PERSPECTIVES CSN
Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux
octobre 2014
numéro 47

À FORCE DE COUPER, ON DÉTRUIT

EN MARCHE CONTRE L'AUSTÉRITÉ

CODE DU TRAVAIL
PIÈCE MAÎTRESSE À MODERNISER

FORUM SOCIAL DES PEUPLES
TOUS CONTRE HARPER

NOTRE **DEVOIR**

PASCAL RATTHÉ

LE MOT du président

JACQUES LÉTOURNEAU

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

En 2003, alors qu'il venait de se faire élire, le gouvernement libéral de Jean Charest a affronté une remarquable mobilisation syndicale et populaire. Durant un an, dont le point culminant fut la manifestation historique du 1er mai 2004 où plus de 100 000 personnes marchèrent dans les rues de Montréal pour la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs, il a fait face à des femmes et à des hommes déterminés qui ont refusé son entreprise de démolition.

Fusions forcées des établissements de santé et des accréditations syndicales, désyndicalisation de milliers de travailleuses de services de garde et de ressources intermédiaires, attaques au Code du travail pour renforcer le pouvoir patronal au regard de la sous-traitance, coupes dans le réseau collégial, les libéraux ont voulu frapper fort pour affaiblir les syndicats. Leurs politiques néolibérales et antisyndicales ont aussi eu leurs effets sur les services à la population.

Au cours de l'automne 2003, les militantes et les militants des syndicats de la CSN ont fait montre de beaucoup de caractère en mobilisant leurs membres pour tenter d'arrêter ce gouvernement : semaine de perturbation, piquetages symboliques, manifestations, dont l'éclatante marche du 29 novembre qui a rassemblé plus de 30 000 membres de la CSN devant l'Assemblée nationale.

Après la grande manifestation du 1er mai 2004, nos syndicats ont activement participé à la recherche du mandat de grève sociale, auquel ont participé la plupart des organisations syndicales québécoises et des groupes populaires pour poursuivre la mobilisation contre les visées libérales. Il n'est pas superflu de rappeler ce nécessaire travail sur le terrain pour que la CSN et ses fédérations affiliées obtiennent ce mandat.

Au cours des 18 premiers mois de ce gouvernement Charest, en plus de leurs tâches syndicales quotidiennes, les militants de nos syndicats ont accompli un travail de mobilisation et d'éducation exemplaire auprès de leurs membres. Ils ont pleinement assumé leurs responsabilités et rempli ce devoir, exigeant, de développer cette solidarité essentielle à notre action collective.

Mémoire courte

L'actuel premier ministre Couillard, alors ministre de la Santé, était l'un des artisans de ce programme néolibéral. Il a aussi été aux premières loges de cette formidable mobilisation qui s'est déployée. Certes, elle n'a pas arrêté ce gouvernement dans l'adoption de ces multiples projets de loi, tous votés sous le bâillon, faut-il le préciser. Mais cette mobilisation a fait en sorte qu'il a cessé son entreprise de démolition.

Philippe Couillard se souvient-il de cette époque marquée au sceau des manifestations syndicales et populaires en rafales ?

Quelques années plus tard, en 2012, ce même gouvernement Charest a fait face à la plus imposante mobilisation de l'histoire récente du Québec lorsqu'il a voulu hausser les droits de scolarité universitaires. Durant des mois, il a affronté un mouvement citoyen qui a pris une ampleur telle qu'il en a perdu le pouvoir.

Est-il possible que Philippe Couillard ait oublié le son des casseroles qui ont résonné durant des mois dans les villes, les villages, les quartiers ?

À le voir aller depuis qu'il a pris le pouvoir, en avril, il semble avoir la mémoire bien courte.

Lorsqu'il a été élu, le premier ministre Couillard a lancé un appel à une « réconciliation ». Nous lui avons dit que cette réconciliation devait se réaliser en promouvant un État social porté vers l'avenir, avec la classe moyenne, celle des travailleuses et des travailleurs, des plus démunis de notre société, et non seulement avec une certaine droite économique qui cherche à diminuer le rôle de l'État et à appauvrir le monde.

Nous constatons, à la lumière de ces politiques d'austérité qui sabrent tout et partout, que son parti pris est contre cette classe moyenne et contre les plus démunis. En s'attaquant à ce qui distingue le Québec du reste de l'Amérique par ses politiques sociales et ses services publics, il écrase les Québécoises et les Québécoises dans leurs aspirations à vivre convenablement.

Nous prendrons nos responsabilités. Nous remplirons ce devoir de défendre cet État social fort qui cherche à aplanir les inégalités. Nous serons au front contre son austérité, aux côtés de nos allié-es. Nous le combattrons sans relâche. Nous lui rappellerons notre histoire récente. ■

Perspectives CSN est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux.

514 598-2131

Publié quatre fois par année, il est tiré à 28 000 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN.

Coordination
Thierry Larivière
thierry.larivière@csn.qc.ca

Adjointe à la coordination
Lyne Beaulieu

Rédaction
Jean Bernier, Kamel Bouzeboudjen, Philippe Crevier, Roger Deslauriers, Noémi Desrochers, Antoine Dion-Ortega, François Forget, Ariane Gagné, Caroline Goulet, Nathalie Guay, Denis Guénette, Louis-Serge Houle, Thierry Larivière, Philippe Leclerc, François L'Écuyer, Maskot – Getty, Martin Petit, Jacques Rouillard, Mathieu St-Onge et Annie Venne

Correction d'épreuves
Lyne Beaulieu, Gaëlle Vincent

Conception graphique
Philippe Brochard

Couverture
Raynald Leblanc

Photographie
Clément Allard, Archives CSN, Mark Blinch – Reuters, Normand Blouin, Alain Chagnon, Michel Giroux, Denis Guénette, Sebastian Kahnert – Keystone, Louise Leblanc, Raynald Leblanc, GreenPeace – Presse canadienne Images, Ben Powless, Pascal Ratthé, Jocelyn Riendeau, Koren Thomas-Muller, Anders Wiklund – Reuters, Patrick Woodbury,

Illustration
Sophie Casson, Alain Reno

Iconographie d'archives
Yves Lacroix

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, 2014
Dépôt légal — BAC, 2014

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

CSN

octobre 2014

ARCHIVES CSN

04 DOSSIER – LE CODE DU TRAVAIL A 50 ANS

Établi en 1964, le Code ne correspond plus à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui. Sans une profonde révision de cette pièce maîtresse du droit du travail, une part grandissante des travailleuses et des travailleurs, ceux de la classe moyenne et les plus démunis, continueront à ne pas avoir accès à la représentation syndicale et à être privés de moyens concrets pour améliorer leur sort.

BEN POWLESS

12
FORUM SOCIAL DES PEUPLES
LA LUTTE CONTRE HARPER PREND RACINE

14
PÉTROLE DE L'OUEST
DES GAINS POUR LE QUÉBEC ?

17
SYNDICALISME
PLACE AUX JEUNES !

20
SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
LA SUÈDE FAIT PLUS AVEC MOINS

REUTERS/ANDERS WIKLUND/SCANPIX SWEDEN

REUTERS/MARK BLINCH

CHRONIQUES

30 SE SYNDIQUER
Le ciment de la solidarité
31 SANTÉ ET SÉCURITÉ
Santé psychologique : Éviter le fléau
32 HISTOIRE
La FP : les 50 ans d'une fédération atypique
Construction : 90 ans de syndicalisme
33 INTERNATIONAL
Palestine : syndicalisme sous occupation
Espagne : contre l'austérité

NOUVELLES DU FRONT

22
À force de couper, on détruit
EN MARCHE CONTRE L'AUSTÉRITÉ

RAYNALD LEBLANC

23
Projet de loi nº 3
LA CLASSE MOYENNE ATTAQUÉE

25
Agences de notation
ÉTATS SOUS SURVEILLANCE

26
Olymel de Saint-Simon
14 M$ POUR LES TRAVAILLEURS

28
En bref

1964
1977
2003
2014
CODE
DU
TRAVAIL
CODE

NOTRE CODE DU TRAVAIL **A 50 ANS**

Le Code du travail, qui encadre les relations entre les syndicats et les employeurs, répond-il toujours aux réalités de tous les secteurs d'activité 50 ans après son adoption ? *Perspectives CSN* vous propose de revoir le contexte historique qui a rendu possible cette avancée sous le gouvernement Lesage, puis se penche sur les principales mutations subies par le monde du travail depuis lors. Enfin, nous aborderons le rôle que pourrait avoir sa refonte dans un nécessaire rééquilibrage du rapport de force des travailleuses et des travailleurs.

ILLUSTRATION : **ALAIN RENO**

SECTEUR PUBLIC

CONSÉCRATION DU DROIT À LA GRÈVE

PAR **JACQUES ROUILLARD**[1]

Lorsque le gouvernement québécois adopte le Code du travail, en 1964, le modèle qui guide les relations de travail au Québec est déjà bien en place depuis 20 ans. En effet, l'administration libérale d'Adélard Godbout a adopté pendant la Seconde Guerre mondiale, en 1944, la Loi des relations ouvrières, qui pose les fondements actuels du régime collectif de relations de travail au Québec. Inspirés du *Wagner Act* adopté aux États-Unis en 1935, ses principes reposent notamment sur l'accréditation syndicale auprès d'un organisme gouvernemental, l'obligation faite aux employeurs de négocier de bonne foi avec les représentants de leurs employé-es et le monopole de représentation pour le syndicat ayant obtenu l'appui de la majorité des syndiqué-es. L'adoption de cette loi est fondamentale dans l'évolution du syndicalisme, car elle fait passer la négociation des relations de travail, qui relevait jusque-là surtout d'ententes privées, à un régime public sous la supervision de l'État.

LA PRESSE / ARCHIVES CSN

Manifestation à Québec, en janvier 1954, contre les « bills » 19 et 20 du gouvernement Duplessis.

L'obligation de négocier des employeurs s'applique aussi aux services publics, mais le gouvernement y restreint le droit de grève en votant au même moment la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés. Les arrêts de travail sont interdits dans tous les services publics (commissions scolaires, hôpitaux, corporations municipales, transport public, etc.), et remplacés par l'arbitrage obligatoire des conditions de travail en cas d'impasse dans les négociations. Ces restrictions apparaissent nécessaires au législateur, car deux arrêts de travail importants sont survenus à Montréal en 1943 parmi les employés municipaux, les pompiers et même chez les policiers. L'un des syndicats formé d'employé-es de bureau était affilié à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), ancêtre le la CSN.

La CTCC et la Fédération provinciale du travail accueillent favorablement l'adoption de ces deux lois, car elles contraignent les employeurs à négocier avec les représentants de leurs employés. De plus, il est plus compliqué pour eux de se débarrasser des syndicats, ce qu'antérieurement ils ne se gênaient pas de faire, notamment en période de récession économique. Elles vont donc contribuer à propager la syndicalisation tant dans le secteur privé que public : les effectifs syndicaux font plus que doubler de 1944 à 1959, passant de 176 000 à 411 000. Avec l'addition de la formule Rand (cotisation à la source) qui se répand dans les années 1950, le mouvement syndical acquiert une vigueur qui permet aux travailleuses et aux travailleurs de profiter de la prospérité de cette décennie et de mieux résister à l'antisyndicalisme du gouvernement Duplessis.

L'élection du Parti libéral en 1960 avec un programme appelant à la modernisation du Québec, et plus sympathique au syndicalisme, change la donne pour le mouvement syndical. Dans le domaine des relations de

Fernand Morin

LE CODE ET L'ÉVOLUTION SOCIALE

Fernand Morin, avocat et professeur émérite à l'Université Laval, a été un témoin privilégié de l'arrivée du Code du travail. « On était dans l'ère Lesage. Il fallait moderniser la société », se souvient Fernand Morin, qui a négocié des conventions collectives dans le secteur de la construction avant de devenir professeur de droit en 1964. La société québécoise s'industrialisait et le secteur public prenait plus de place. Le Québec changeait.

« La modernisation ne fut pas chose aisée pour autant. Des "tiraillements" étaient présents entre les patrons, la CSN et la FTQ. Il y avait néanmoins un certain consensus sur la nécessité de simplifier le droit du travail et de sortir des "législations pompiers". Avant le Code, un représentant syndical ne pouvait même pas aller dans certains lieux de travail parce que c'était la propriété de l'employeur ! » **THIERRY LARIVIÈRE**

MICHEL GIROUX

ARCHIVES CSN

En haut : Commission parlementaire sur le projet de loi nº 54. **Ci-dessus :** Manifestation anti-briseurs de grève, le 28 septembre 1977. Quelque 5000 personnes ont répondu à l'appel des trois centrales syndicales pour manifester dans les rues de Québec, Montréal, Sherbrooke et Trois-Rivières.

travail, il promettait la promulgation d'un Code du travail et l'abrogation des lois 19 et 20 adoptées par le gouvernement Duplessis en 1954. La loi 20 permettait d'enlever l'accréditation automatiquement à tout syndicat d'employé-es des services publics qui avait fait grève. Dès son arrivée au pouvoir, le gouvernement abolit ces deux lois et amorce le processus de révision des lois des relations de travail pour les regrouper dans un Code du travail.

Le climat de changement issu de la Révolution tranquille génère de nouvelles attentes chez les travailleurs et les travailleuses des secteurs public et parapublic qui se joignent massivement aux organisations syndicales. Ainsi, la CSN commence à organiser à partir de 1961 des fonctionnaires et des ouvriers employés du gouvernement, qui forment le Syndicat des fonctionnaires provinciaux en 1964. Ils réclament les mêmes droits que les autres catégories de travailleurs, soit la libre négociation, la possibilité de s'affilier à une centrale syndicale et même le droit de grève. Le premier ministre Jean Lesage y était opposé, ayant notamment déclaré en 1962 que « la Reine ne négocie pas avec ses sujets ». Au même moment, les employé-es d'hôpitaux et les enseignants remettent en cause le système d'arbitrage qui les régit. Des grèves illégales d'enseignantes et d'enseignants frappent neuf commissions scolaires en 1963 et les infirmières de l'hôpital Sainte-Justine, dont le syndicat est affilié à la CSN, débraient illégalement pendant un mois en octobre de la même année.

Les deux premières versions du Code du travail (loi 54) déposées par le gouvernement en juin 1963 et janvier 1964 sont loin d'effectuer une « révolution », même tranquille, dans les relations de travail. Il se contente surtout de regrouper des dispositions éparpillées dans diverses lois pour baptiser le tout sous le nom de Code du travail. Certains changements sont apportés à la législation, mais les mesures favorables au syndicalisme sont contrebalancées par d'autres qui renforcent le pouvoir patronal. À l'étonnement du gouvernement, les centrales réagissent avec vigueur au projet, notamment à propos des clauses touchant l'interdiction du droit de grève pour les employé-es directs et indirects de l'État. D'urgence, la CSN organise une assemblée extraordinaire de ses dirigeants et militants,

le 23 février, alors que la FTQ tient, deux mois plus tard, un congrès extraordinaire qui donne au comité exécutif le pouvoir de recourir à la grève générale si le gouvernement n'amende pas profondément le projet de loi. Les enseignants ne sont pas en reste : la Corporation générale des instituteurs et institutrices menace aussi de convoquer un congrès d'urgence si le gouvernement persiste dans ses intentions. « La pratique intégrale du droit d'association, peut-on lire dans un rapport de la Corporation, n'a pu et ne peut se concevoir sans l'usage du droit de grève. »

Cette détermination fait fléchir le gouvernement qui se résout à des concessions majeures dans une troisième et une quatrième version du projet de loi, adopté à l'unanimité le 22 juillet 1964.

Les travailleurs du secteur parapublic y font notamment une conquête majeure : le droit de grève est reconnu pour tous les employés d'hôpitaux, de commissions scolaires et de municipalités. Cependant, ce droit peut être suspendu pendant 80 jours, par injonction d'un juge de la Cour supérieure, si le gouvernement estime que la sécurité et la santé publique sont mises en cause. Comme les grèves illégales se multiplient, le gouvernement doit jeter du lest s'il veut maintenir les relations de travail dans un cadre légal. En contrepartie, les syndicats promettent d'utiliser ce droit avec discernement.

