PERSPECTIVES CSN

Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux

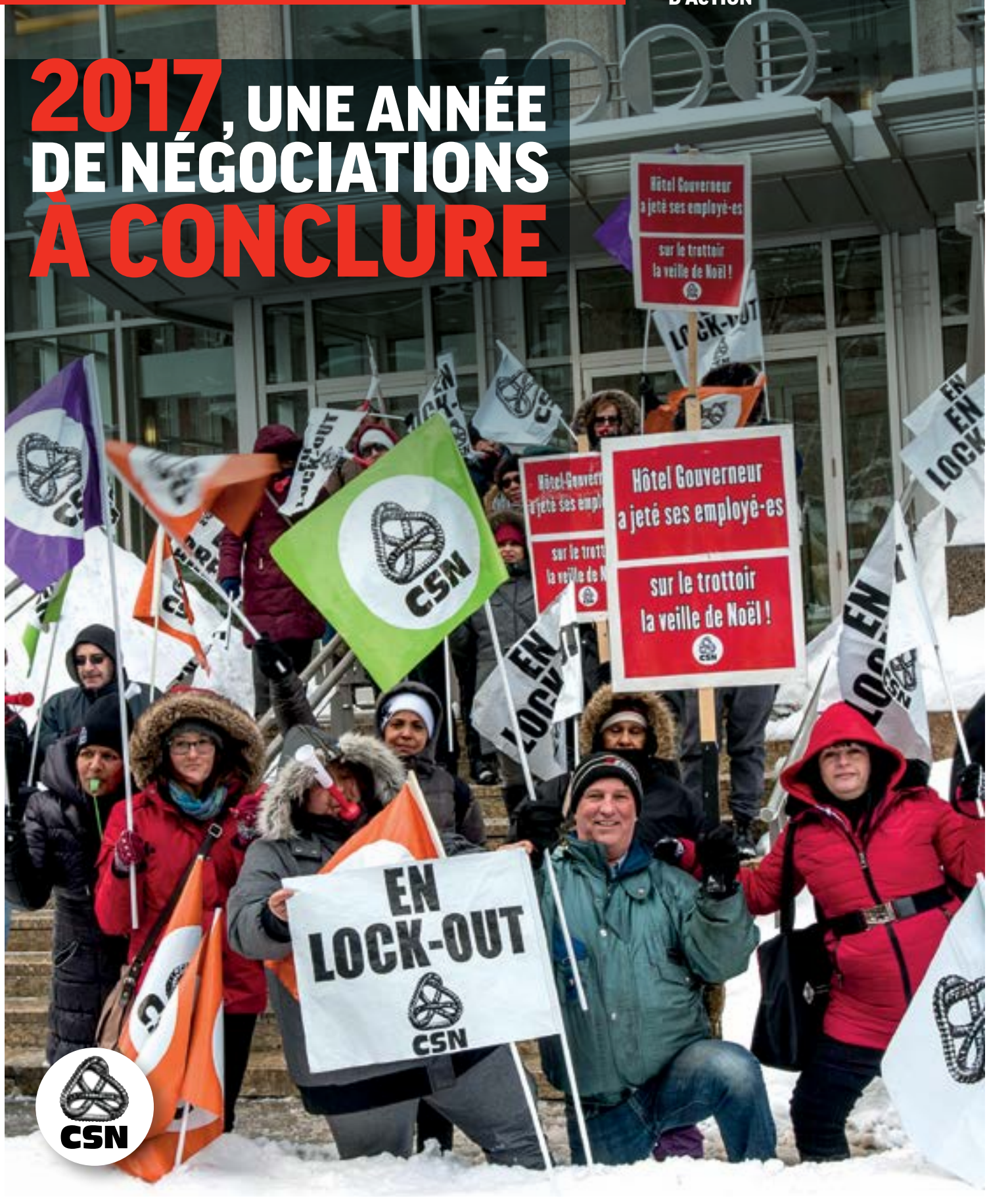
avril 2017

numéro 57

FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE
UN JOYAU À CONNAÎTRE

EN ROUTE VERS LE 65e CONGRÈS
DÉBATTRE D'UN PLAN D'ACTION

2017, UNE ANNÉE DE NÉGOCIATIONS À CONCLURE



LES DÉGÂTS DE L'AUSTÉRITÉ

MAXIME DESBIENS

LE MOT du président

JACQUES LÉTOURNEAU
CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

Avec le dernier budget québécois, les libéraux se targuent d'avoir renoué avec l'accroissement des dépenses de l'État. Certes les réinvestissements en éducation, en enseignement supérieur ainsi que dans la santé et les services sociaux, à la hauteur de 4,2 %, correspondent à peu de choses près aux coûts de système. Est-ce à dire qu'il n'y aura pas de réduction de services cette année et que les postes laissés vacants depuis les débuts de l'ère austère du gouvernement Couillard seront enfin pourvus ? Ne rêvons pas en couleur.

