulent avant tout tirer profit des soins. Au fond, il s'agit essentiellement de faire fructifier le meilleur de ces professionnels et travailleurs que vous représentez, ce désir qui les anime de soigner aussi bien que possible l'ensemble des malades.

Nous assumerons ainsi de notre mieux, avec les moyens dont nous disposons, l'héritage collectif de ceux qui emboucanaient jadis, comme mon père avec sa célèbre pipe, le 1001, Saint-Denis.

Note : Merci à Lucie Dagenais pour certaines informations. ■

ARCHIVES CSN

FRANCIS LAROCHE

Sébastien **RICARD**

Le comédien, musicien et militant indépendantiste nous livre ici la deuxième et dernière partie du texte qui est paru en octobre.

ILLUSTRATION : **BENOÎT TARDIF**

LA CONSTITUTION

LA CONVENTION COLLECTIVE DES PEUPLES

Ne laissons pas se refermer la plaie. Le mouvement des derniers mois, mouvement historique, sans une analyse profonde et une action politique à la hauteur de sa force, sans une victoire historique, pourrait bien ne signifier à terme qu'un acte autiste et automutilatoire.

Combien de fois avons-nous entendu dire ces derniers mois que nous vivions dans une société de droit ? Cette formule répétée sur tous les tons et par tous, à droite comme à gauche, comme pour s'en convaincre, ne tient pas la route. La démocratie québécoise qui serait garante de la société de droit, non plus. La démocratie pour être réellement effective doit s'inscrire dans un cadre. Un cadre aménagé et arrêté par le peuple. Le cadre parlementaire tel qu'on le connaît, suffit-il ? Si nous sommes aussi démocrates et épris de justice que nous le prétendons, le vide constitutionnel dans lequel le Québec flotte à l'intérieur du Canada, depuis trente ans cette année, un fait incontournable, devrait nous intéresser. Mais, non. De le rappeler, cela ne nous convient pas. Qualifiée de vieilles chicanes par le Parti libéral et maintenant par la Coalition avenir Québec, qui veut « d'abord remettre le Québec inc. sur les rails du progrès économique », considérée comme « pas très sexy », ou « trop théorique » par les souverainistes, la confrontation de cette aberration juridique qui nous concerne tous est remise aux calendes grecques. La démocratie avec.

Sans constitution, sans ce cadre fondamental et déterminant, tout ce qui s'édifie sur son absence est flottant, vague, indéfini et vite oublié. *Les paroles s'envolent, les écrits restent*, dit le proverbe. Sans cadre, les écrits perdent leur poids. Rien n'a de durée, tout s'efface à mesure, s'évanouit, et si les choses perdurent, c'est momentanément et encore, au prix d'efforts insensés. C'est là que d'ordinaire la nature humaine se révolte et plus rien ni personne ne pourra l'empêcher d'établir cette chose absolument essentielle à son existence et à son épanouissement. Mais il y a pire que l'absence de cadre. Bien pire. Oublier qu'il n'y a pas de cadre est infiniment pire. Être absent à cette absence. Je crois que nous en sommes rendus là. Au Québec, tout parle depuis cette conviction que nous sommes constitués. Nous nous comparons, nous interprétons les événements, nous nous projetons dans l'avenir à l'aune de ce fourvoiement initial. Tout se passe comme si nous ignorions ce qui se trame. Le succès de la Révolution tranquille a jeté un voile sur cette réalité qui ne peut plus correspondre avec l'idée que nous entretenons de nous-mêmes. Pour le dire crûment, nous sommes des parvenus. Faute de mieux, nous singeons la liberté, un mot rabaissé à la seule réussite individuelle, laquelle se comptabilise en espèce sonnante et trébuchante et se consacre au gala de l'excellence La Presse–Radio-Canada.

Mais le parvenu, c'est aussi celui qui est arrivé au bout, au point de non-retour. Dans la conscience de cet état, le vertige le prend et pourrait avoir raison de lui, de son courage et de sa lucidité nouvelle, mais s'il se souvient qu'il n'est pas seul, il saura mettre à profit la part la plus valable de l'héritage de la Révolution tranquille : le goût du risque. Collectif.

Ne laissons pas se refermer la plaie. Pendant que la bonne gestion de nos ressources naturelles, leur exploitation, à quel prix et pour quoi faire, occupe, avec la corruption, tout notre esprit civique et semble bientôt devenir l'assise de notre contrat social, j'aimerais rappeler les mots profondément modernes de Rousseau :

« Une saine et forte constitution est la première chose qu'il faut rechercher; et l'on doit plus compter sur la vigueur qui naît d'un bon gouvernement que sur les ressources que fournit un grand territoire. » ■

Tous amis de Radio-Canada

L'information indépendante et la culture au cœur d'un service public de qualité

Devenez amis de Radio-Canada

@amisradiocanada

facebook.com/amisradiocanada

www.amisderadiocanada.com