L'année suivante, le droit de grève est étendu aux enseignants en modifiant certains articles du Code du travail et aux salarié-es directs de l'État, fonctionnaires et ouvriers, selon la loi sur la fonction publique (loi 55). À peu de choses près, les principes généraux du Code du travail s'appliquent à ces travailleurs avec la restriction que les services essentiels soient déterminés entre les parties ou par décision du Tribunal du travail avant le déclenchement de la grève. L'affiliation à une centrale syndicale est permise pour autant qu'elle soit politiquement neutre. Ce qui signifie en pratique l'exclusion de la FTQ, qui soutient encore officiellement le NPD sur la scène fédérale. En 1965 et 1966, le Syndicat des fonctionnaires et le Syndicat des professionnels du gouvernement s'affilient à la CSN. La libéralisation des règles touchant la syndicalisation et le droit de grève dans les secteurs public et parapublic place alors le Québec à l'avant-garde en Amérique du Nord. ■

1. Jacques Rouillard est professeur titulaire au Département d'histoire de la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Montréal.

MUTATIONS DU TRAVAIL

LE CODE EST DÉPASSÉ

PAR **JEAN BERNIER**[1]

PHOTOS : **MICHEL GIROUX**

Le Code du travail de 1964 reprenait à son compte un mode de reconnaissance du syndicat majoritaire dans une entreprise ou un établissement devant conduire à des négociations très décentralisées avec chaque employeur, le plus souvent une entreprise industrielle ou commerciale d'une certaine taille. Force est de constater que ce modèle d'aménagement des rapports collectifs du travail, qui prévaut encore aujourd'hui, n'est pas en mesure de prendre en compte les mutations survenues dans le marché de l'emploi et dans l'organisation du travail ainsi que de garantir aux travailleuses et aux travailleurs les mêmes droits qu'à l'origine, c'est-à-dire le libre accès à la syndicalisation et à la détermination collective de leurs conditions de travail.

L'ensemble de nos lois du travail, y compris le Code du travail, ont été adoptées à une époque où prévalait largement la relation de travail dite classique ou traditionnelle, à savoir un salarié qui travaille pour un employeur dans une situation de subordination juridique, dans les locaux de l'employeur et pour une durée indéterminée qui pouvait s'étendre jusqu'à l'âge de la retraite.

Or, le marché de l'emploi a beaucoup changé depuis ce temps avec la diversification dans les formes d'emploi, le développement de nouvelles technologies et la restructuration des activités industrielles et commerciales autour de grands groupes à établissements multiples.

L'emploi atypique progresse

De marginal qu'il était dans les années 1960 et 1970, l'emploi atypique, c'est-à-dire celui qui échappe à la relation de travail classique, a pris une importance considérable au cours des 30 dernières années, pour atteindre maintenant quelque 40 % de la population active. En effet, presque la moitié des travailleurs et des travailleuses occupent des emplois caractérisés par la discontinuité dans le temps et dans l'espace : des emplois occa-

2

sionnels, temporaires, saisonniers, à temps partiel, à domicile. Plusieurs pratiquent le cumul d'emplois pour arriver à joindre les deux bouts. C'est ce qu'on appelle des emplois précaires marqués par l'instabilité et les faibles taux de salaire.

Ces emplois se retrouvent également dans les entreprises syndiquées et sont couverts par des conventions collectives. À défaut d'une disposition dans le Code du travail ou dans la Loi sur les normes du travail qui assurerait l'égalité de traitement en fonction du statut d'emploi, ces travailleurs se voient consentir des conditions de travail moins favorables que celles dont jouissent leurs camarades syndiqués qui font le même travail qu'eux chez le même employeur. Des études récentes démontrent qu'ils reçoivent un salaire inférieur, qu'ils n'ont pas accès aux avantages sociaux, qu'ils bénéficient de moins de congés payés, qu'ils n'accumulent aucune ancienneté ou, lorsqu'on leur en reconnaît, ils sont confinés à n'en exercer les droits qu'entre eux et non dans l'ensemble de leurs services, départements ou unités d'accréditation.

De telles dispositions discriminatoires dans les conventions collectives résultent d'un héritage historique qui date souvent de l'époque où le travail à temps partiel ou occasionnel était un phénomène marginal. Maintenant qu'il est largement répandu, il y a lieu de se demander dans quelle mesure il est équitable et socialement acceptable de maintenir ainsi deux catégories de travailleurs sur le plan des conditions de travail. La question se pose avec d'autant plus d'acuité que beaucoup de ceux qui se trouvent ainsi discriminés sont de jeunes travailleurs qui ne sont pas sans voir que leurs camarades syndiqués plus âgés jouissent de meilleures conditions qu'eux pour le même travail. Cela n'est-il pas susceptible d'entretenir chez certains jeunes une image peu favorable des syndicats ? Si ce problème pouvait théoriquement trouver sa solution par la voie de la négociation collective, plusieurs pays ont opté pour une disposition législative interdisant une telle disparité.

Les faux indépendants, exclus

Dans certains secteurs d'activité, on note que des employeurs ont une propension à avoir recours à des travailleurs dont ils retiennent les services comme travailleurs autonomes ou indépendants plutôt qu'à titre de salariés. On dit qu'ils sont engagés « à contrat ». En pratique toutefois, les conditions de travail de ces personnes s'apparentent à celles de travailleurs salariés : ils répondent à un supérieur immédiat, ils doivent se présenter au travail à des heures et des jours précis, etc. Ainsi, en les considérant comme des travailleurs autonomes, leur donneur d'ouvrage n'a pas à contribuer pour eux au régime de rentes du Québec ni à verser des cotisations pour eux à la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Ils se trouvent également exclus des avantages et des protections que garantit la Loi sur les normes du travail. Et qui plus est, ils sont en principe non admissibles à la syndicalisation en vertu du Code du travail. Évidemment, il serait toujours possible d'exercer un recours devant la Commission des relations du travail pour démontrer que ce sont de faux indépendants et qu'ils doivent, au contraire, être considérés comme des salarié-es aux fins de l'accréditation. On voit déjà la complexité et le coût d'une telle opération.

Ce type de situation met en lumière le fait que le Code du travail n'a pas évolué pour prendre en compte ce type de dépendance à l'égard d'un donneur d'ouvrage. À cet égard, un groupe de travail mandaté par le ministre du Travail avait recommandé, en 2003, que la définition de salarié soit élargie afin d'y inclure ces personnes et que soit instaurée une présomption de relation salarié-employeur en faveur de la personne qui établit qu'elle fournit personnellement

01 De marginal qu'il était dans les années 1960 et 1970, l'emploi atypique a pris une importance considérable.

02 Les réseaux sous forme de chaînes ou de franchises constituées d'une multitude d'établissements petits ou grands sous une même bannière rend plus difficile, parfois impossible, l'atteinte des objectifs du Code du travail.

03 Les agences de personnel ne sont nullement réglementées au Québec.

une prestation de travail pour une autre personne moyennant rémunération. Mais aucune suite n'a été donnée à cette proposition jusqu'à ce jour.

Des agences pour échapper aux syndicats

Le travail en agence a ceci de particulier qu'il donne lieu à une relation de travail dite triangulaire : en effet, une agence retient les services d'un ou de plusieurs salarié-es qu'elle loue contre rétribution à une entreprise cliente. La fonction « employeur » ou patronale se trouve ainsi partagée entre deux entités : l'agence qui paye le salarié et le client qui organise et dirige son travail. Ce type de relation, conçu à l'origine pour procurer rapidement des travailleurs de remplacement en cas d'absence ou pour faire face à un surcroît momentané de travail, a connu une expansion considérable au Québec et ailleurs. Selon Statistique Canada, les revenus d'exploitation des agences ont doublé en 10 ans au Canada, passant de 5,1 milliards à 10,6 milliards de dollars, entre 2001 et 2011, et ont augmenté de 50 % au Québec, passant de 801 millions à 1,3 milliard de dollars durant la même période.

Le travail en agence se caractérise également par le fait que la location de personnel n'est nullement réglementée au Québec contrairement à la situation qui prévaut dans d'autres provinces du Canada et dans plusieurs pays étrangers. Nul besoin de permis ni de faire preuve de solvabilité pour exploiter une agence, aucune obligation de conclure un contrat écrit avec le salarié ni de lui fournir des renseignements précis et détaillés sur son affectation, sur ses conditions de travail ou sur ses droits, nulle interdiction de faire exécuter par des salarié-es temporaires des travaux particulièrement dangereux, nulle interdiction de combler des postes permanents par des salarié-es d'agence. En matière de rapports collectifs se pose toujours la question de savoir si le salarié d'agence qui intervient dans une entreprise cliente syndiquée a droit ou non aux avantages de la convention collective et peut être représenté par le syndicat. Autrement dit, lequel de l'agence ou du client doit être considéré comme l'employeur véritable ? Cette seule question donne lieu à un contentieux important et coûteux dont l'issue est toujours incertaine et pas toujours satisfaisante.

Par ailleurs, le fait que des postes permanents puissent être pourvus par des salariés d'agence constitue un excellent moyen d'évitement syndical. De plus, des études récentes ont montré qu'on recourt fréquemment à des salarié-es d'agence, souvent d'origine étrangère, pour accomplir des tâches pénibles ou dangereuses que « les syndiqués ne veulent pas faire ». C'est ainsi que des secteurs entiers de certaines entreprises échappent complètement à la syndicalisation et que l'on assiste graduellement à une érosion de la présence et de l'influence syndicales au sein de celles-ci. Une modification au Code stipulant que les salariés d'agence en mission dans une entreprise syndiquée sont assujettis à la convention collective pour la durée de leur contrat apporterait une solution partielle à cette question, ce qui ne règle pas pour autant le sort des autres salariés d'agence.

Et les nouvelles technologies ?

Le long conflit au *Journal de Montréal* a démontré de façon trop évidente comment les dispositions actuelles du Code du travail en matière de lock-out sont devenues tout à fait inefficaces au point d'empêcher l'atteinte des objectifs de la loi. Le travail réalisé à l'extérieur des locaux de l'employeur, que ce soit à domicile ou ailleurs, est rendu de plus en plus possible grâce aux technologies de l'information. Ainsi le cadre physique de l'entreprise s'estompe pour laisser la place à une frontière toute virtuelle, sans matérialité, vidant de leur sens les dispositions actuelles du Code conçues à une autre époque en vue de régir l'exercice du droit de lock-out. La désuétude du Code à cet égard ne met pas à l'abri de nouveaux conflits dont l'issue peut se traduire par la négation des droits des salariés, voire la disparition du syndicat.

L'émergence des chaînes et des franchises

Favorisée par la concentration du capital et par la mondialisation, on assiste à un accroissement important d'un mode de distribution des produits et des services par la mise en place de réseaux sous forme de chaînes ou de franchises constituées d'une multitude d'établissements petits ou grands sous une même bannière. La possibilité de transférer les activités d'un établissement à un autre, voire de fermer un établissement, en cas de velléité des salariés d'exercer le droit syndical rend plus difficile, parfois impossible, l'atteinte des objectifs du Code du travail. De plus, la mobilité ou l'instabilité qui caractérise la main-d'œuvre occasionnelle ou à temps partiel dans certains de ces secteurs accentue ce phénomène.

Force est de constater que le mode de représentation syndicale très décentralisé sur la base de l'entreprise ou de l'établissement, comme celui prévu au Code du travail, est peu adapté à ce type de situation. Une forme ou une autre d'exercice du droit à la représentation et à la négociation à l'échelle d'une branche d'activité, doublée d'un mode d'extension des conventions collectives à l'ensemble des entreprises de la branche, permettrait à ces travailleurs et travailleuses de bénéficier pleinement des droits définis au Code.

Il s'agit ici de quelques exemples parmi d'autres qui illustrent combien, en raison de changements importants survenus dans l'organisation du travail et de l'émergence de nouvelles formes d'emploi, de nombreux travailleurs se trouvent pratiquement exclus de l'exercice des droits définis au Code du travail. Autant il y a lieu de saluer l'amélioration des conditions de travail et le respect des droits des travailleurs et travailleuses qui ont été rendus possibles par l'adoption et l'application du Code, autant il faut constater que la poursuite du progrès social qu'il a permis nécessite une mise à jour substantielle ainsi que plusieurs études l'ont déjà démontré. ■

1. Jean Bernier est professeur émérite au Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval

RÉVISION DU CODE

UN OUTIL POUR MAINTENIR LA CLASSE MOYENNE

Contrairement à une perception populaire soutenue par certains, les syndicats ont perdu du pouvoir depuis 50 ans. Le constat est clair, les mutations profondes du monde du travail font en sorte que l'actuel Code du travail n'est plus adapté aux conditions du XXIe siècle. Les syndicats ont moins d'influence dans certains milieux de travail et le *statu quo* législatif avantage les employeurs au détriment de la classe moyenne.

PAR **THIERRY LARIVIÈRE**

NORMAND BLOUIN

« La pertinence du syndicalisme, c'est d'avoir créé une classe moyenne et de la soutenir », explique Jean Lortie, secrétaire général de la CSN. Laisser aller le rapport de force des syndicats, notamment dans le secteur des services, risque maintenant d'accentuer les écarts de richesse et de réduire considérablement cet important groupe de la société. »

Déséquilibre

« Il y a un déséquilibre certain en faveur des employeurs », affirme Jean Lortie, qui ajoute que trois notions de droit posent particulièrement problème à cet égard en ce moment. Tout d'abord, le droit à la syndicalisation des travailleurs agricoles n'est pas reconnu. Ensuite, la notion d'employeur et celle d'employé sont mal définies dans le Code. En outre, le droit de grève et celui de se syndiquer (droit d'association) sont devenus à plusieurs égards des courses à obstacles.

« Il y a un certain déséquilibre avec les effets de la mondialisation », estime Christian Brunelle, professeur en droit du travail à l'Université Laval. Pour ce dernier, la « pensée unique » a fait son œuvre et les gouvernements sont souvent tentés d'offrir des ponts d'or aux entreprises pour se démarquer sur l'échiquier mondial. « Ces entreprises (multinationales) ont plus de facilité à se réseauter entre elles », ajoute-t-il en rappelant que la structure du droit du travail a été érigée pour un travailleur d'usine avec un contrat de travail à durée indéterminée.

Même son de cloche pour Gilles Trudeau, professeur en droit du travail à l'Université de Montréal : « Le rapport de force a évolué de façon défavorable au monde syndical, surtout dans le privé. » Il en attribue également la cause à la montée de la mondialisation qui amène une plus grande concurrence extérieure, à l'arrivée des technologies de l'information et à la délocalisation des chaînes de production multinationale.

Il y a eu un rétrécissement du secteur manufacturier, le berceau du syndicalisme, ajoute le professeur. En parallèle, la progression du secteur tertiaire, en particulier des services, complique la tâche de syndicalisation. « C'est traditionnellement plus difficile pour les syndicats de s'y implanter », remarque Gilles Trudeau.

« Il y a eu un changement dans la composition de la main-d'œuvre qui est plus hétéroclite », ajoute-t-il. Les valeurs multiples, les différences de langue, de religion et les liens d'emploi différents font en sorte que la solidarité syndicale est plus difficile à établir qu'avant.

Changements essentiels

Le Code du travail est désuet, la cause est entendue. Mais comment le modifier de façon à recréer un réel équilibre dans le rapport de force ?

« On voit les faiblesses du Code pour les trois droits fondamentaux que sont le droit de s'associer, le droit de négocier et le droit de grève », analyse Jean Lortie, qui ajoute qu'un chantier de refonte du Code du travail serait nécessaire sur chacun d'eux.

« Il n'y a pas d'encadrement particulier des agences de placement », note Christian Brunelle, qui estime que les relations tripartites complexes devraient faire l'objet d'une attention plus grande du législateur tout comme les travailleurs autonomes qui se trouvent dans un *no man's land* juridique. Il cite en exemple le rapport Bernier de 2003 sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel, qui pourrait inspirer le législateur.

« La Loi sur les normes du travail est venue se superposer au Code. Ça rend la gestion des relations de travail plus difficiles », estime également Christian Brunelle.

Tous s'entendent pour dire que la loi anti-briseurs de grève est facilement contournable et devrait être renforcée. « Le conflit au *Journal de Montréal* a démontré hors de tout doute que le Code n'est pas adapté à la réalité », estime Jean Lortie, qui pense que les dispositions actuelles n'ont « pas assez de dents ».

« La fermeture d'une entreprise pour des raisons antisyndicales n'est plus concevable », constate le professeur Brunelle en rappelant le récent jugement de la Cour suprême sur le cas du Walmart de Jonquière. On ne connaît cependant pas encore l'efficacité à long terme du jugement. Le nouveau Code pourrait également clarifier ce genre de situations.