Depuis son élection, ce gouvernement a haché menu les budgets des services publics et des programmes sociaux. Des services à la population ont été considérablement réduits et la charge de travail des travailleuses et des travailleurs des réseaux publics n'a cessé de s'alourdir. Le personnel est épuisé.

En clair, le budget actuel ne vient absolument pas corriger les effets des compressions draconiennes passées. Alors qu'il a engrangé des surplus de 6 milliards de dollars sur le dos du monde avec ses mesures d'austérité, il a réduit les budgets de la santé et de l'éducation de 5,2 milliards. Son obsession à verser des parts considérables dans le Fonds des générations prive l'État québécois de ressources pour son développement et pour remplir ses missions.

Les votes dans la santé et les services sociaux

Au moment d'écrire ces lignes, le Tribunal administratif du travail continuait de dévoiler les résultats du plus important vote d'allégeance syndicale de l'histoire du Québec. Découlant de la réforme insensée du ministre Barrette qui a forcé une autre fusion des établissements du réseau, ce vote répondait à sa volonté d'imposer une réduction du nombre de syndicats. Toutes les organisations syndicales ont dénoncé avec force cette opération qui affaiblit le mouvement syndical québécois et nie le droit d'association.

Pour la CSN, les nouvelles sont dures. Des milliers de travailleuses et de travailleurs ont choisi de quitter nos rangs pour joindre d'autres organisations syndicales. Nous devons prendre la pleine mesure de ces résultats. Ces derniers nous imposent de dresser un bilan sans complaisance de notre action, des services que nous offrons et des moyens que nous mettons en œuvre pour réaliser les objectifs que nous poursuivons. Cet examen introspectif, qui touche aussi à la vie militante dans nos organisations affiliées et au syndicalisme que nous promouvons, est une nécessité… incontournable. Au cours de cette période agitée que nous traversons, nous ne regarderons donc pas qu'à côté de nous.

Toutefois, il ne s'agit que d'une étape, car il nous faut agir rapidement, en réfléchissant aux conditions à mettre en place pour s'assurer que la CSN continue à jouer pleinement son rôle dans les milieux de travail et dans la société pour améliorer le quotidien des travailleuses et des travailleurs.

Depuis plus de 95 ans, nous avons traversé plusieurs épreuves, voire des tempêtes, engagé de multiples combats et vécu nombre de difficultés. Il a fallu nous battre contre l'antisyndicalisme au début du siècle. Nous le faisons encore aujourd'hui. Nous avons combattu des mesures répressives de plusieurs gouvernements qui visaient à empêcher la syndicalisation ou à brimer l'action collective pour refouler les aspirations des travailleuses et des travailleurs, celles de nos membres.

Dans les années 1970, des dizaines de milliers d'entre eux ont quitté nos rangs, le tiers de nos effectifs, sous prétexte qu'ils ne se reconnaissaient pas dans le syndicalisme que nous portions. Une dizaine d'années plus tard, le patronat canadien et québécois, appuyé par la police et les services secrets, se sont ligués contre nous durant la lutte pour la reconnaissance syndicale au Manoir Richelieu.

Combien de lois spéciales avons-nous affrontées et subies ? Combien de fermetures sauvages d'usines ?

La CSN a mené des batailles très dures, impopulaires, souvent contre plus fort qu'elle, sans jamais lésiner sur les moyens à prendre pour défendre ses membres. Il nous est arrivé de tomber, de perdre aussi. Nous avons été en butte à de nombreuses attaques qui visaient à affaiblir la CSN et ses membres. Chaque fois, nous avons puisé en nous pour nous relever. C'est encore aujourd'hui notre responsabilité, notre obligation de s'atteler à cette tâche. Et nous le ferons avec lucidité, courage et solidarité.

Il ne s'agira pas de la première fois où nous ne devrons compter que sur nos propres moyens. ■

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

514 598-2131
Publié quatre fois par année, il est tiré à 26 800 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN.

Coordination
Lise Prud'homme

Rédaction
Nathalie Arguin, Katerine Desgroseilliers, Noémi Desrochers, Roxane Dufour Duclos, François Forget, Guillaume Fortin-Viens, Ariane Gagné, Nathalie Guay, Denis Guénette, Richard Hink, Louis-Serge Houle, Natacha Laprise, Jean-Pierre Larche, Sylvain Marois, Jean Murdock, Mathieu M-Perron, Chu Anh Pham, Renaud Poirier St-Pierre et Constance Roussy

Révision
Lise Prud'homme
Odile Wallon

Direction artistique
Philippe Brochard

Couverture
Michel Giroux

Dos
Service des communications

Photographie
Clément Allard, Normand Blouin, Alain Chagnon, Rachel Desjardins, Michel Giroux, Louis-Serge Houle, Louise Leblanc, Cédric Martin, Martin Reisch

Illustration
Luc Melanson
Alain Reno
Benoit Tardif

Version web
Richard Hink
Mathieu M-Perron

Impression
Accent Impression

Distribution
Module distribution – Communications CSN

Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus
514 598-2233
ISSN : 1705-6527
Dépôt légal — BANQ, 2017
Dépôt légal — BAC, 2017

Envoi de poste publication nº de convention : 40064900

Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à :

CSN, 1601, av. De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5

avril 2017

RAYNALD LEBLANC

14 DOSSIER – 2017, NÉGOCIATIONS À CONCLURE

L'année 2017 est cruciale pour les quelque 600 syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) qui renouvellent leurs conventions collectives. Tant dans le secteur privé que dans le secteur parapublic, des dizaines de milliers de travailleuses et de travailleurs bénéficieront de l'appui de la CSN pour améliorer leurs conditions de travail et leurs salaires.

BENOIT TARDIF

CHRONIQUES

29 SE SYNDIQUER
Iron Mountain : on repart à neuf avec la CSN

32 SANTÉ ET SÉCURITÉ
Santé psychologique : une priorité pour la CSN

33 JEUNES
L'importance de partir du bon pied

34 CONDITION FÉMININE
Grand Prix de Montréal : un prix trop cher payé pour les femmes

35 INTERNATIONAL
États-Unis : résistance contre désespoir

04
FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE
UN JOYAU À CONNAÎTRE

07
RÉFORME DU RRQ
MÉNAGER LE PORTEFEUILLE DES EMPLOYEURS AU DÉTRIMENT DES FUTURS RETRAITÉS

08
EN ROUTE VERS LE 65e CONGRÈS
DÉBATTRE D'UN PLAN D'ACTION

10
REVENU MINIMUM GARANTI
LA SOLUTION À TOUS NOS PROBLÈMES ?

12
TRAVAILLEURS MIGRANTS SAISONNIERS
UNE FORME D'EXPLOITATION « MADE IN QUÉBEC »

20
AVENIR SANS CARBONE
À LA RECHERCHE D'UNE TRANSITION JUSTE

22
SYSTÈME DE SANTÉ QUÉBÉCOIS
LE GROS LOT AUX MÉDECINS

JOHNNY GREIG / ISTOCK

NOUVELLES DU FRONT

24
Colloque
LE CADENASSAGE OU COMMENT SAUVER DES VIES

25
Enseignement supérieur
DES ÉTATS GÉNÉRAUX, POURQUOI ?

DROITS RÉSERVÉS

26
Lock-out chez Multi-Marques
AMBITIONNER SUR LE PAIN BÉNIT

27
Négociation du SAPSCQ
UNE MOBILISATION EXCEPTIONNELLE

28
Entente au Réseau de transport de la Capitale
QUAND LA MOBILISATION CHANGE LA DONNE

30
EN BREF

FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE DE LA CSN

UN JOYAU À CONNAÎTRE

Le fonds d'appui aux luttes de la CSN, connu sous le nom de Fonds de défense professionnelle (FDP), a toujours su s'adapter afin de remplir sa mission principale : fournir à ses syndicats affiliés un soutien financier pour pouvoir améliorer les conditions de travail de leurs membres et leur permettre, lorsque nécessaire, de tenir la minute de plus. Regard sur un outil de solidarité unique, et parfois méconnu, adopté par les membres de la CSN il y a déjà 65 ans.

PAR **ARIANE GAGNÉ**

CLÉMENT ALLARD

Le Fonds de défense professionnelle est une étiquette, une sorte d'appellation CSN, qui distingue notre centrale de toutes les autres organisations syndicales au Québec. Les membres de la CSN ont créé, au fil des ans, un levier puissant pour mieux traverser les situations difficiles de leur vie syndicale.

Malgré les périodes de turbulence financière qui ont marqué l'évolution de ce fonds, une constante demeure : la volonté des membres de contribuer de façon équitable et solidaire à une caisse dont le modèle est unique dans le monde syndical. En ceci, les syndiqué-es de la CSN jouissent d'un soutien financier concret, d'un outil de solidarité et de résistance qui leur donne tous les moyens pour affronter les coups bas dont ils sont souvent la cible.