Gilles Trudeau propose de son côté la création d'unités sectorielles ou multipatronales pour la négociation ou encore l'extension des conventions collectives. La notion d'« établissements virtuels » permettrait selon lui de mieux encadrer les briseurs de grève. Finalement, le professeur envisage l'idée de représentation syndicale même si moins de 50 % des travailleuses et des travailleurs d'une entreprise adhèrent au syndicat.

Conjoncture politique

« Le problème, c'est l'environnement politique actuel », estime Jean Lortie, qui précise que ni le Parti libéral du Québec ni le Parti conservateur de Stephen Harper n'écoutent véritablement les travailleurs.

« Il faut bâtir une alliance plus large sur une volonté de réforme du Code en faveur des travailleurs », ajoute le secrétaire général.

Pour coaliser le plus de monde possible et changer la donne, le porte-parole de la CSN estime qu'il faut « syndiquer les gens plus vulnérables ». C'est d'ailleurs un défi que la CSN veut relever, notamment dans le secteur privé où moins de 30 % des travailleuses et des travailleurs sont syndiqués. Ces éventuels nouveaux syndiqués amélioreraient ensuite le rapport de force pour une modification du Code. Pour y arriver, la CSN devra parfois utiliser des formes d'association « hors Code », comme celles des responsables en service de garde (RSG) ou l'Association des journalistes indépendants du Québec. Avec le temps, il apparaîtra naturel de réintégrer tous ces travailleurs dans la juridiction du Code du travail.

« Les élu-es sont d'une prudence totale, remarque Christian Brunelle. Tout le monde craint d'ouvrir cette boîte de Pandore qu'est le Code. » Les patrons ont d'ailleurs leurs propres demandes pour obtenir un rapport de force encore meilleur. Le professeur de l'Université Laval constate toutefois une baisse frappante du pouvoir d'achat de la classe moyenne. « La paix sociale et la paix industrielle, ça va ensemble. (…) Quand les gens ont le sentiment que la loi est injuste, il n'y a rien qui les arrête », fait-il valoir. Ce serait donc une question de temps avant que les gouvernements soient forcés de s'intéresser à cette question.

« Les médias, qui devraient être des agents d'information, reprennent souvent le même discours qui n'est pas favorable aux syndicats », avance Christian Brunelle, pour expliquer pourquoi le droit du travail ne semble toujours pas un enjeu politique important. Des institutions internationales comme l'OCDE ou le FMI commencent pourtant à mettre les États et les entreprises en garde contre les effets des écarts grandissants de richesse.

« À mon avis, la loi est relativement marginale dans le mouvement ouvrier », soutient de son côté Gilles Trudeau. Il ajoute que le changement : « va dépendre avant tout de l'action politique des syndicats et des travailleurs ». Il faudrait donc une prise de conscience des travailleurs de leur véritable intérêt, selon lui. En découlerait ensuite une plus grande adhésion aux syndicats, aux actions militantes et à des fronts communs. ■

NORMAND BLOUIN

MICHEL GIROUX

DROITS RÉSERVÉS

01 **Jean Lortie**, secrétaire général de la CSN

02 **Gilles Trudeau**, professeur en droit du travail à l'Université de Montréal

03 **Christian Brunelle**, professeur en droit du travail à l'Université Laval

FORUM SOCIAL DES PEUPLES

LA LUTTE CONTRE HARPER PREND RACINE

Tenu sur le campus de l'université d'Ottawa, du 21 au 24 août, le Forum social des peuples a rassemblé plus de 5000 participantes et participants venus de partout au Canada pour contribuer à construire un projet alternatif de développement et contrer les politiques antidémocratiques du gouvernement Harper.

1 BEN POWLESS

PAR **ROGER DESLAURIERS**

Dans près de 500 ateliers, ils ont studieusement décortiqué des enjeux allant de l'importance de préserver les services publics au renouveau des pratiques syndicales et étudiantes, du saccage de l'assurance-emploi par le gouvernement Harper aux droits des LGBT, des revendications autochtones aux urgences environnementales. Le Forum social des peuples se proposait en partant de la base et des luttes menées quotidiennement sur le terrain, de stimuler les débats, les solidarités et l'action collective.

Judy Rebick a pleuré pendant le Forum. La journaliste, militante et féministe de 69 ans a pleuré parce que pour la première fois de sa vie elle entendait un chef syndical canadien, québécois en l'occurrence, affirmer humblement que le dialogue entre les Premières Nations et les organisations syndicales passait par l'échange et l'écoute mutuelle et que lui avait tout à apprendre de cet échange. Judy Rebick, qui traduisait les propos des uns pour les autres, est la quintessence du militantisme de gauche du ROC (*Rest of Canada*). Le leader syndical, Jacques Létouneau. Le Forum social des peuples a donné lieu à plusieurs beaux moments comme celui-là, mais aussi à des chocs d'idées, à l'expression franche de points de vue campés parfois, mais rarement irréconciliables.

Deux forces à conjuguer

Rencontré à la suite de son allocution, Clayton Thomas-Muller, codirecteur de la Indigenous Tar Sands Campaign de l'institut Polaris et organisateur de Idle no more, a livré sa pensée.

KOREN THOMAS-MULLER

PATRICK WOODBURY

01 Ottawa, le 21 août 2014

02 **Clayton Thomas-Muller**, codirecteur de la Indigenous Tar Sands Campaign de l'institut Polaris et organisateur de Idle no more

03 Marche d'ouverture du Forum social des peuples

« Nous sommes très honnêtes avec nous-mêmes lorsqu'on évalue notre capacité à changer le cours des choses au Canada. Aucun des trois partis politiques canadiens ne reflète ce que nous souhaitons. Pour faire image, nous croyons qu'il faut arrêter leur train. Et pour que cesse le "business as usual", nous faisons l'analyse qu'il y a deux forces capables d'agir avec efficacité et qu'elles ont intérêt à s'allier. L'une d'entre elles, ce sont les travailleuses et les travailleurs organisés. Vous savez, ils ont la capacité de quitter leur travail collectivement pour se défendre. Les syndicats ont contribué à soutenir, y compris financièrement, de nombreuses causes et plusieurs groupes sociaux incluant les Premières Nations. Ils continuent à démontrer, par les voies légales, leur capacité à affronter les grandes corporations, à les ralentir et parfois à les faire reculer sur des questions environnementales et économiques. »

Pour M. Thomas-Muller, l'autre force ayant démontré sa capacité à agir collectivement et à obtenir des résultats sont les Premières Nations. « Comme tout le monde au Canada, nous avons dû encaisser les lois budgétaires, dites mammouth, qui visent entre autres à museler les groupes d'opposition de la société civile. Mais cela ne nous a pas empêchés de nous battre et de réussir à faire reculer le gouvernement Harper sur son projet de loi concernant l'éducation des Autochtones. Nous n'allons pas nous arrêter en si bon chemin. Nous avons avec les travailleurs des intérêts communs et si ces deux forces se conjuguent et dialoguent, nous pourrons réussir à changer la nature du développement économique de ce pays qui se fait actuellement sur notre dos, détruisant l'environnement, au seul profit d'une poignée de richissimes corporations. »

Sur la suite du FSP

Pour Jacques Létourneau, président de la CSN, ce qui compte le plus, c'est que des mouvements sociaux aussi diversifiés que ceux qui étaient présents se soient écoutés et parfois compris. « Concrètement, on s'est fixés un objectif ambitieux pour 2015. Celui de contribuer à barrer la route à Harper. Il n'y aura pas de recette miracle, il faudra qu'autant les organisations du Canada anglais que celles du Québec se relèvent les manches et travaillent sur le terrain. Le CTC en Ontario s'organise pour faire une vraie bataille ciblée contre les conservateurs. Au Québec, la FTQ a déjà annoncé qu'elle allait viser les quelques circonscriptions conservatrices. À mon avis, on devrait aller dans le même sens. On aura encore à voir comment on s'y prend et avec quels partenaires. Après, si on réussit cette première opération, il nous incombera de mettre en avant les changements qu'on souhaite voir advenir. En ce sens, le forum aura été un bon brassage d'idées autour desquelles on peut espérer établir des convergences. » ■

CE QU'ILS EN ONT DIT

« J'espère qu'il restera quelque chose de durable sur le plan de la solidarité et de l'engagement des différents groupes, parce que lorsqu'on regarde l'éventail des politiques qui nous affligent, on est obligés de constater que ce sont des politiques qui nécessitent des résistances fortes. »

– Yvan Perrier, professeur au cégep du Vieux-Montréal

« Déjà, qu'il y ait eu tout ce monde ici est porteur d'espoir. Le gros défi pour la suite, c'est que tout cela mène à des convergences réelles. Du côté des frustrations, j'ai bien l'impression que la réalité québécoise reste ignorée du côté du ROC. Il nous considère encore comme une partie du grand tout. Par contre, du côté des Autochtones, le Canada anglais a fait de vraies avancées et accepte enfin que ces peuples aient leurs propres aspirations nationales. »

– François Saillant, militant, coordonnateur du FRAPRU.

« Le contenu des échanges au Forum est intéressant. Par contre, je m'attendais à plus de participation des organisations communautaires et syndicales du côté du ROC, parce que si l'objectif est de se débarrasser des politiques d'austérité de la droite et du gouvernement Harper, on a besoin de sentir plus le pouls du Canada anglais. »

– Yves Fortin, secrétaire général au Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches

« C'est un rendez-vous formidable. Nos gens connaissaient déjà les préoccupations des Canadiens avant de venir ici, mais le Forum nous donne l'occasion de mieux saisir les inquiétudes des citoyens d'un peu partout au Canada. C'est très concret et beaucoup plus convaincant que la lecture d'une publication. Notre délégation est très heureuse d'y prendre une part active. »

– Fred Shepley, chercheur à Canadian Facts, Toronto.

« Le travail d'organisation a débuté au mois d'octobre 2011. Cela a été une expérience fantastique. Un peu difficile au début parce que bien des gens ne connaissaient pas la dynamique d'un Forum comme celui-ci. Mais nous avons eu une aide formidable des mouvements sociaux québécois et particulièrement des centrales syndicales québécoises. La CSN et la FTQ ont donné un coup de crédibilité énorme à notre travail ; ce qui nous permit d'approcher les syndicats du Canada anglais. Sans elles, on ne serait pas ici aujourd'hui. »

– Roger Rachy, coordonnateur du Forum social des peuples

« La grande contribution du Forum aura sans doute été de placer les deux solitudes (le Québec et le ROC) l'une en face de l'autre. Même si la compréhension mutuelle n'a pas été spontanée, on peut se féliciter que le Forum ait provoqué des rapprochements. J'écoutais Jacques Létourneau dire que tout en étant souverainiste, il était convaincu de la nécessité d'unir les forces progressistes canadiennes contre les politiques du gouvernement Harper. Ce sont des vérités crues comme celle-là qui ne se disait pas avant et qui vont faire progresser les convergences sur des bases claires. Le côté négatif, c'est le silence des médias à propos de cet important rassemblement. Il faudra bien un jour que les progressistes se dotent de moyens pour diffuser leurs messages. Les nouvelles technologies nous le permettraient à des coûts raisonnables. »

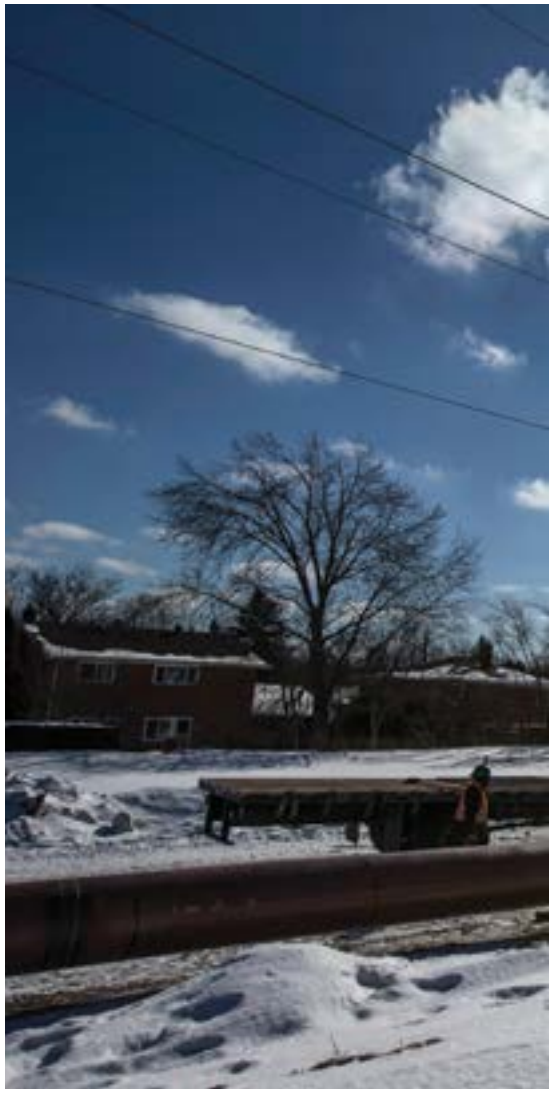
– Donald Cuccioletta, de la Chaire Raoul-Dandurand en études stratégiques et diplomatiques

PASSAGE DU PÉTROLE DE L'OUEST

DES GAINS POUR LE QUÉBEC ?

Le Québec pourrait devenir, dans les prochaines années, une véritable plaque tournante dans le commerce mondial du pétrole nord-américain, ainsi qu'un joueur clé dans le désenclavement du pétrole issu des sables bitumineux canadiens.

PAR **ANTOINE DION-ORTEGA**



En effet, les deux projets combinés d'Enbridge et de TransCanada, deux sociétés de transport albertaines, permettront à quelque 1,4 million de barils de brut nord-américain d'atteindre les raffineries de l'est du Canada et, surtout, le bassin Atlantique. Les investisseurs attendent avec impatience leur réalisation pour continuer à développer les sables bitumineux. Mais qu'en tirerait le Québec ?

Jusqu'à maintenant, le gouvernement du Québec ne voit aucun inconvénient à donner de l'oxygène à l'industrie des sables bitumineux, pourtant décriée partout sur la planète pour ses émissions élevées de gaz à effet de serre. Pour le renversement de la ligne 9B, il a tout au plus tenu une commission parlementaire en décembre 2013, qui l'a approuvé moyennant une vingtaine de recommandations. Quant à la construction des quelques centaines de kilomètres de la ligne Énergie Est qui traverseront le Québec, il s'est engagé en juin 2014 à tenir un BAPE sur le sujet dès cet automne, incluant dans son mandat la construction d'un port pétrolier à Gros-Cacouna.

Québec s'est toujours rangé à l'argument ressassé par les raffineries québécoises depuis plusieurs années : sans accès aux bruts continentaux, moins chers que les bruts de l'Atlantique, elles seront rapidement déclassées par la concurrence. Or, Québec ne peut se permettre de perdre ses deux dernières raffineries, qui emploient directement entre 1200 et 1500 personnes et en font vivre indirectement plus de 5000 autres, selon le syndicat Unifor–Québec.

Il est vrai que le renversement de la ligne 9B donnera une plus grande marge de manœuvre aux raffineries Suncor à Montréal-Est et Valero à Lévis, qui tentent par tous les moyens de réduire leurs coûteuses importations d'outremer. En transportant jusqu'à 300 000 barils par jour, le projet, qui a reçu l'aval de l'Office national de l'énergie (ONE) en mars 2014, pourrait signer la diminution des importations québécoises dès le début 2015.

Si l'argument économique s'est réduit comme peau de chagrin dans les dernières années (d'autant plus que l'écart entre les prix continentaux et atlantiques a lui-même considérablement rétréci), les risques environnementaux de ce projet attirent de plus en plus l'attention, au Québec comme ailleurs.

En outre, l'argument économique ne tient pas plus la route lorsqu'il est question du pipeline Énergie Est, que TransCanada prévoit construire à compter de 2016. « La capacité de raffinage du Québec est de 400 000 barils par jour, alors qu'Énergie Est a une capacité de 1,1 million de barils », s'insurge Jean-Patrick Toussaint, chef des projets scientifiques à la Fondation David Suzuki. « C'est clairement un moyen de faire sortir le pétrole des sables de l'Alberta. Est-ce qu'on est prêts à servir de voie de passage pour ce type de pétrole ? »

Un bilan accablant

Ce n'est pas comme si les choses étaient roses au Canada. Le taux d'incidents a doublé entre 2000 et 2012 sur les 70 000 km de lignes de compétence fédérale, passant de 1 à 2 incidents par 1000 km. On a repéré 142 incidents au pays en 2011, contre 45 en 2000. Et ce ne sont là que les pipelines transfrontaliers : les quelque 760 000 km restants sont de compétence provinciale.