Solidaires depuis 1952

Lorsque des conflits de travail éclatent durant les années 40 et 50, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada — ancêtre de la CSN —, qui veut appuyer ses membres en grève par le versement d'une prestation de soutien, est souvent contrainte de se renflouer auprès de ses organisations affiliées. Le principe de création du FDP est

adopté durant le congrès de 1948, mais il faut attendre 1952 pour que les premières cotisations mensuelles soient prélevées ; celles-ci s'élèvent alors à 10 cents par membre. « Les cotisations étaient loin de couvrir les très nombreux conflits qui éclataient, évoque le trésorier de la CSN, Pierre Patry. Cette situation provoque, au fil des ans, l'endettement progressif du Fonds. » L'équation entre le coût des services fournis et le total des cotisations reçues est fortement débalancée.

Au cours de sa première décennie d'existence, les cotisations au FDP font donc l'objet de nombreux ajustements. Entre 1952 et 1955, elles passent de 10 à 30 cents. En 1957, la formule est à nouveau modifiée pour s'établir, selon le salaire annuel moyen, entre 35 et 85 cents. Malgré ces changements, un constat se dégage en 1958 : le FDP n'arrive toujours pas à répondre aux nombreuses demandes des syndicats en conflit. La CSN se retrouve souvent dans l'obligation d'organiser des campagnes et des collectes de fonds ; elle doit en plus solliciter des dons ou des prêts pour remettre le Fonds à flot. Des opérations de sauvetage comme la campagne du 6 millions en 1981 sont lancées pour aider le fonds à équilibrer ses dépenses. Les bouleversements que connaît la CSN entre 1972 et 1975, et qui provoquent une baisse importante du nombre de membres, ébranlent fortement le mouvement. Dans cette optique, l'idée d'établir une cotisation à pourcentage, qui plane depuis la création du FDP, est adoptée en 1978 et conduit à la stabilisation du Fonds. Cette formule lui permet de constituer une réserve et d'affronter les soubresauts et les périodes chaudes de l'action syndicale.

RAYNALD LEBLANC

MICHEL GIROUX

Page de gauche : Grâce à l'appui du FDP, les travailleurs du secteur préhospitalier sont en mesure de créer un véritable rapport de force en se regroupant au sein d'une négociation coordonnée.
Ci-dessus : De grandes campagnes comme *Ma place en santé, j'y tiens*, qui visent à contrer les attaques gouvernementales, sont financées par le FDP. En plus de la prestation hebdomadaire versée aux membres, les syndicats peuvent également compter sur une prestation qui leur permet notamment de payer un local de grève.

Le FDP ajuste le tir

À ses débuts, l'objectif du Fonds de défense professionnelle consiste à assurer un bas de laine pour les syndiqué-es en conflit. Au tournant des années 70, la façon dont le Fonds épaule les luttes commence peu à peu à emprunter d'autres formes. À cette époque, Marcel Pepin appelait les syndicats non seulement à militer pour leurs conditions de travail, mais aussi à élargir leur action afin de contrer les injustices systémiques à l'égard des travailleuses et des travailleurs. Cette philosophie du deuxième front conduit la CSN à organiser de vastes campagnes pour contrer les attaques gouvernementales de tous genres. Financées par le FDP, celles-ci visent à assurer la pérennité des services publics et à maintenir les emplois des salarié-es dans ces secteurs. Elles ont également pour motif de protéger l'accès à des services publics de qualité. *Refusons l'austérité*, *Ma place en santé, j'y tiens* et *Tous amis de Radio-Canada* figurent parmi les récentes campagnes du genre.

À partir des années 70, l'importance de lutter sur le deuxième front requiert des ressources du Fonds, car, déjà, les gouvernements laissent le secteur privé s'infiltrer dans l'offre de services publics notamment en santé, dans les services sociaux et en éducation. « Le FDP nous donne les moyens de défendre nos choix sociaux. À titre d'exemple, on peut se demander à quoi serviraient de meilleures conditions salariales s'il fallait débourser des sommes faramineuses pour aller à l'université ou pour se faire soigner lorsque nécessaire », poursuit le trésorier de la CSN.

Parallèlement à l'élargissement de la mission du FDP, la façon de négocier des employé-es du secteur public prend elle aussi une autre forme. La réforme du Code du travail vient de leur accorder le droit de grève sous le gouvernement Lesage. La négociation du secteur public, qui s'est centralisée, est dès lors soutenue par le FDP pour la part CSN. Dans la foulée de ces transformations et du premier grand front commun intersyndical de 1972, les actions de mobilisation se multiplient ; le FDP est directement interpellé pour offrir de l'aide aux syndiqué-es en conflit.

Le FDP accompagne la négociation coordonnée

En se regroupant pour négocier, le secteur public a fortement inspiré plusieurs autres syndicats, si bien qu'en 1980, une politique d'avant-garde est adoptée par la CSN pour leur permettre d'organiser une négociation coordonnée. « Avec cette politique, les syndicats évoluant dans un même secteur d'activité peuvent s'unir pour négocier avec les employeurs et revendiquer des demandes communes », enchaîne Pierre Patry. Grâce à l'appui du FDP, de nombreux syndicats ont été et sont aujourd'hui en mesure de créer un véritable rapport de force et d'amélio-

rer leurs conditions de travail, notamment dans les centres d'hébergement privés, dans certaines municipalités en Estrie, dans les centres de la petite enfance, les secteurs de l'alimentation, du préhospitalier et de l'hôtellerie. D'ailleurs, les employé-es du secteur hôtelier se regroupent depuis 30 ans au sein d'une négociation coordonnée rodée au quart de tour. Cette façon de négocier a été très bénéfique pour ce groupe de syndiqué-es, constitué d'un grand nombre de femmes et d'immigrantes. Elles ont obtenu, entre autres, la sixième semaine de vacances, l'ajout d'une journée de maladie, des hausses de salaire importantes et les allocations de retraite. « Dans les années 1980, le salaire de la majorité des préposées aux chambres était environ de 10 cents de plus que le salaire minimum. Aujourd'hui, il n'est pas rare, dans le cadre de la négociation coordonnée, qu'une préposée syndiquée à la CSN gagne plus de 20 $ l'heure », déclare Pierre Patry.

Le FDP, au combat sur deux fronts

Le bien-fondé du Fonds de défense professionnelle n'est plus à démontrer. De nos jours, les attaques se présentent de manière tout aussi virulente, sinon plus qu'autrefois. Le mouvement syndical subit des assauts sans précédent par l'adoption de projets de loi antisyndicaux ou la mise en œuvre de réformes diverses. À cet effet, le ministre Barrette a contribué largement à la démolition du système de santé par sa réforme qui vient grandement complexifier la tâche des syndicats de représenter leurs membres. « Si les gens ne font plus autant la grève, ils n'en continuent pas moins à mener des luttes collectives soutenues par le FDP », explique le trésorier. Le Fonds permet en outre d'organiser la solidarité en s'assurant que les gains obtenus par la lutte des uns ou des autres profitent à l'ensemble. Si le mouvement syndical s'affaiblit, les conditions des travailleuses et travailleurs, syndiqués ou non, en subiront le contrecoup. « On n'est jamais à l'abri d'un coup dur. Avant l'élection du gouvernement libéral de Philippe Couillard, on était loin d'imaginer que le secteur public subirait une fronde aussi grave. Comme le FDP dispose d'une bonne marge de manœuvre, il a pu activer la mobilisation contre les mesures d'austérité, sensibiliser la population et envoyer un sérieux avertissement », affirme Pierre Patry.

Un tel coussin est absolument nécessaire pour permettre aux membres de la CSN de se défendre devant l'adversité. Le FDP, une création de tous les syndicats de la CSN, incarne vraiment la solidarité à la « manière CSN ». Il constitue un instrument indispensable pour se prémunir contre les charges vicieuses et imprévisibles provenant de toutes parts.

Le FDP travaille pour vous

Le FDP est donc une caisse spéciale et unique qui procure plusieurs avantages. Voici un tour d'horizon de ses principales missions.

• Prestation aux membres durant les conflits. La prestation hebdomadaire de 255 $, qui est libre d'impôt, est accessible au huitième jour de grève. « Tout le monde a droit au même montant qui n'est pas un remplacement de rémunération : il s'agit plutôt d'une allocation de secours », précise Pierre Patry.

• Allocation hebdomadaire aux syndicats. Les syndicats peuvent compter eux aussi sur une allocation hebdomadaire variable de la part du FDP. Celle-ci leur permet notamment d'aménager un local de grève et de payer d'autres dépenses courantes reliées au conflit (téléphone, café, transport). Le Fonds accorde aussi du soutien pour les manifestations, les visites dans les instances, les activités de financement, etc. Une aide appréciable pour les syndicats.

• Le FDP derrière la mobilisation. Les syndicats sont très nombreux à se mobiliser pour soutenir leur comité de négociation et à adopter des moyens de pression afin d'exercer leur rapport de force face à l'employeur. Ces actions de mobilisation financées par le FDP, souvent longues, nombreuses et coûteuses, permettent aux membres des syndicats CSN d'améliorer leurs conditions de travail en évitant le recours à la grève.