Parmi les 1047 incidents qu'ont connus les pipelines fédéraux dans cette période, le Québec s'en est tiré relativement bien avec 15 incidents, dont quatre fuites. Parmi les sociétés de transport responsables, on retrouve toutefois… TransCanada et Enbridge. Dans ce dernier cas, c'est la fameuse ligne 9B elle-même qui avait fui en 2011, laissant échapper 4000 litres de brut à Terrebonne. À l'échelle du pays, ces deux sociétés ont été à elles seules responsables de plusieurs centaines d'incidents.

Une réalité avec laquelle les Québécoises et les Québécois devront s'habituer, à en croire l'expérience albertaine. « On n'a vraiment pas de quoi vanter notre bilan », dit Mike Hudema, militant pour la campagne énergie-climat chez Greenpeace. « La pro-

MARK BLINCH / REUTERS

01 Un tronçon ontarien de la fameuse ligne 9 d'Enbridge.

02 À Toronto, en mars dernier, des manifestants s'opposaient à la décision de l'Office national de l'énergie d'autoriser l'inversion du flux de l'oléoduc 9B d'Enbridge.

vince a une moyenne de deux fuites par jour, depuis 30 ans. » Il cite les tristement célèbres déversements de Little Buffalo en 2011 (4,5 millions de litres) et de Red Deer River en 2012 (460 000 litres), mais aussi celui de Zama City en 2013, qui consistait cette fois en eaux industrielles (9,5 millions de litres).

Les Québécois doivent savoir en outre que dans l'immense majorité des cas, ces fuites n'ont pas été détectées par les logiciels tant vantés des sociétés. « À Zama City, le pipeline a vraisemblablement coulé pendant un an avant d'être détecté accidentellement, dit M. Hudema. À Little Buffalo aussi, c'est un fermier en aval de la rivière qui a tiré l'alarme. »

Les statistiques semblent confirmer la tendance. Selon l'agence d'information américaine InsideClimate News, entre 2002 et 2012 aux États-Unis, seuls 5 % des fuites ont été détectées par les systèmes informatiques : 22 % ont été rapportés par le public, et 62 % par des employés qui se trouvaient là… par hasard. Même tendance pour les fuites de plus grands tonnages (plus de 1000 barils), pourtant réputées plus faciles à détecter à distance : 80 % sont passées sous le radar !

Quelles assurances pour le Québec ?

Les choses seront-elles différentes au Québec ? C'est la deuxième fois que la ligne 9B, achevée en 1976, sera inversée. Elle reprendra donc en octobre 2014 son sens originel, sauf que cette fois, non seulement on augmentera sa capacité de 240 000 à 300 000 barils par jour, mais on y pompera de nouveaux produits, notamment du pétrole de schiste, du pétrole synthétique et du bitume dilué, tous trois issus de productions non conventionnelles encore peu connues du public.

Or, Enbridge peine à faire oublier ses bavures passées, dont le catastrophique déversement, en 2010, de quelque 3,3 millions de litres de bitume dilué dans la rivière Kalamazoo, au Michigan. La société avait mis pas moins de 17 heures à confirmer la fuite, les multiples alarmes lancées par son système de détection ayant toutes été négligées.

Ce cas d'école interpelle les Québécois pour deux raisons. D'abord, c'était le premier déversement massif de bitume dilué (un second allait suivre en 2013 en Arkansas), un produit qu'ils s'apprêtent à recevoir sur leur territoire. Conclusion ? Dans un cours d'eau, il coule au fond et nécessite un dragage complet, une opération d'envergure qui, après quatre ans, n'est toujours pas terminée à Kalamazoo.

Ensuite, le système de détection interne qui était en place sur la ligne 6B est le même que sur la ligne 9B. Enbridge assure pourtant que les choses ont changé depuis 2010. « Il y a eu un délai, une mésinterprétation des données sur la ligne 6B qui est désolante et personne chez Enbridge ne veut revivre ça, convient Éric Prud'homme, chef des affaires publiques pour l'est du Canada. Des changements ont été apportés sur le plan des procédures quand une alarme est donnée. Si l'opérateur n'a pas pris de décision dans un délai de 10 minutes, l'ordinateur la prend pour lui. Dans le doute, on coupe. Les valves peuvent se fermer en moins de trois minutes. »

N'y a-t-il pas moyen de prévenir ces fuites, plutôt que de miser sur leur détection ? C'était justement l'objectif des travaux d'inspection menés dans les derniers mois. « On étudie la condition du pipeline millimètre par millimètre en envoyant des sondes (*smart pigs*) à résonnance magnétique à l'intérieur du pipeline, explique-t-il. Si on estime qu'on doit intervenir, on expose le

MARK BLINCH / REUTERS

MARK BLINCH / REUTERS

GREENPEACE LA PRESSE / CANADIENNE IMAGES

03 Le travail sur la ligne 9 va bon train. Ci-contre, en mars, les ouvriers s'affairaient à Toronto.

04 Les groupes environnementaux s'opposent farouchement au projet de port pétrolier de TransCanada à Cacouna.

pipeline en entier et on valide l'information de la sonde. » Des centaines d'excavations ont ainsi dû être menées le long de la ligne.

On attend toujours de savoir si, à la lumière de ces inspections, l'ONE exigera ou non un test hydrostatique sur la ligne 9B. Il s'agit essentiellement d'injecter de l'eau colorée dans le pipeline à une pression supérieure à la norme afin de voir s'il fuit. « La mise en service est prévue pour octobre. C'est à l'ONE de nous revenir avec d'autres conditions d'ici là », précise M. Prud'homme.

Richard Kuprewicz, président de l'agence de consultation en matière de pipelines Accufacts, voit mal comment on pourrait s'en passer. « C'est la seule vraie méthode pour identifier les craques », dit-il.

Une nouvelle cicatrice en sol québécois

Le projet Énergie Est, de TransCanada, sera beaucoup plus difficile à faire accepter par les Québécoises et les Québécois, d'abord parce qu'il n'est pas destiné à leur propre consommation (déjà repue par la ligne 9B), ensuite parce qu'il s'agit d'une construction. Il implique en effet l'enfouissement de 1400 km de nouvelles lignes, en grande majorité au Québec et au Nouveau-Brunswick. Le projet sera déposé sous peu à l'ONE, qui devrait rendre sa décision à l'automne 2015. Il permettra à lui seul d'acheminer, dès 2018, 1,1 million de barils par jour du terminal d'Hardisty, en Alberta, à celui de Saint John, au Nouveau-Brunswick : une distance de 4600 km.

Au Québec, le tracé suit *grosso modo* l'autoroute 50 jusqu'à Blainville, puis traverse Terrebonne et Mascouche pour ensuite longer l'autoroute 40, jusqu'à ce qu'il traverse le fleuve près de Saint-Augustin, en amont de Québec. Il longe l'autoroute 20 puis bifurque peu après Rivière-du-Loup vers le Nouveau-Brunswick. Le projet traverse quelque 600 cours d'eau, dont le fleuve, les rivières des Outaouais, des Prairies, des Mille-Îles et Saint-Maurice. Des tronçons supplémentaires sont prévus pour alimenter les raffineries Suncor à Montréal-Est et Valero à Lévis, ainsi que le nouveau port prévu à Cacouna.

« Énergie Est, ce n'est pas la même partie à jouer, dit Patrick Bonin, responsable de la campagne énergie-climat de Greenpeace. Ça va être plus difficile parce que c'est une construction. » La bataille est d'ailleurs déjà commencée : les groupes environnementaux ont contesté, sans succès, l'autorisation émise par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques pour que TransCanada mène ses sondages exploratoires à Cacouna, pourtant une pouponnière pour les bélugas du Saint-Laurent. « Le béluga est pratiquement en voie d'extinction, je vois mal comment le gouvernement pourrait passer outre. »

Contrairement à la ligne 9B, le projet Énergie Est implique des impacts certains sur l'environnement, qui inquiètent le Regroupement des organismes de bassins versants du Québec. Il traverse des kilomètres de milieux humides et des centaines de cours d'eau qu'il faudra assécher temporairement.

Quant aux risques de déversements, ils sont presque les mêmes que sur la ligne 9B, à l'exception du fait que le projet transportera quatre fois plus de pétrole. TransCanada s'est vantée, pour son projet de Keystone XL, d'être en mesure de détecter des fuites sous le seuil du 1,5 % du volume total, ce dont les experts doutent. Mais même en prenant un seuil exemplaire de 1 %, compte tenu du volume prévu pour Énergie Est, cela signifie que le système de détection ne se déclencherait que lors des fuites supérieures à 11 000 barils, soit 1,7 million de litres (5,7 millions de litres s'étaient échappés à Lac-Mégantic)! Les fuites « mineures » devraient donc être détectées *de visu*. ■

LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

PLACE AUX **JEUNES !**

Conflit intergénérationnel, fossé entre anciens et nouveaux… Comment satisfaire les nouveaux besoins des jeunes tout en respectant les droits des plus vieux, au sein de nos organisations syndicales ? La question n'est pas récente. Elle se posait déjà il y a cinquante ans. Aujourd'hui, elle est devenue incontournable.

PAR **DENIS GUÉNETTE**
PHOTOS : **LOUISE LEBLANC**

Nos organisations ont besoin de sang neuf, d'idées nouvelles, d'une relève motivée et bien formée. Comment concilier les intérêts de chacun, sans perdre de vue l'intérêt collectif ? Retour sur la journée de réflexion sur la solidarité intergénérationnelle organisée en juin dernier par la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM–CSN).

L'arrivée des jeunes dans nos rangs ne se fait pas sans heurts ; jeunes et vieux peuvent en témoigner. On parle même d'un choc intergénérationnel. C'est souvent la rencontre de deux solitudes, qui sont condamnées à cohabiter et surtout à collaborer. Deux sondages CROP, menés auprès de 300 jeunes et de 134 syndicats de la FIM, ne laissent aucun doute sur le fossé qui sépare encore les anciens et les nouveaux. Le quart des syndicats interrogés avouent faire face à des conflits intergénérationnels, 18 % des jeunes ont une opinion négative de leur syndicat et le tiers des jeunes interrogés se sentent encore mal représentés par leur organisation syndicale.

Alexandre Roy, une figure bien connue du comité national des jeunes de la CSN, a des raisons d'être inquiet et ce qui le préoccupe pourrait bien s'appliquer à l'ensemble des syndicats de la CSN. « Il y a des résultats qui m'ont surpris dans ces sondages, d'autres qui m'ont extrêmement troublé. Quand 74 % des jeunes interrogés ne veulent rien savoir d'assister aux assemblées ou de participer aux comités syndicaux, ça fait peur. Ça veut dire qu'ils sont convaincus qu'ils ne peuvent pas faire avancer les choses. Ils sont tellement persuadés qu'ils ne seront pas écoutés qu'ils préfèrent ne pas être présents. Il faut se poser la question comme organisation syndicale : pourquoi les jeunes ne sont-ils pas intéressés par la vie syndicale ? Est-ce parce que les assemblées sont plates, parce qu'on a trop de « procédurites » et qu'on n'avance pas ? »

« La situation qui prévaut à la Fédération de l'industrie manufacturière n'est pas meilleure ni pire qu'ailleurs », selon Marc Laviolette, vice-président à la vie syndicale et responsable des jeunes de la FIM. Elle témoigne d'une réalité qui frappe toutes les organisations syndicales. « À cause de la crise économique, il n'y a pas eu d'embauche pendant un bout de temps, les jeunes ont perdu leur emploi, on s'est retrouvé avec des travailleurs qui avaient beaucoup d'an-

cienneté. Plus récemment, les jeunes de la génération Y sont rentrés dans nos usines. Et ça, c'est venu bousculer nos habitudes et nos valeurs. » Le fossé dont parle ici Marc Laviolette se manifeste surtout lors des choix de vacances et dans tout ce qui concerne la conciliation travail-famille, des sujets qui préoccupent au premier plan les jeunes travailleurs. « Heureusement, dit-il, de plus en plus de conventions tiennent compte de ces questions. Il y a un meilleur équilibre, les syndicats comprennent qu'il faut leur laisser de l'espace à cause de leurs familles. L'ancienneté ne donne pas tous les droits, tu ne peux pas prendre juste le meilleur parce que tu as de l'ancienneté. Si à cause de mon ancienneté, je « mange » les vacances de tout le monde, si à cause de mon ancienneté, il y a juste moi qui ai une place au soleil… je comprends les jeunes de haïr l'ancienneté. »

Changer les mentalités

Un changement de mentalité semble s'imposer. Plusieurs jeunes avouent ne pas se retrouver dans le modèle actuel. Chose certaine, l'arrivée plus massive de ces derniers au sein des organisations syndicales commandera forcément des changements aux conventions collectives.

Comme l'explique Jean-Noël Grenier, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval, les jeunes sont encore minoritaires dans les syndicats, mais ça ne durera pas. Et plus ils seront nombreux, plus il faudra tenir compte de leurs besoins. « On est en train de vivre une transition ou les jeunes n'ont pas encore pris leur place. Ils vont la prendre et devenir majoritaires, mais pour l'instant, le défi, c'est de les intégrer, de leur donner une place. Il ne faut pas seulement leur parler, estime-t-il, il faut aussi les écouter pour savoir ce qu'ils veulent. Il faut à tout prix éviter l'autoexclusion. »

Une expérience qui se transmet

« Les plus vieux ne pensent pas comme nous, mais ça ne veut pas dire qu'on n'a pas besoin d'eux », soutient Marie-Josée Méthot, du Syndicat des travailleuses et travailleurs des produits Scientific Games. Comme bien d'autres jeunes syndiqués, elle constate que la transmission du savoir et de l'expérience, d'une génération à l'autre, est vraiment essentielle. « On se rend compte qu'on ne connaît pas l'histoire de notre syndicat, on ne sait pas ce qui a été fait dans le passé. L'information ne circule pas assez. Les plus vieux peuvent nous en apprendre beaucoup. »

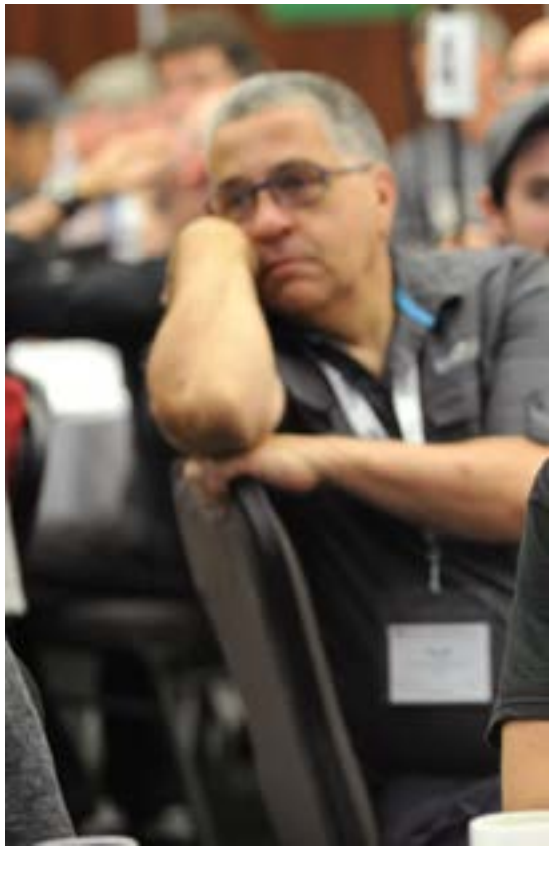
Maxime Rousseau, du Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor estime pour sa part qu'il a de la chance. Son comité exécutif syndical est composé de travailleurs de tous les groupes d'âge. Un avantage indéniable, selon lui, pour bien comprendre les besoins de chacun. « On pense trop souvent que c'est la compagnie qui nous a donné ce qu'on a aujourd'hui. On oublie que ce sont les gars qui se sont battus pour obtenir ces droits et ces avantages-là. Les plus vieux vont partir à un moment donné, on doit donc prendre notre place. Ça va être nous autres les vieux, un jour. »

La relève : l'affaire des plus anciens

Les syndiqués d'expérience ont, bien sûr, un rôle essentiel à jouer pour développer la relève. Un rôle éducatif, un rôle de soutien et d'accompagnement. En fait, l'implication des plus jeunes et la bonne compréhension des enjeux syndicaux, c'est aussi l'affaire des plus vieux.

Les jeunes dirigeants syndicaux ont d'abord été recrutés par un plus ancien, comme en témoigne Yan Rivard du Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield : « Dans chaque syndiqué-e, il y a un syndicaliste qui se cache. Il faut juste le réveiller. Les gens du comité exécutif sont venus me chercher. Ils m'avaient ciblé. Ils m'ont donné de la formation et m'ont bien expliqué comment ça marchait. »

Kevin Gagnon, du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone de Joliette, ne voulait surtout pas se retrouver un jour à la direction de son syndicat. Pourtant, il a succombé à l'appel de l'engagement.



« Mon père a été 18 ans président de syndicat, mon grand-père pendant 24 ans. Je les ai vus militer et travailler toute leur vie là-dessus et je m'étais tout le temps dit que je ne ferais pas la même chose qu'eux. J'ai accepté à reculons de m'impliquer, quand l'un de nos délégués a démissionné. J'ai accepté pour une couple de mois, juste pour me prouver à moi-même que ce n'était pas ma place. Mais bon, j'ai eu la piqûre et j'ai décidé de rester. »

François Thivierge du Syndicat des travailleurs de Cheminée Sécurité ne serait sans doute jamais devenu dirigeant syndical, si personne n'était venu le recruter. « Moi, j'ai profité du compagnonnage. D'avoir quelqu'un qui te soutient, qui t'ouvre des portes, qui répond à tes questions et corrige tes erreurs, ça t'aide à comprendre ce qui n'a pas marché. Nous autres, les jeunes, on a besoin de bâtir notre crédibilité face aux camarades et face aux patrons. »

Informer, éduquer, pour vaincre les mythes

Les jeunes, en général, perçoivent souvent mal le rôle du syndicat, constate Jean-Noël Grenier. « Leur perception est parfois teintée par le discours antisyndical de plus en plus à la mode. » Chaque jour, le professeur côtoie des étudiantes et des étudiants bien mal informés sur le rôle des organisations syndicales. « 95% de mes étudiants sont très méfiants à l'endroit des syndicats. Il faut déconstruire les mythes et les préjugés négatifs entretenus par les radios poubelle, les employeurs et certains politiciens. Il y a eu 1400 renouvellements de conventions collectives l'an dernier au Québec, les conflits de travail, c'est quelque chose de très marginal. »

L'ancienneté : alliée des entreprises et des employés

Pour le professeur Grenier, il est important de lutter contre l'ignorance. Vaincre les fausses perceptions qui font croire que l'ancienneté est nuisible, pour les jeunes et les entreprises. Au contraire, dit-il, l'ancienneté est la manière la plus équitable de gérer les droits des employé-es. « C'est un concept objectif qui existe sous diverses formes depuis l'an 940 avant Jésus-Christ, ça date des empires chinois. Ça assure de tout temps la stabilité des effectifs. » L'ancienneté permet de souder les intérêts de l'employé avec ceux de l'entreprise. « En refusant d'accorder des droits et une sécurité d'emploi à ses travailleurs, l'entreprise se fragilise. Elle provoque le manque de loyauté de ses employés. Les effets pervers sont plus importants qu'on le pense. »

Le professeur Grenier estime essentiel de faire comprendre aux plus jeunes que « la sécurité d'emploi et les règles d'ancienneté, qu'ils perçoivent aujourd'hui comme des irritants, leur seront très utiles demain et tout au long de leur vie dans l'entreprise. »

Les « nouveaux jeunes », modes d'emploi

Jean-Noël Grenier constate que « les jeunes qui arrivent aujourd'hui sur le marché du travail sont les enfants de la Charte des droits, les « Chartistes ». Ils sont habitués de se faire entendre, de s'exprimer et de faire en sorte qu'on respecte leurs droits à eux, immédiatement. Ils n'ont pas l'habitude d'attendre, de se faire dire non. Quand on entre dans une entreprise avec une convention collective, on est mis en rang. Les jeunes doivent donc accepter d'attendre et de prendre leur temps. »

Les jeunes ont toutefois raison, selon lui, de s'élever contre le travail précaire, « une invention des employeurs. Les patrons ont besoin de travailleuses et de travailleurs dont ils peuvent se débarrasser plus facilement, des sans-droits. »

Le piège des nouveaux modèles de gestion

Les nouveaux modèles qui valorisent la compétence, au détriment de l'ancienneté, se répandent à la vitesse de l'éclair dans les entreprises. Ces modèles séduisent bien des jeunes, pour qui l'ancienneté est surtout un frein à leur avancement.

Le professeur Jean-Noël Grenier sert ici une mise en garde : « L'illusion du discours patronal qui prône les bienfaits de l'approche par compétence est un leurre, notamment pour bien des jeunes. C'est un piège qui autorise l'employeur à systématiser la concurrence entre les employés plus jeunes et plus anciens. »

Il constate que « ces nouveaux modèles, qui encouragent la promotion individuelle, créent beaucoup d'exclus. Ils servent surtout à augmenter les droits de gérance et permettent aux employeurs de mettre à l'écart les employé-es plus vieux, dont ils ne veulent plus ».

La journée de réflexion sur la solidarité intergénérationnelle organisée par la FIM a bien démontré que l'intégration des jeunes, la véritable intégration, est plus que jamais essentielle et inévitable, aussi bien dans nos structures syndicales que dans nos milieux de travail. Il y va de la survie de nos organisations. De l'avis général, le temps est venu de leur faire une place, sans renier ce que nous sommes, sans oublier ce qui a fait de tout temps la force de nos syndicats. ■

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

COMMENT LA SUÈDE **FAIT PLUS AVEC MOINS**

Si le Québec suivait l'exemple de la Suède, il pourrait augmenter le nombre de ses médecins de 69 % et celui de ses infirmières de 32 %. Il serait alors possible, partout sur le territoire, d'obtenir une consultation et des traitements à l'intérieur d'un délai défini. Le système de santé québécois deviendrait l'un des plus performants au monde tout en permettant de dégager des économies de plusieurs milliards de dollars et de redresser nos finances publiques.

PAR **PHILIPPE CREVIER**

Année après année, lorsqu'on compare l'efficacité des systèmes de santé internationaux, ceux des pays scandinaves font figure de modèles. C'est encore le cas dans la plus récente étude du Commonwealth Fund, alors que la Suède se classe globalement troisième parmi les 11 pays ayant fait l'objet d'une évaluation. De son côté, le Canada s'y trouve avant-dernier, tout juste devant les États-Unis.

Plus impressionnant encore est le fait que la Suède, malgré une population plus nombreuse et plus âgée qu'ici, parvient à obtenir ces résultats en investissant 9,6 % de son PIB en dépenses de santé comparativement à 10,9 % pour le Canada et à 12,2 % pour le Québec. Si le Québec dépensait en santé de la même façon, les économies se chiffreraient à plusieurs milliards annuellement (3,5 milliards selon les données 2008 de l'OCDE).

En Suède, le maintien de la santé de tous les citoyens constitue une responsabilité sociale publique dont les fondements sont le respect de la dignité humaine, la solidarité et

ANDERS WIKLUND / REUTERS

l'efficacité du système. Cela se traduit notamment par le fait que 81 % de ses dépenses de santé sont financées par les fonds publics, comparativement à 70 % au Canada. En effet, en moyenne, chaque citoyen canadien doit payer de sa poche, chaque année, plus de 850 $ en dépenses directes de santé et plus de 680 $ en assurances privées. Ces frais expliquent sans doute qu'au Québec, 6 % des répondants à une étude ont déclaré ne pas avoir consulté un médecin en raison des coûts, contre seulement 3 % en Suède. Les recettes fiscales qui servent à financer la majorité des dépenses de santé en Suède proviennent tant du niveau national que des niveaux régionaux et municipaux.

MASKOT / GETTY

Un système décentralisé et démocratique

Depuis 1990, le système suédois a fait l'objet de plusieurs réformes axées sur sa décentralisation, sur la responsabilisation des établissements par des mesures accrues d'imputabilité, de transparence et de reddition de comptes et par le développement d'une culture centrée sur les résultats.

Ainsi, l'État fixe les grandes politiques de santé et les objectifs, puis mesure les résultats, mais ce sont les régions qui sont responsables de l'organisation, de la gestion et de la prestation des soins de santé, alors que les municipalités le sont des soins de longue durée qui ne requièrent pas de soins médicaux. Tout le contraire de la réforme que veut imposer le ministre Barrette.

Les comtés suédois sont organisés en vingt conseils régionaux. Ces conseils administrent plus de 1000 centres de santé primaires, dont certains sont ouverts jour et nuit. La majorité du temps, les consultations sont effectuées auprès d'infirmières, sauf en cas de problèmes plus sérieux. Il y a aussi 65 hôpitaux régionaux qui assurent les services aux patients référés par les médecins ainsi que par des services d'urgence. Enfin, chacun des six grands découpages territoriaux comprend un ou deux hôpitaux spécialisés.

Les membres des conseils régionaux sont élus au suffrage universel pour quatre ans, en même temps que les législatives nationales. Plusieurs personnes, majoritairement issues du milieu de la santé, posent leur candidature puisque le haut niveau d'autonomie des organisations leur permet de mettre en œuvre des politiques qui peuvent concrètement améliorer le système de santé.

Une particularité du système suédois est qu'on y retrouve plus de médecins et d'infirmières qu'ici. Alors que l'on compte 2,31 médecins par 1000 habitants au Québec, il y en a 3,9 en Suède. Même constat pour les infirmières, on en retrouve 8,4 par 1000 habitants ici et 11,1 en Suède. Leurs médecins sont rémunérés à salaire et par le nombre de patients suivis, au lieu de l'être à l'acte comme au Québec ; ce qui évite au système suédois le caractère inflationniste lié au mode de rémunération québécois.

Les budgets de chaque région sont déterminés en fonction de leur richesse relative et des besoins de la population. Pour offrir des services, chaque conseil traite avec des prestataires de soins publics, mais aussi privés. En effet, les fonctions d'acheteur et de prestataires de services sont séparées en Suède. Ainsi, les conseils fixent les besoins et le coût des services et transigent avec les centres de santé primaires, les hôpitaux régionaux ou spécialisés publics ou privés, lesquels sont donc mis en concurrence. On considère en Suède que l'acheteur, public, est celui qui dispose des meilleures compétences pour représenter au mieux l'intérêt public dans le choix des fournisseurs de soins de santé.

La place limitée du privé

Qu'il s'agisse d'un contrat avec un établissement public ou privé, le paiement ne peut excéder ce qui y est prévu, question de favoriser l'imputabilité du prestataire. Pour pouvoir exercer en Suède, le privé doit donc négocier ses tarifs avec le comté. Le secteur privé est donc interdit d'agir en marge du secteur public, ce qui explique le peu de place qu'il occupe. Par exemple, contrairement à ce qu'on retrouve ici, un cabinet de médecine privé ne peut opérer sans que ses tarifs aient été l'objet d'un contrat avec le public. De plus, la place accordée au secteur privé est constamment remise en question en Suède. Une étude menée en 2008 a démontré que c'est là où le secteur privé est le plus présent que les services sont le moins performants. Enfin, la place limitée du privé s'explique par le fait que seulement 2 % de la population sont couverts par une assurance privée ; ce type d'assurances faisant l'objet d'une taxe de 25 %.

Le système suédois se distingue aussi par sa culture de transparence et de reddition de comptes. Outre le fait que les gestionnaires du système de santé sont élus, de nombreux indicateurs permettent d'assurer le respect des pratiques les plus efficaces. Des systèmes d'informations donnent ainsi aux autorités locales et nationales la possibilité d'évaluer la performance des établissements et d'intervenir au besoin. Cela s'est notamment traduit par la mise en place d'une garantie de soins nationale (0-7-90-90) qui fixe le nombre de jours pendant lesquels un patient doit attendre avant de bénéficier d'un soin dit « primaire » (0), d'une consultation médicale (7 jours), d'une consultation chez un spécialiste (90 jours) et d'un traitement (90 jours).

En somme, le système de santé suédois constitue, à plusieurs égards, un modèle qui pourrait nous inspirer. ■

Sources : Stéphane Paquin, « Les réformes de la santé dans les pays scandinaves : quelles leçons pour le Québec ? », *Le Point en administration de la santé et des services sociaux*, Vol. 7, nº 1, printemps 2011 ; Stéphane Paquin, Alain Desjourdy, *Réforme de la santé pour faire face au vieillissement : La Suède en exemple*, 2012 ; OCDE, Commissaire à la santé et au bien-être du Québec et Eco-santé Québec

À force de couper, on

La CSN en campagne contre l'austérité

La CSN va mettre toutes ses énergies pour contrecarrer le plan de match libéral basé essentiellement sur l'austérité et travaillera activement à développer des alliances les plus larges possible en ce sens. C'est le message clair lancé par Jacques Létourneau lors de la rencontre annuelle avec les salarié-es du mouvement et du conseil confédéral qui s'est tenue à Montréal à la fin septembre.

« L'opposition aux politiques d'austérité du gouvernement Couillard est déjà en marche, a indiqué le président de la CSN. Plus de 50 000 personnes ont manifesté le 20 septembre, à Montréal, contre le projet de loi nº 3 sur les régimes de retraites des employé-es municipaux et des sociétés de transport. Un peu partout au Québec, dans les centres jeunesse, dans les CSSS, nos syndicats de la santé dénoncent les effets des coupes budgétaires et du sous-financement sur les services. Des groupes populaires s'organisent aussi contre les visées libérales. Il est temps de coordonner nos actions en laissant toute la place à la grogne de s'exprimer : il faut regrouper nos forces contre le gouvernement Couillard. »

Les CPE, les universités, les commissions scolaires, le Régime québécois d'assurance parentale, les agences de santé, les conservatoires de musique en région et la Sûreté du Québec sont dans la mire des libéraux depuis le début de la session parlementaire. « Philippe Couillard a caché aux Québécois ses réelles intentions en campagne électorale. Personne n'a voté pour ça, a dénoncé Jacques Létourneau. Il a trompé le Québec. Nous allons tout faire pour empêcher le saccage annoncé du modèle social que les Québécoises et les Québécois se sont donné. »

À ces annonces, qui se mêlent à des ballons d'essai pour infléchir l'opinion publique, s'ajoutent plus de 5 milliards de dollars de compressions dans les dépenses de l'État au cours des prochaines années. De telles politiques remettent en question l'intégrité des services publics et des programmes sociaux et participent à un véritable démantèlement de l'État social pour qu'il ressemble davantage aux autres provinces canadiennes, voire à des États américains.

« Au cours des prochains mois, nous démontrerons tous les effets des coupes libérales sur la population. Le gouvernement Couillard verra qu'elle est fortement attachée à ses services publics, à ses programmes sociaux et à la mission que doit jouer l'État au Québec pour redistribuer la richesse. Nous lui ferons valoir de multiples façons notre opposition à son entreprise de démantèlement », a assuré Jacques Létourneau.

MICHEL GIROUX

détruit
des libéraux

MICHEL GIROUX

Plus de 50 000 personnes ont manifesté contre l'austérité et le projet de loi nº 3 le 20 septembre à Montréal.

RAYNALD LEBLANC

MICHEL GIROUX

Projet de loi nº 3

La classe moyenne **dans le collimateur**

PAR **ARIANE GAGNÉ**

Le projet de loi nº 3 sur les régimes de retraite du secteur municipal marque le début d'une politique d'austérité que le gouvernement libéral, dès les premiers jours de son mandat, était déjà bien décidé à entrer dans la gorge des Québécoises et des Québécois.

Philippe Couillard ne s'en cache pas, ou ne s'en cache plus : il a dans son collimateur l'ensemble des conditions de vie des jeunes, des aîné-es, des travailleuses, des travailleurs et des retraité-es du Québec. C'est à un complet exercice de destruction de leurs acquis que les Québécois sont en train d'assister. Et les régimes de retraite ont parti le bal.