• Une assurance pour frais juridiques. Le Fonds assume les frais juridiques qu'occasionne l'utilisation de briseurs de grève par l'employeur et ceux qui touchent les suspensions ou les congédiements liés à des activités syndicales. Le FDP peut également apporter son appui lors de la fermeture d'un établissement ou d'une usine. Ces frais peuvent représenter des sommes importantes.

• Le FDP dans les campagnes. En plus de son appui aux grandes campagnes nationales déjà évoquées, le FDP réserve un budget aux fédérations et aux conseils centraux pour mener des campagnes liées à des régions ou à des secteurs d'activité spécifiques. Tout récemment, le Fonds a permis d'empêcher la privatisation des buanderies publiques dans Lanaudière et à Québec.

• Le FDP et la répartition de la richesse. La péréquation distribuée aux fédérations et aux conseils centraux constitue une autre mesure incarnant la solidarité à la CSN. Cet outil permet l'équité dans la qualité des services offerts à tous les syndiqué-es de la CSN, quel que soit leur salaire. À titre d'exemple, les salarié-es du secteur de l'alimentation, membres de la Fédération du commerce (CSN), ont bénéficié d'un tel partage.

En somme, à l'heure où les nombreux dérapages de la droite font craindre le pire pour le mouvement syndical, nous ne saurions nous priver des munitions que nous offre le Fonds de défense professionnelle. ■

FAITS D'ARMES

Au fil des ans, la CSN a remporté plusieurs batailles juridiques d'importance grâce au soutien du FDP. En janvier 2014, un tribunal d'arbitrage a condamné **Olymel à verser à ses ex-employé-es près de 14 millions de dollars** en salaires, avantages sociaux perdus et intérêts. La même année, près de 130 syndiqué-es, injustement congédiés par le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants de développement (**CRDITED**) de Montréal, **ont pu réintégrer leur emploi, avec une compensation frisant les quatre millions de dollars**. En 2013, après de nombreuses démarches, les ex-syndiqué-es CSN de **Celanese** de Drummondville **ont recouvré une somme de près de huit millions** que l'employeur avait détournés de leur caisse de retraite lors de la fermeture de l'usine en 2000. En 1999, après une longue saga judiciaire, la CSN a obtenu **la réintégration de près de 150 travailleurs de Métro-Richelieu**, congédiés illégalement des années auparavant, le FDP leur a versé plus de 25 millions.

MICHEL GIROUX

Les ex-syndiqué-es CSN de Celanese exultant à l'annonce de leur victoire historique en 2013.

RÉFORME DU RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

MÉNAGER LE PORTEFEUILLE DES EMPLOYEURS **AU DÉTRIMENT DES FUTURS RETRAITÉS**

CLÉMENT ALLARD

La CSN a présenté un mémoire devant la Commission des finances publiques dans le cadre des réformes annoncées du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada.

En 2017, la CSN poursuit la lutte pour un revenu décent tout au long de la vie, pour toutes et tous. Cette lutte se mène sur plusieurs fronts : hausse des prestations d'aide sociale, rémunération convenable pour les travailleuses et travailleurs (incluant le salaire minimum à 15 $ l'heure) et rente décente à la retraite pour tous les Québécois et Québécoises.

PAR **KATERINE DESGROSEILLIERS**

Ce dernier enjeu se discute actuellement à l'Assemblée nationale dans le cadre des réformes annoncées du Régime de rentes du Québec (RRQ) et du Régime de pensions du Canada (RPC). Le 19 janvier dernier, Francine Lévesque, vice-présidente de la CSN, présentait le mémoire de l'organisation devant la Commission des finances publiques dans le cadre des consultations sur le document intitulé *Consolider le régime pour renforcer l'équité intergénérationnelle,* proposé par le gouvernement libéral.

D'entrée de jeu, la CSN a tenu à affirmer que le statu quo n'était plus une option. Avec environ 60 % des travailleuses et travailleurs qui n'ont toujours pas la possibilité de participer à un régime complémentaire de retraite, le RRQ constitue pour plusieurs le seul régime leur garantissant une rente. « Cette rente offre aujourd'hui à bon nombre de personnes un revenu de retraite bien en deçà des 70 % de remplacement reconnus comme nécessaires pour vivre décemment. Une bonification du RRQ est donc essentielle », a affirmé Francine Lévesque.

Deux régimes, deux visions

Après avoir analysé les projets de réforme du fédéral et du provincial, la CSN estime que la réforme proposée par le gouvernement Trudeau pour le RPC, bien que trop modeste, est de loin le scénario le plus intéressant. Échelonné sur une quarantaine d'années, le projet du fédéral haussera graduellement les cotisations et les prestations pour toutes et tous, si bien qu'à terme, la rente maximale combinée à celle de la Sécurité de la vieillesse passera de 20 000 $ à 26 800 $.

La proposition du Québec est tout autre. Elle préconise un statu quo pour les revenus sous 27 450 $ (ce qui représente 50 % du maximum des gains admissibles) : aucune hausse de cotisations et aucune hausse de prestations à la retraite. Avec ce scénario, les bas salarié-es ne verraient donc pas d'amélioration de leur situation financière. Les travailleuses et travailleurs de la classe moyenne seraient aussi désavantagés par rapport à leurs homologues canadiens, puisque les cotisations et les prestations supplémentaires ne toucheraient que la part du revenu supérieur à 27 450 $. Leur rente serait inférieure d'au moins 15 % à celle des autres provinces. Pour Francine Lévesque, la situation est simple : « Tous les futurs rentiers du Québec seraient touchés puisqu'ils auront contribué moins que les autres Canadiens au cours de leur carrière. »

La recette néolibérale

Si tout le monde y perd, pourquoi donc mettre de l'avant cette réforme ? Il faut regarder du côté des employeurs pour trouver la réponse. Les grandes gagnantes du scénario du Québec, s'il se réalise, seront les entreprises, puisqu'elles n'auront pas à cotiser sur les premiers 27 450 $ pour l'ensemble de leurs salarié-es. Ce congé de cotisation pourrait même devenir un incitatif pour les employeurs à maintenir de faibles salaires ou des emplois précaires pour se soustraire à la contribution au régime. Avec la réforme du RRQ telle qu'elle est proposée, les employeurs québécois passeraient de ceux qui cotisent le plus au Canada à ceux qui cotisent le moins.

Pour la CSN, le projet libéral sur la table actuellement passe à côté de l'objectif principal, soit de procurer une rente de retraite décente à tous les Québécois et Québécoises. « Les travailleurs d'ici doivent avoir accès aux mêmes bénéfices que ceux des autres provinces, et ce, pour des générations à venir », a conclu Francine Lévesque. ■

EN ROUTE VERS LE 65e CONGRÈS

DÉBATTRE D'UN PLAN D'ACTION

Alors que la CSN s'apprête à tenir son 65e Congrès, une petite révolution est en cours dans l'organisation de cet événement triennal, puisqu'on a mis de côté l'approche traditionnelle et classique où la direction de la CSN soumet des propositions qui seront par la suite débattues au congrès. Coup d'œil sur cette transformation qui sera mise à l'épreuve du 5 au 9 juin prochain, au Palais des congrès de Montréal.

PAR **CHU ANH PHAM**
PHOTO : **RAYNALD LEBLANC**

À la blague, le président Jacques Létourneau soutient qu'il pourrait déposer des projets de loi et réécrire trois budgets sans problème. « On a tout voté à la CSN », lance-t-il avec un grand sourire. N'empêche, c'est avec beaucoup de sérieux et de volonté qu'il souhaite apporter au prochain congrès un vent de renouveau. « On veut éviter un débat de virgules et de positions parfaites. On veut un débat sur un plan d'action concret. »

Pour ce faire, la direction s'y est pris six mois plus tôt qu'à l'habitude. Donc, depuis l'automne dernier, la CSN a proposé cinq grandes orientations à ses syndicats membres : sécuriser le revenu tout au long de la vie, développer l'économie et créer des emplois de qualité, lutter contre les changements climatiques, consolider les services publics et renforcer la démocratie. Les syndicats de la CSN ont été invités à se prononcer sur divers sujets en répondant à un questionnaire ; 25 % d'entre eux ont répondu à l'appel. Un taux de participation très satisfaisant, selon Jacques Létourneau, étant donné qu'il s'agit d'une première et que cette consultation a coïncidé avec le vote d'allégeance syndicale dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Ainsi, 97 % des répondants souhaitent une réforme majeure de la Loi sur les normes du travail, en commençant par le salaire minimum, les congés pour responsabilités

familiales et les congés de maladie. Quelque 97 % d'entre eux soutiennent également le droit à la formation continue et au perfectionnement tout au long de la vie. Parmi les recommandations ayant obtenu un taux un peu plus faible de réponse, on trouve l'octroi d'une aide financière publique adéquate et la mise en place de mesures réglementaires pour assurer la production d'une information de qualité et diversifiée au Québec (86 %), et l'élaboration d'un plan d'action crédible visant l'élimination de notre dépendance aux hydrocarbures dans une perspective de transition juste (85 %).