Premières victimes : les employés municipaux

Au moment de mettre sous presse, le projet de loi nº 3 contenait une foule de mesures draconiennes accordant aux villes la possibilité de diminuer unilatéralement la rémunération et les conditions de travail des employé-es du secteur municipal. Partage à 50-50 des déficits passés, du service courant et des déficits futurs, possibilité de suspendre l'indexation actuellement versée aux retraités, plafonnement du coût total des régimes à 18 %... Si le ministre ne change pas son fusil d'épaule, ce qu'il semblait peu enclin à faire en commission parlementaire, son projet de loi viendra directement pénaliser les retraités et niera le droit à la négociation en désavouant des ententes conclues de bonne foi.

« Le projet de loi nº 3 dans sa forme actuelle est la première étape du plan de compressions du gouvernement. Il permet aux villes de réduire leurs dépenses par un affaiblissement généralisé des conditions des travailleurs syndiqués et risque de faire tache d'huile si on ne réagit pas massivement », avertit Denis Marcoux, président de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP–CSN).

Des prétextes

La CSN s'est toujours montrée ouverte à travailler sur la viabilité des régimes de retraite et à chercher des solutions pour ceux qui sont en réelles difficultés. « On ne peut croire le

MICHEL GIROUX

MICHEL GIROUX

ministre Moreau lorsqu'il dit vouloir assurer la pérennité des régimes de retraite du secteur municipal. Si c'était vraiment le cas, il ne viserait pas les régimes qui sont en bonne santé, souligne aussi Denis Marcoux qui n'en démord pas : il faut laisser les parties négocier. Les nombreuses ententes signées ces dernières années montrent qu'elles sont pleinement capables d'aboutir à des solutions raisonnables et équitables pour tous. »

Au tour des universités

L'empressement manifesté par le ministre François Blais à vouloir déposer en novembre son projet de loi sur les régimes de retraite des universités et son intention avouée de marcher dans le sillon du projet de loi nº 3 rendent pour le moins perplexe la CSN. « Sur 11 régimes, seul celui de l'Université Laval est en réelle difficulté. Il n'y a aucune raison de leur asséner un remède de cheval », s'exclame Francine Lévesque, sa vice-présidente.

Ironiquement, les syndiqués de ce régime en difficulté ont négocié le partage à 50-50

RAYNALD LEBLANC

des déficits passés. « Les travailleurs ont de bonne foi accepté de payer, mais n'avaient probablement pas bien mesuré les risques d'un tel engagement qui est aujourd'hui difficile à assumer. On voit bien qu'imposer le partage des déficits passés ne fonctionne pas », renchérit-elle.

En outre, les compressions sans précédent annoncées par le gouvernement dans les universités montrent bien que ce n'est pas la situation financière des régimes qui est en cause. « Les attaques contre les régimes de retraite ne servent qu'à donner l'espace requis aux villes et aux universités pour éponger leurs dépenses et absorber les compressions du gouvernement. Le rouleau compresseur fait son œuvre. Il faut l'arrêter, sans quoi il va tout détruire. »

Et la vice-présidente de la CSN de conclure : « Nul gouvernement, même majoritaire, ne peut se permettre de sabrer si délibérément les acquis des citoyennes et des citoyens sans en payer un jour le prix politique ». ■

Agences de notation

États **sous surveillance**

PAR **MATHIEU ST-ONGE** ET **FRANÇOIS L'ÉCUYER**

Elles avaient accordé une note de AAA aux papiers commerciaux adossés à des actifs, les fameuses *subprimes* qui ont coulé l'économie en 2008. Elles n'ont jamais vu venir les scandales financiers d'Enron, de Worldcom et de Parmlat ni la crise asiatique de 1997. Mais les agences de notation ont le pouvoir de déstabiliser les marchés et de forcer les gouvernements à sabrer les dépenses publiques.

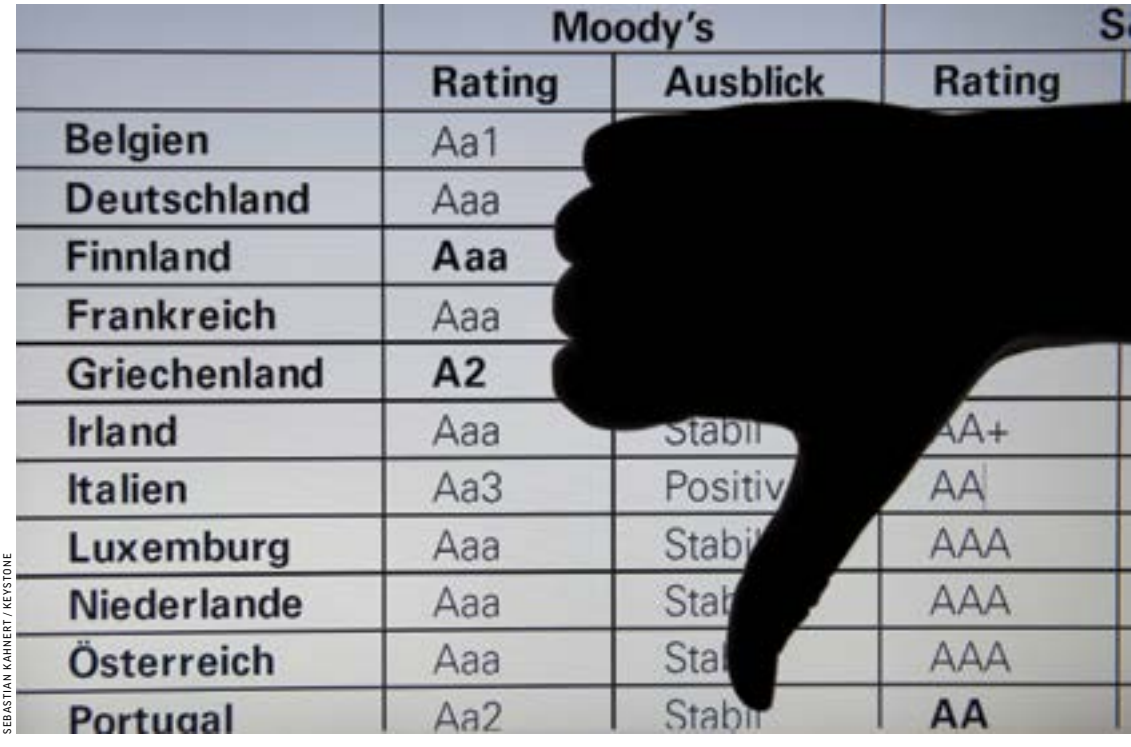
Standard & Poor's. Moody's. Fitch. À elles seules, ces trois agences de notation contrôlent 90 % des parts de marché du secteur de la notation financière. Leur mandat est d'analyser la santé financière des entreprises et des États et ainsi leur capacité à rembourser leurs emprunts. En fonction de ces évaluations, les créanciers déterminent les taux d'intérêt de leurs prêts au regard du risque de solvabilité de l'emprunteur.

En provoquant une hausse des taux d'intérêt d'une dette nationale, une diminution de la cote de crédit d'un État augmentera le service de sa dette. Ainsi, les agences de notation ont une forte influence sur le comportement économique des gouvernements, au point de conditionner leur gestion des finances publiques.

En août dernier, l'agence DBRS maintenait la cote de crédit du Québec à A (élevée), tout en estimant que sa position était « vulnérable » en fonction d'un objectif de retour à l'équilibre budgétaire qualifié d'« ambitieux ». En faisant une allusion directe à la Commission de révision des programmes, le vice-président de DBRS, Travis Shaw, déclarait qu'« il faudra des efforts considérables pour contenir les dépenses alors que les économies du programme de révision des dépenses […] restent à identifier. Il faudra aussi un coup de pouce de la part des syndicats [puisque] le renouvellement des conventions collectives [du secteur public], qui viennent à échéance en mars 2015, représente un risque au plan fiscal ».

Dès le lendemain de la publication du rapport de DBRS, le ministre des Finances, Carlos Leitão, répondait que « les cibles de contrôle des dépenses que nous nous sommes données devront être atteintes. […] L'objectif ultime nous a été rappelé par les agences de notation. »

Pour la chercheuse Julia Posca, auteure d'une étude sur les agences de notation pour l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), le fait d'attribuer une cote de crédit s'avère « avant tout un exercice d'interprétation. Sous couvert de neutralité, les agences font pourtant la promotion d'un modèle bien précis de gestion de l'État et de développement économique où prévaut l'exigence de rendement à court terme et où sont encouragées les formes apolitiques de régulation, c'est-à-dire le marché ».



SEBASTIAN KAHNERT / KEYSTONE

Politiques d'austérité

Ce conditionnement des finances publiques des États par les agences de notation semble bien réel ces jours-ci à Québec. Afin de revenir à l'équilibre budgétaire, les fuites provenant du gouvernement Couillard indiquent que celui-ci cherchera d'abord et avant tout à réduire les dépenses publiques plutôt que de s'attaquer à la colonne des revenus, et ce, malgré les appels à la prudence quant aux politiques d'austérité provenant des principales institutions financières internationales.

Depuis la crise économique de 2008, plusieurs observateurs ont reproché aux agences de notation d'aggraver la situation financière de nombreux pays européens. On reproche aux agences d'être responsables de « prophéties autoréalisatrices » : les agences portent un blâme sur l'état des finances publiques d'un pays comme la Grèce, ce qui fait fuir les créanciers et grimper les taux d'intérêt. Ce qui a amené Pier Carlo Padoan, chef économiste de l'OCDE, à déclarer au quotidien italien *La Stampa* en juillet 2011 : « Ce n'est pas vrai qu'elles transmettent des informations : elles expriment des jugements entraînant une accélération de tendances déjà à l'œuvre. C'est comme pousser quelqu'un qui est au bord d'un ravin. Elles aggravent la crise. »

D'autant plus, soulignent certains économistes tels que Norbert Gaillard, que les hausses de cote de crédit des États se traduisent très rarement… par des baisses de taux d'intérêt. ■

Olymel de Saint-Simon

Les travailleurs obtiendraient **près de 14 millions**

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

1

Les ex-travailleurs de l'usine de découpe d'Olymel à Saint-Simon ont remporté une éclatante victoire en août dernier avec l'appui de la CSN et de la Fédération du commerce. Bien qu'Olymel ait décidé de porter en appel une décision arbitrale leur donnant gain de cause, les ex-travailleurs pourraient toucher près de 14 millions de dollars en salaires perdus.

Après sept ans de lutte, un arbitre leur a donné raison : la filiale de la Coop fédérée, dont le chiffre d'affaires est aujourd'hui de 8,3 milliards de dollars, s'est comportée bêtement, comme s'il n'y avait pas de convention collective, en fermant illégalement son usine de la Montérégie et en jetant à la rue 406 employé-es. Ce jugement ne porte pas sur le lock-out toujours en cours depuis le 17 octobre 2007.

Quand le téléphone a sonné à midi, le 20 août, Michel Daigle, président du Syndicat des travailleurs d'Olympia (CSN) et actuel vice-président du Conseil central de la Montérégie pour la région de Saint-Hyacinthe, préparait le repas en compagnie de sa conjointe. Jamais il ne se serait douté que cet appel allait changer sa vie, tout comme celle de 405 autres travailleuses et travailleurs. Au bout du fil, Michel Trépanier, conseiller syndical de la Fédération du commerce, lui annonce que la décision tant attendue vient confirmer les prétentions des syndiqués : Olymel a eu un comportement illégal et devra donc rembourser les ex-travailleurs qui toucheront environ 25 semaines de salaire, en plus des avantages sociaux et des intérêts accumulés.

La réaction de Michel Daigle, qui a travaillé 31 ans à l'usine, a été immédiate, faisant même sursauter sa conjointe : « J'ai crié très fort "hourra" en levant les bras, comme si la coupe Stanley venait d'être gagnée ! J'étais euphorique », raconte-t-il avec un large sourire. Son comparse retraité et vice-président du syndicat, Gaétan Gingras, qui

01 En octobre 2012, une marche funèbre a été organisée avec le concours du Conseil central de la Montérégie pour souligner le cinquième anniversaire du lock-out ainsi que le décès de 11 des leurs.

02 **Michel Daigle** et **Gaétan Gingras** ont travaillé plus de 30 ans à l'usine de Saint-Simon.

a aussi passé 30 ans à éviscérer, à découper, à empaqueter et à expédier des millions de pièces de porc partout dans le monde, est tout aussi réjoui : « Ce jugement en notre faveur est un baume sur les blessures causées par Olymel lorsqu'elle a fermé abruptement son usine. Mais ce n'est pas ça qui va faire oublier aux gens l'affront », ajoute-t-il dans la même veine.

La fermeture de l'usine en avril 2007, qui avait déjà fonctionné presque à plein régime avec quelque 880 employés, a fait son lot de victimes. Plusieurs travailleurs âgés n'ont pas réussi à se trouver un emploi. Certains ont pu se replacer dans d'autres régions, mais avec des conditions de travail et des salaires nettement inférieurs. « Il est arrivé plein d'histoires tristes. Il y a eu des divorces. D'autres ont dû vendre leur maison. Il y a également eu le décès de plusieurs de nos camarades », dit Michel Daigle. En octobre 2012, une marche funèbre a d'ailleurs été organisée avec le concours du Conseil central de la Montérégie pour souligner le cinquième anniversaire du lock-out ainsi que le décès de 11 des leurs. Aujourd'hui, ce nombre est passé à 17 ex-travailleurs qui n'auront jamais vu l'ombre d'une compensation.

Le respect de la convention au cœur du litige

En 2006, Olymel a tenté de fermer son usine, en dépit d'une lettre d'entente prévue à la convention collective lui interdisant de mettre fin à ses activités jusqu'à l'échéance du contrat de travail à l'automne 2007. Saisi d'un grief en juin 2006, un premier arbitre, Jean-Pierre Tremblay, a émis une ordonnance de sauvegarde intimant Olymel de respecter la lettre d'entente jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur le fond. Le 30 août suivant, l'arbitre a accueilli le grief et obligé l'entreprise à maintenir son usine ouverte jusqu'à la fin de la convention, en septembre 2007. L'employeur a contesté la décision, mais s'est fait débouter par la Cour supérieure. Malgré cela, Olymel a fermé son installation le 20 avril 2007 en transférant sa production à d'autres usines, soit trois jours avant que le jugement de la Cour ait été rendu. Le syndicat a réagi en déposant une série de griefs, qui ont donné lieu à la décision de l'arbitre Claude H. Foisy rendue le 20 août de cette année. Depuis, l'usine rénovée à coups de plusieurs millions de dollars est toujours inactive, Olymel ayant décrété un lock-out le 17 octobre 2007.

Devant les violations flagrantes d'Olymel, l'arbitre Foisy lui a ordonné de verser les salaires et les avantages perdus par les 406 travailleurs de Saint-Simon pour la période du 20 avril au 16 octobre 2007, soit un peu au-delà de l'échéance de la convention. Fait à noter : en 2009, trois membres du Conseil arbitral, une instance d'appel alors existante à l'assurance-emploi, ont rendu une décision unanime contre Olymel, en statuant que : « Le lock-out était une mise en scène pour affaiblir les travailleurs dans leur volonté de poursuivre les démarches devant les tribunaux. »

Olymel doit cesser de s'entêter

« C'est évident que toutes ces contestations relèvent d'un entêtement. Olymel ne veut pas avoir l'air d'une entreprise qui s'est trompée, lance Marius Ménard, l'avocat qui a défendu et obtenu que les droits de ces ex-travailleurs soient reconnus. Le fait qu'Olymel demande aujourd'hui à la Cour supérieure de réviser la décision de l'arbitre Foisy vient renforcer cette idée de l'acharnement sans fin. »

Pour Michel Daigle, le choix est clair : Olymel doit revoir son attitude à la lumière de toutes les décisions passées rendues par les tribunaux. « Ce que l'on attend de l'employeur, c'est qu'il prenne ses responsabilités en tant qu'entreprise socialement responsable, plutôt que de continuer une bataille juridique perdue d'avance. On l'invite à s'asseoir à une table de négociation pour que l'on puisse convenir d'une entente pour tout régler, y compris les autres litiges, dont celui touchant le lock-out actuel. Après, si Olymel veut rouvrir l'usine et s'en servir comme elle l'entend, c'est son affaire, pourvu qu'elle nous respecte comme travailleurs et comme syndiqués. Ça nous permettrait de passer à autre chose. »

Le 4 octobre, les ex-travailleurs étaient invités à une importante assemblée générale pour faire le point sur la situation. ■

Sagas juridiques
QUELQUES VICTOIRES HISTORIQUES DE LA CSN

2014
Une grande partie des 130 syndiquées injustement congédiées en 2011 par le CRDITED, à Montréal, ont pu réintégrer leur emploi grâce à une entente négociée par la CSN, en plus de recevoir une compensation totalisant plus de 4 millions de dollars.

2013
Les ex-syndiqué-es CSN de Celanese, à Drummondville, ont recouvré une somme de près de huit millions que l'employeur avait détournée de leur caisse de retraite lors de la fermeture de l'usine en 2000.

2009
Les 65 syndiqué-es du magasin Zellers d'Alma, fermé illégalement en 1995, ont vu leurs droits rétablis après une lutte de près de 15 ans. Une entente hors cour est finalement intervenue comportant d'importantes compensations financières.

1998
Quelque 135 syndiqué-es du transport et de l'imprimerie de Metro-Richelieu ont obtenu d'être réintégrés dans leur emploi, alors qu'ils avaient été congédiés injustement en 1992-1993, et environ 30 millions de dollars en compensation.

EN BREF

PAR **NOÉMI DESROCHERS, PHILIPPE LECLERC, MARTIN PETIT, THIERRY LARIVIÈRE ET ANNIE VENNE**

JOCELYN RIENDEAU

Entente dans la construction

Satisfaisante, malgré la menace

Dans un contexte de menace de loi spéciale, le comité exécutif de la CSN–Construction est satisfait de l'entente intervenue le 8 juillet entre l'Alliance syndicale de la construction, dont elle est membre, et la partie patronale, l'Association de la construction du Québec (ACQ) dans les secteurs industriel, et commercial et institutionnel (I-CI).

Soulignons d'abord l'obtention de l'inscription de la définition de harcèlement et la possibilité de faire modifier l'horaire de travail en lien avec les responsabilités parentales, pour les heures d'ouverture des services de garde par exemple, en respect de la conciliation famille-travail. Ces deux revendications de la CSN–Construction font désormais partie de la convention collective des deux secteurs.

« Nous avons également réussi à préserver le droit des travailleuses et des travailleurs à des fins de semaine de congé entières en faisant échec à la demande de l'ACQ qui visait à reprendre à taux simple le samedi, le temps perdu en semaine en raison d'intempéries », de souligner Pierre Brassard, président de la CSN–Construction.

Quelque 91 % des membres de notre organisation ont voté pour l'entente intervenue l'été dernier. • **M. P.**

Mises à pied sauvages chez Lantic

59 familles éprouvées par la perte d'emplois

Les travailleuses et les travailleurs de Sucre Lantic sont sous le choc : le jeudi 11 septembre, l'employeur a annoncé la suppression de 59 emplois. Depuis, ils multiplient les actions de visibilité pour dénoncer la décision de la direction, qui risque de perturber la productivité de l'usine sucrière et la paix industrielle. Ils sont entre autres inquiets quant aux conséquences sur leur santé et leur sécurité. Les syndicats souhaitent négocier pour en amoindrir les impacts, obtenir de meilleures indemnités de départ ou encore faire annuler l'abolition de postes. • **P. L.**

MICHEL GIROUX

À LA LIBRAIRIE

Sœur Simone Voisine – La force tranquille de l'engagement

Maria De Koninck, Les éditions du remue-ménage, 2014, 230 p.

Syndicaliste et religieuse

Sœur Simone Voisine, 87 ans, est un exemple éloquent qui montre que la vie religieuse peut se conjuguer avec l'engagement politique de gauche et avec le militantisme syndical.

Forcée d'abandonner l'école à 14 ans, Simone entre chez les Sœurs de la charité en 1943. Elle fut ensuite enseignante, puis dirigeante syndicale et militante indépendantiste tout en étant passionnée de culture. Elle obtiendra d'ailleurs son doctorat en littérature en 1974.

« Une vie comme une vue intérieure. Du Québec des régions qui s'est urbanisé. Du Québec de l'Église qui s'est laïcisé. Du Québec des femmes qui s'est émancipé. Du Québec frileux, colonisé et replié qui s'est enhardi, affirmé et répandu dans le monde. Du Québec vert et bleu. La vie de Simone Voisine est un extraordinaire voyage intime à l'intérieur des évolutions qui ont donné naissance au Québec moderne », écrit Gérald Larose, ancien président de la CSN, dans la préface du livre.

Sœur Simone Voisine a notamment été présidente du Conseil central de la Gaspésie (CSN) dans les années 1980, après avoir occupé la vice-présidence dans les années 1970. Depuis 1993, elle est responsable de la soupe populaire à la maison Mère-Mallet de Québec, où elle réside.

Plusieurs acteurs importants liés à l'évolution du Québec provenaient du monde religieux, mais ont décidé de quitter leur communauté avant de s'engager dans la vie publique. Simone Voisine a choisi de conjuguer les deux.

Cette femme a travaillé toute sa vie à l'amélioration de nos rapports sociaux, au partage plus équitable de nos richesses et a prôné le respect des autres. • T. L.

Changement d'allégeance syndicale

La CSN, force incontournable du secteur public

Communément appelée maraudage, la période de changement d'allégeance du secteur public québécois s'est tenue du 4 juillet au 4 août. Seuls les membres de la catégorie 1 (professionnel-les en soins) étaient touchés, puisque rappelons-le, la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ) a été l'unique organisation syndicale à refuser de participer au Front commun, forçant ainsi la tenue de ce maraudage.

NORMAND BLOUIN

Malgré les attaques nombreuses et étendues de la FIQ, des milliers de professionnels en soins ont choisi de demeurer au sein de la CSN, faisant de cette dernière l'organisation la plus représentative de la santé et du secteur public québécois. • **N.D.**

MICHEL GIROUX

Système de santé public

Barrette n'écoute pas le milieu

Le ministre de la Santé, Gaétan Barrette, a lancé sa vaste réforme de la structure et du financement du système de santé, sans consultations. Les agences régionales de la santé seront abolies et tous les établissements du réseau seront fusionnés sous un même chapeau administratif régional. La seule exception est Montréal, qui conservera quatre établissements suprarégionaux.

Pourtant, plus de 400 personnes, tant du milieu syndical et professionnel que patronal, étaient réunies à Laval le 16 juin pour dégager un diagnostic commun des problèmes qui minent le système public de santé et des services sociaux du Québec. Le ministre avait refusé l'invitation.

L'idée derrière ce premier rendez-vous national était de travailler en concertation avec les représentantes et les représentants des différentes professions et avec les gestionnaires du réseau de façon à trouver une solution qui ne soit pas imposée d'en haut ou par un seul acteur, comme c'est encore le cas aujourd'hui. L'objectif devrait être d'améliorer la qualité et l'efficacité des services tout en contrôlant mieux les hausses du budget global. Ce but ne sera atteint qu'en travaillant dans le respect de tous les maillons du réseau.

Diverses solutions ont été esquissées pendant cette rencontre et elles seront abordées plus en détail lors de la seconde, prévue le 9 décembre prochain. La CSN, l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux et l'Institut du Nouveau Monde seront de nouveau au cœur de l'événement. • **T.L.**

BIENVENUE à LA CSN 306 NOUVEAUX SYNDIQUÉ-ES

Entre le 15 mai et le 1er septembre, 11 nouveaux syndicats (ou sections) représentant 306 employé-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignaient à la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

ESTRIE

Centre de la petite enfance (CPE) Tante Juliette
Tous les salarié-es

LANAUDIÈRE

Maison La Traverse
Tous les salarié-es

Résidence Jo-li
Tous les salarié-es

Municipalité de Saint-Ambroise
Tous les salarié-es

MONTÉRÉGIE

Municipalité de Saint-Césaire
Tous les salarié-es, à l'exception des moniteurs et des monitrices de camp de jour

CPE La P'tite Caboche
Tous les salarié-es

Marchés d'aliments naturels Tau de Brossard
Tous les salarié-es, à l'exception de trois gérants, des fruits et légumes, des produits de cosmétiques et suppléments, de cuisine, et de deux consultants

MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

École de technologie supérieure
Tous les chargé-es de cours du service des enseignements généraux

Stella, l'amie de Maimie
Tous les salarié-es

SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN

Centre d'action bénévole de Jonquière
Tous les salarié-es

Portes ouvertes sur le lac (organisme communautaire)
Tous les salarié-es

Fondée en 1921, la CSN représente plus de 325 000 travailleuses et travailleurs, et ce, tant dans le secteur privé que public. • **A.V.**

Denis GUÉNETTE
PHOTO : **DENIS GUÉNETTE**

BÉTON PROVINCIAL DE MATANE

LE CIMENT DE LA SOLIDARITÉ

Steve Gaudreault, vice-président du syndicat, **Jacques Ouellet**, trésorier et **Jean-Pierre Ouellet**, président.

« Tous les matins, le président de notre "syndicat de boutique" se promenait dans la cour de l'usine, avec le patron, dans sa Lincoln Continental. C'est de même que ça marchait. »

« Quand arrivait le temps des réunions, on n'avait pas grand-chose à dire, tout était réglé d'avance. Lorsque quelqu'un voulait parler, il se faisait rasseoir par le président Et ça durait comme cela depuis des années. Il y a des gens qui sont "passés au cash" quand le patron a su qu'on voulait faire rentrer un syndicat CSN. »

Ce tableau que brosse aujourd'hui Jean-Pierre Ouellet, président du Syndicat des travailleurs de Béton provincial de Matane (CSN) ne date pas des années 1950. Ça se passait l'an dernier, dans une entreprise familiale de béton préfabriqué de la Gaspésie.

L'entreprise Béton provincial est née avec l'usine de Matane. C'est l'usine phare de la compagnie, qui possède maintenant 80 établissements partout au Québec. Ici, pas de syndicat. Le fondateur de l'entreprise, établie depuis plus de 50 ans en Gaspésie, est devenu, en quelque sorte, le roi du béton. Il s'oppose à toute syndicalisation. Novembre-décembre 2013, les 98 employés de l'usine de Matane décident de s'organiser, les trois quarts d'entre eux signent une carte d'adhésion à la CSN. Immédiatement, l'employeur entreprend une campagne de peur : menace de fermeture, menace de congédiement, intimidation et ingérence.

La campagne patronale atteint son but. Plusieurs employés décident de renier leur adhésion à la CSN et signent en faveur d'un « syndicat jaune », une association d'employés, calquée sur l'ancien comité social.

« Les gars ont eu peur, dit Steve Gaudreault, journalier et futur vice-président du syndicat CSN. Nous étions encore un peu majoritaires, mais le commissaire du travail a ordonné un vote et nous avons perdu par trois voix, au profit de l'Association des employés de Béton provincial limitée, travailleurs unis du béton préfabriqué. »

Coquille vide

Un syndicat indépendant et « jaune » — terme utilisé autrefois pour qualifier la proximité de certains avec le patron — voit le jour. Cotisation hebdomadaire : 2,50 $. Sans expérience, les travailleurs négocient une première convention collective, véritable coquille vide, qui demeurera en vigueur jusqu'au printemps 2017.

Rapidement, mais trop tard, les travailleurs constatent leur erreur. Ils se tournent alors vers la CSN, obtiennent une entente de service et acheminent une requête en changement de nom en vue d'une affiliation à la CSN en 2017. « Quand je suis arrivé dans le dossier, explique Denis Pineault, conseiller syndical à la CSN, j'ai découvert des relations de travail épouvantables, et l'avocat embauché par leur association leur a coûté énormément cher. La caisse syndicale, de près de 40 000 dollars, a été vidée, sans qu'aucun dossier soit réglé. »

La tâche s'annonce énorme, mais les travailleurs y croient. Il leur faudra bétonner leur convention collective, y inclure des clauses de libération syndicale, sur la sous-traitance, s'occuper des assurances collectives. En somme, vaincre centimètre par centimètre la résistance de l'employeur, qui conteste tous les griefs et refusait même, jusqu'à tout récemment, de rencontrer le conseiller au dossier. L'employeur réalise maintenant que les travailleurs ne sont plus isolés. La CSN a fait de ce dossier une priorité.

« Pour l'instant, dit Steve Gaudreault, l'employeur pense qu'il peut encore faire tout ce qu'il veut, mais il va finir par admettre que les choses ont changé. »

L'exercice de syndicalisation a divisé les troupes, mais la solidarité se cimente peu à peu.

Pour Jacques Ouellet, trésorier du syndicat, la force d'une centrale comme la CSN est un atout évident. « On sent plus de respect aujourd'hui, on a des moyens et des outils pour se défendre. » ■

Caroline GOULET
ILLUSTRATION : **SOPHIE CASSON**

PROBLÈMES PSYCHOLOGIQUES AU TRAVAIL

AGIR POUR ÉVITER LE FLÉAU

Si vous êtes au travail, regardez autour de vous : une personne sur deux vivra, d'ici 2020, un arrêt de travail lié à des problèmes de santé psychologique. Nos syndicats doivent agir pour éviter cette catastrophe appréhendée.

Et il ne s'agit pas d'une prémonition frivole, cette sombre prédiction émane de l'Organisation mondiale de la santé. Le diagnostic sera fort probablement celui de « trouble de l'adaptation » ou de « dépression », parce qu'« épuisement professionnel » n'est pas un diagnostic reconnu. Et pourtant, il y a fort à parier que ce sera justement le milieu de travail qui en sera la principale cause, comme c'est déjà le cas pour près de la moitié des absences prolongées au Québec.

Mais comment s'en occuper sur le plan syndical ? Devons-nous tous devenir « un peu psychologues » pour aborder ces questions ? Bien sûr que non ! En fait, si vous avez déjà négocié des clauses pour la conciliation famille-travail, revendiqué davantage de transparence et de communication entre la direction et les salarié-es, effectué des analyses de charge de travail, collaboré à la mise en place d'une politique de prévention de la violence et du harcèlement, participé à une démarche d'organisation du travail ou à la mise en place d'un réseau d'entraide, vous avez déjà travaillé à favoriser la santé psychologique au travail.

Réduction à la source

Comme pour toute question en santé et en sécurité du travail, nous visons la réduction à la source des risques. Et les risques pour la santé psychologique au travail sont connus : manque de reconnaissance, charge de travail inadaptée, absence de soutien, communication déficiente, perte de sens du travail, etc. De nombreuses recherches québécoises indiquent en effet quels facteurs organisationnels peuvent avoir des impacts sur l'équilibre et le bien-être des travailleurs et des travailleuses. C'est en agissant collectivement sur ceux-ci que nous pouvons nous protéger devant les exigences de productivité et une intensification du travail toujours plus grande. C'est d'autant plus important que les ressources suffisantes pour mener à bien cette intensification sont rarement au rendez-vous.

En juin dernier, le conseil confédéral de la CSN a adopté le plan d'action 2014–2017 en santé psychologique au travail. Il vise notamment à *Accentuer la sensibilisation, la formation et l'action syndicale sur les effets de l'organisation du travail sur la santé psychologique*. Plus nous serons outillés pour comprendre et aborder ces questions, plus nous serons en mesure de contribuer à développer des milieux de travail sains. Nous pourrons convaincre les employeurs des retombées positives d'une prise en charge paritaire de la santé psychologique sur l'ensemble du personnel et de l'organisation : réduction de l'absentéisme et du taux de roulement, diminution des coûts d'assurances et de ceux liés à la CSST, meilleur climat de travail, etc.

Un aspect fondamental de notre travail syndical demeure toutefois de nous attaquer aux préjugés entourant les problèmes de santé psychologique. La solidarité syndicale devra être au rendez-vous, car l'intensification du travail est bien réelle, dans tous les milieux, et elle fait déjà des ravages dans nos rangs. En 2010, l'Institut de la statistique du Québec évaluait à 32,9 % la proportion de personnes au travail qui présentaient des niveaux de détresse psychologique modérés ou élevés.

Le travail est malade, chez nous comme ailleurs. Et s'il n'est pas toujours l'unique cause de la détresse ou de l'épuisement, son organisation fait toujours partie de la solution. ■

Roger DESLAURIERS

IL Y A 50 ANS

LA NAISSANCE HOULEUSE D'UNE FÉDÉRATION ATYPIQUE

La Fédération des professionnèles (FP) est loin d'être en marge de l'histoire de la CSN, où certains tenant du seul syndicalisme industriel voudraient l'y placer. Elle représente, depuis sa naissance, un des caractères distinctifs de la confédération.

Ce texte est dédié à Hildège Dupuis, ingénieur à la ville de Montréal et militant de la première heure de la FICQ[1], décédé en 1999, et à Jacques Guénette, président de la FPPSCQ[2] de 1987 à 1994. Deux êtres hors du commun.

Alors que la syndicalisation des employé-es de l'État québécois était au cœur des enjeux du début des années 1960, la CSN était le pôle d'attraction qui stimulait les envies d'émancipation. C'était le cas pour les aspirations des plus mal traités, des gens sous-payés, de ceux soumis à la volonté d'institutions religieuses peu enclines à céder leur pouvoir. Cet état d'esprit rejoignait aussi les professionnel-les, les ingénieur-es et les cadres qui voulaient rompre avec le corporatisme qui les régissait et qui étouffait leur autonomie et leur souci d'assumer leurs responsabilités au profit de la société. Ils voulaient être de ce vaste mouvement qui n'allait pas s'avérer si tranquille, mais devenir presque révolutionnaire pour ce Québec si longtemps sclérosé sous un duplessisme de noirceur qui avait entravé les libertés. Ils voulaient s'engager dans ce mouvement d'émancipation, miser sur le syndicalisme plutôt que sur le repliement, mais la CSN voudrait-elle d'eux ?

Jean Marchand, Marcel Pepin. Début des années 1960, l'un président, l'autre secrétaire général de la CSN. Débat au comité exécutif. Doit-on syndiquer les professionnels de l'État du Québec, les cadres et les ingénieurs d'Hydro-Québec et ceux de villes comme Montréal ? Jean Marchand dit : On va investir des sommes énormes pour les syndiquer et pour améliorer leur sort, après, ils vont plier bagage sans même avoir pris le temps de rembourser les travailleurs et leur organisation. Marcel Pepin, répond : On va investir des sommes énormes pour les syndiquer et pour améliorer leur sort, après, peut-être, ils vont plier bagage sans même avoir pris le temps de rembourser les travailleurs et leur organisation. Mais, entre temps, ils auront contribué, à leur manière, à l'élan de liberté que vit le Québec, et nous… on aura fait notre *job*.

En 1964, la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec est créée. Devant leur congrès, le secrétaire général de la CSN dit : « Vos syndicats constituent le point de départ d'une expansion du syndicalisme dans un secteur nouveau et donnent une impulsion nouvelle au syndicalisme… » Première et longtemps seule centrale nord-américaine à sortir des sentiers battus en matière de syndicalisation, la CSN comptait désormais sur une fédération qui allait tout au long de son histoire, plus que toute autre organisation, ouvrir ses portes à des inattendus du syndicalisme, à de légitimes recherches de justice qui ne promettaient pourtant pas de débouchés dans de rentables secteurs de syndicalisation. Petite en nombre la FP, certes. Mais grande, très grande ! ■

1 ALAIN CHAGNON

2 ARCHIVES CSN

3 ALAIN CHAGNON

01 Après 18 ans à la tête de la FP, **Michel Tremblay** (ici en 1992) cédera les rennes de la fédération à l'automne 2015. Ayant parfaitement assumé l'héritage de ses prédécesseurs, le président sortant laissera renforcée l'assise d'une fédération généreuse. Sous sa présidence, sages-femmes, homéopathes, ostéopathes, acupuncteurs et de nombreux autres professionnel-les, techniciennes et techniciens ont pu se battre pour leur reconnaissance.

02 Novembre 1989, 24e Congrès de la fédération

03 Mars 1990, colloque sur la rémunération des professionnel-les

1. FICQ : Fédération des ingénieurs et cadres du Québec affilié à la CSN en 1964

2. FPPSCQ : Fédération des professionnelles et professionnels salariés et des cadres du Québec (CSN)

ARCHIVES CSN

Les directeurs de la Fédération nationale des métiers du bâtiment et le président de la CTCC de l'époque, **Alfred Charpentier** (sixième à partir de la gauche), posent lors du 22e Congrès de la fédération, en septembre 1946. On y aperçoit **Osias Filion** (au centre, 8e à partir de la gauche), président de la fédération pendant 29 ans, de la fondation en 1924 jusqu'au congrès de 1953, au cours duquel il a été élu président honoraire à vie. Filion a également été président de la CTCC de 1933 à 1934. Au moment de la prise de photo, il était aussi 2e vice-président de la CTCC.

Louis-Serge HOULE

90 ANS DE SYNDICALISME DANS LA CONSTRUCTION

LE DROIT AU TRAVAIL **EN TÊTE**

L'histoire de la CSN–Construction, qui souligne cette année son 90e anniversaire, est faite de luttes pour la reconnaissance du droit au travail qui trouvent encore écho, en ces temps où des pratiques douteuses viennent de céder leur place à un nouveau système de référence de la main-d'œuvre.

Avant même la fondation de la CSN, alors la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), en 1921, les ouvriers québécois du bâtiment d'obédience catholique, avec l'appui du clergé, tentaient de se regrouper sur une base régionale, suivant le modèle des syndicats de type industriel. Voilà au moins trois aspects qui les différenciaient des *unions* dites internationales, soit américaines, protestantes et organisées par métiers.

Active dans les régions, contrairement à ces dernières qui étaient plus présentes à Montréal, la Fédération catholique des métiers du bâtiment de la CTCC comptait alors le plus grand nombre de membres, soit près de 10 500 en 1940. Rapidement, les revendications portent sur la diminution de la semaine de travail, la santé et la sécurité sur les chantiers et l'uniformisation des conditions de travail entre les travailleurs de toutes les régions. Car les disparités sont grandes entre Montréal et ailleurs au Québec.

Une semaine « normale »...

Réclamée depuis le début des années 1930, la semaine de 44 heures sur 5 jours est finalement obtenue par la CSN dans certaines régions et pour les ouvriers de plusieurs métiers dans les années 1950. Ailleurs, la semaine normale de travail demeurera à 54 heures, jusqu'en 1963, où les membres de la CSN dans la construction réussissent à l'abaisser à 44 heures, voire à 40 sur certains chantiers.

Devenue une réalité pour des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs au Québec, encore aujourd'hui, la semaine de 40 heures n'est pas étendue à tout le secteur. Elle est en effet de 50 heures sur les chantiers à baraquement, les employeurs de cette industrie s'y opposant toujours férocement.

Aujourd'hui comme avant, les conditions du travailleur de la construction sont les mêmes : il est soumis à un patron qui fait un trop grand usage de son droit de gérance, la cadence est souvent effrénée, la précarité de l'emploi sur une base annuelle prévaut, la mobilité est son pain quotidien et le nombre d'accidents et de maladies professionnelles demeure élevé. En outre, la commission Charbonneau a largement démontré qu'il œuvre dans un environnement soumis, plus que tous les autres secteurs, aux décisions politiques et, par extension, au favoritisme, au copinage, à la corruption.

On comprend donc qu'en plus de prôner l'uniformisation des conditions de travail et des salaires partout au Québec, ce qu'elle obtient en 1956, la CSN mène des batailles sur le thème de la santé et de la sécurité du travail de façon récurrente. Au cours des 15 dernières années, le nombre déclaré d'accidents et de maladies professionnelles a souvent dépassé 7000 et des ouvriers perdent la vie par dizaines des suites du travail sur les chantiers, annuellement.

Le droit au travail

Au cours de toutes ces années, la CSN–Construction a plaidé pour le droit de travailler dans des conditions normales et, pour ses membres, l'accès à tous les chantiers, en favorisant au premier chef l'emploi régional. Elle s'est souvent butée à des pratiques des plus douteuses pour le contrôle de l'embauche en fonction de l'allégeance syndicale, plutôt que de la compétence, ce qui a d'ailleurs conduit au saccage de la Baie-James, en 1973.

Mais la pièce maîtresse issue de tous ces efforts est l'abolition du placement syndical et le mandat donné à la Commission de la construction du Québec de gérer la référence de la main-d'œuvre. Revendiquée dès 1969 par la CSN, la fin du placement syndical est l'aboutissement de plusieurs décennies d'interventions pour que les travailleuses et les travailleurs puissent gagner leur vie dignement, sans se soumettre aux diktats de certaines *unions*, et redonner à l'action syndicale son véritable sens.

L'avenir nous dira si le nouveau système, géré par la Commission de la construction du Québec depuis deux ans, réussira à assainir les pratiques à cet égard. ■

Kamel BOUZEBOUDJEN

PALESTINE

SYNDICALISME **SOUS OCCUPATION**

RONEN ZVULUN / REUTERS

Les travailleurs palestiniens se lèvent à trois heures du matin pour commencer leur travail à sept heures, car ils doivent passer les *check-point* israéliens. Le retour à la maison est aussi problématique.

Si l'on se contentait de rester à la surface, on dirait que l'entrevue réalisée avec Manawell Issa Abdelall, du comité exécutif de l'Union générale des syndicats des travailleurs de Palestine, lors du congrès de la CSN en mai, est une sombre litanie. Pourtant, quand on s'y attarde, on constate à quel point la lutte des syndicalistes palestiniens est malgré tout héroïque et porteuse d'espoir.

De prime abord, le militant nous raconte que les syndicalistes palestiniens vivent dans des conditions très difficiles, notamment à Jérusalem.

Pour illustrer son propos, M. Abdelall explique que la situation dans cette ville n'est comparable à aucune autre dans n'importe quelle ville du monde, car il existe trois codes du travail à Jérusalem : le code jordanien, le code israélien et le code palestinien.

Depuis l'occupation de Jérusalem, en 1967, Israël a imposé son code du travail, mais « nous, en tant que syndicalistes palestiniens, ne le reconnaissons pas, car c'est celui de l'occupant. Par ailleurs, nos syndicats ne peuvent défendre les travailleurs employés par des Israéliens, notamment ceux qui sont à l'emploi dans le secteur hôtelier, car les Israéliens considèrent qu'ils doivent être défendus par des syndicats israéliens, et ce, même à Jérusalem-Est, qui est un territoire occupé ».

Travailler dans les colonies

L'autre problème majeur qu'affrontent les syndicalistes est le cas des travailleurs palestiniens dans les colonies israéliennes, où il y a de 25 à 30 000 Palestiniennes et Palestiniens qui « n'ont aucun droit ».

« Prenons l'exemple du salaire. L'employeur paye, disons, 100 shekels (30 $) par jour, mais il inscrit sur le bulletin de paie 60 shekels (18 $) et les 22 jours travaillés durant le mois deviennent 15 jours. Pourquoi cette entourloupe ? Eh bien, c'est pour diminuer au minimum les indemnités aux travailleurs lorsqu'ils sont congédiés, puisque celles-ci sont calculées sur la base du salaire et des jours travaillés. C'est une autre façon de spolier les travailleurs palestiniens », affirme M. Abdelall.

L'autre situation désarmante est celle des femmes qui travaillent dans les champs. Elles sont parfois piquées par des serpents ou des scorpions et ne bénéficient d'aucune couverture médicale. Nombre d'entre elles sont également victimes de harcèlement sexuel.

« En tant que syndicat nous sommes impuissants, la seule chose que nous pouvons faire est de former les travailleurs et de les diriger vers des avocats », regrette M. Abdelall, qui ajoute que même dans ce cas, le laissez-passer vers le tribunal est un obstacle majeur.

Des victoires quand même

Dans un récent passé, il n'y avait pas de salaire minimum garanti dans les Territoires palestiniens. Des femmes pouvaient gagner un salaire mensuel de 100 dollars. Mais après de longues négociations avec le patronat (palestinien), l'Autorité palestinienne et les syndicats, un salaire mensuel minimum 1450 shekels (450 $) a été instauré.

« Notre syndicat réclamait un salaire minimum de 1750 shekels (528 $) par mois, car ce montant représente le seuil de pauvreté en Palestine, selon les études officielles », explique le camarade Abdelall.

« Jusqu'à aujourd'hui, il n'existe pas de rente, ni de retraite, ni d'indemnisation pour les accidents de travail, ni de congé de maternité pour les travailleuses du secteur privé. Mais nous avons obtenu, lors de négociations tripartites, que tous ces points fassent l'objet d'une loi en 2014 et que cette loi soit appliquée à compter du 1er janvier 2015 », affirme-t-il avec fierté. ■

MATTHIAS OESTERLE / KEYSTONE

Environ un million de personnes ont manifesté à Barcelone le 11 septembre pour avoir le droit de tenir un référendum sur l'indépendance de la Catalogne.

Ariane GAGNÉ

PAYS BASQUE, CATALOGNE ET GALICIE

CONTRE L'AUSTÉRITÉ **POUR L'INDÉPENDANCE**

Lors de son dernier congrès, la CSN a rencontré les représentants de trois organisations syndicales, du Pays basque, de la Catalogne et de la Galicie, qui se mobilisent pour contrer les mesures d'austérité imposées par Madrid depuis la crise économique de 2008. Ces régions d'Espagne seront-elles les prochaines en Europe à faire rimer amélioration des mesures sociales et indépendance nationale ? Aperçu de luttes qui rappellent étrangement la situation en sol québécois.

Pays basque en action

La crise de 2008 et l'éclatement de la bulle immobilière ont engendré un taux de chômage catastrophique en Espagne et ont servi de prétextes au parti populaire de Mariano Rajoy pour adopter des mesures très favorables au patronat.

« Le gouvernement central a profité de cette rude conjoncture pour forcer l'entrée en vigueur de mesures soi-disant nécessaires à la reprise de l'économie, entre autres dans les régimes de retraite et le code du travail », déplore Amaia Mynoa de ELA, confédération syndicale majoritaire au Pays basque.

En réaction au rouleau compresseur de Madrid, ELA s'est impliquée dans de multiples actions à l'échelle locale, régionale et nationale, dont six grèves générales. « Nous visons le triple objectif de renforcer le pouvoir collectif de négocier, de protéger et d'améliorer les politiques sociales et de tout faire pour accéder à l'indépendance des Basques », explique-t-elle.

Catalogne : l'indépendance à portée de main

Les manifestations se multiplient depuis 2010 en Catalogne : patrons, policiers, prêtres, marchent aux côtés des leaders syndicaux, chômeurs, travailleurs, retraités et immigrants pour contester les coupes gouvernementales dans une multitude de programmes. « La classe moyenne est de plus en plus affaiblie en Europe et la société se polarise entre les riches et les pauvres. Dans ce contexte où le gouvernement central agit de façon unilatérale, notre seul espoir est la lutte », souligne Carles Sastre, secrétaire général de l'Intersyndicale–CSC.

Les électeurs catalans qui votaient traditionnellement à droite appuient maintenant l'idée de l'indépendance, qui frise 60 % dans les sondages. Le oui au référendum du 9 novembre 2014 a donc de réelles chances de l'emporter. « Cette perspective pose un défi à relever par les syndicats : faire d'une Catalogne indépendante un bouclier de résistance aux saccages commis par l'État central et non un État néolibéral qui copierait les politiques d'austérité actuelles de Madrid », ajoute-t-il.

Et la Galicie ?

Le parti populaire espagnol a remporté la majorité en Galicie, où l'idée de l'indépendance, défendue surtout par les syndicats, est minoritaire. Des secteurs comme ceux de la construction navale, de la pêche et de l'agriculture y ont subi de plein fouet les contrecoups économiques de l'entrée de l'Espagne dans l'Union européenne. En outre, le chômage touche maintenant près de 53 % des moins de 35 ans.

« Partout en Europe, les gouvernements demeurent inflexibles face à la mobilisation massive des travailleuses et des travailleurs. En Grèce, par exemple, les quelque trente grèves généralisées n'ont rien donné. Cette situation crée insatisfaction et insécurité, et profite à l'extrême droite, comme en témoignent les dernières élections européennes », rappelle Xesus Ramon Gonzalez de la Confédération intersyndicale de la Galicie. « La gauche est démantelée, fractionnée, donc impuissante à mener le combat. Les seules organisations capables d'affronter le néolibéralisme ambiant sont les syndicats, qui ont une structure et une expérience des luttes. »

Amaia Mynoa partage ce constat. Elle ajoute : « Nous devons préparer le terrain et profiter de certains déclencheurs. Quand des tensions surgissent entre patrons et travailleurs, quand le gouvernement frustre les masses avec des mesures injustes, il nous faut saisir la balle au bond et nous mobiliser rapidement. Pour y arriver, un effort constant de notre part s'impose dans les milieux de travail et au sein de la société civile », conclut-elle. ■

CSN

SEMAINE NATIONALE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

DU 19 AU 25 OCTOBRE 2014

www.semainesst.org