À partir de ces réponses, un manifeste sera rédigé et présenté au comité précongrès et ensuite aux syndicats lors d'une tournée régionale en mai. Les participants n'auront jamais été aussi bien mis au parfum avant le congrès. « Ça ne sera pas tant un congrès d'orientation que de tactiques et de moyens à mettre en branle. Les militantes et militants seront mieux préparés que jamais à débattre, et c'est tant mieux, parce qu'on aime ça, les débats ! », soutient celui qui présidera l'événement pour une deuxième fois. Le congrès laissera donc toute la place nécessaire à l'adoption d'un plan d'action relatif au manifeste.

Une des raisons pour lesquelles le plan d'action est important, c'est que les élections approchent rapidement. En 2018 au provincial et l'année suivante au fédéral. « Alors que le dernier congrès avait été marqué par les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs non syndiqués, je crois que l'enjeu majeur de ce congrès sera le danger de l'austérité permanente, de l'américanisation de la société québécoise et de la détérioration du déficit social », prévoit l'économiste et adjointe au comité exécutif, Josée Lamoureux.

« Dans un contexte de corporatisme et d'individualisme, la question politique est plus que jamais importante. Notre pari est de démontrer qu'il y a un lien très étroit entre la politique et la condition générale des travailleurs et des travailleuses. Avec la gang au pouvoir actuellement, le salaire minimum à 15 $ l'heure ne verra pas le jour avant… 2029 ! Si les libéraux sont réélus, ils vont continuer à mettre de la pression constante sur les réseaux publics et les sociétés d'État. Ils n'ont pas bougé d'un iota de leur plan de match initial même s'ils ont quelques milliards en surplus. Ils sont orientés de la même manière », renchérit avec vigueur Jacques Létourneau.

CONSULTATION PRÉCONGRÈS

Sécuriser le revenu tout au long de la vie

L'un des principaux enjeux est la Loi sur les normes du travail qui est entrée en vigueur en 1980 et qui est aujourd'hui mal adaptée aux enjeux du monde du travail d'aujourd'hui. À 10,75 $ l'heure en travaillant à temps plein, un salarié se trouve quand même sous le seuil de faible revenu. Même si la loi s'adresse d'abord aux travailleuses et travailleurs non syndiqués, elle a aussi un impact sur les conditions des travailleurs syndiqués.

Développer l'économie et créer des emplois de qualité

La CSN est toujours en attente d'une politique industrielle cohérente alors que le secteur manufacturier a perdu plus de 160 000 emplois entre 2002 et 2015. Alors que les emplois atypiques prennent de l'ampleur (37 % des emplois en 2015) et que près de 75 % des employé-es dans le secteur privé ne sont pas syndiqués, toute personne doit pouvoir rehausser son niveau de qualification pour élargir ses perspectives d'emploi, soit par l'accès à l'éducation soit par la formation continue.

Lutter contre les changements climatiques

L'abandon des énergies fossiles aura des répercussions sur les emplois existants. Toutefois, le virage vert peut aussi être créateur d'emplois puisqu'il exigera la mise en place de nouvelles technologies et de nouveaux procédés. L'État doit intervenir pour que cette transition soit juste et encourager les entreprises à devenir des précurseurs de la lutte contre les changements climatiques.

Consolider les services publics

À l'heure où les besoins de réinvestissement sont criants dans tous les secteurs, la CSN croit que le Québec doit tourner le dos à l'austérité. Toute baisse d'impôt pour les entreprises et les particuliers, particulièrement les plus riches, doit être écartée. La consolidation des revenus à long terme est aussi nécessaire, notamment en intensifiant la lutte contre l'évasion fiscale et les paradis fiscaux et en ajoutant des paliers d'imposition pour les plus fortunés.

Renforcer la démocratie

Alors que la population est de plus en plus désabusée envers la classe politique et que le taux de participation aux élections demeure faible, la CSN croit que la mise en place d'un mode de scrutin proportionnel mixte permettrait de mieux refléter la volonté de la population. De plus, pour assurer une vitalité démocratique, la population doit avoir accès à une information de qualité et diversifiée. L'État doit donc intervenir dans ce contexte de concentration des médias et de domination des géants technologiques à l'ère numérique.

Lors du congrès, qui devrait accueillir plus de 2000 participants, la CSN lancera officiellement son manifeste. « C'est un document qui se veut une déclaration politique et syndicale. Bien sûr, on souhaite que chaque parti se prononce et se commette sur les thèmes du manifeste, mais celui-ci aura une vision au-delà des élections. Ça ne sera pas juste des attaques contre les libéraux », explique Josée Lamoureux.

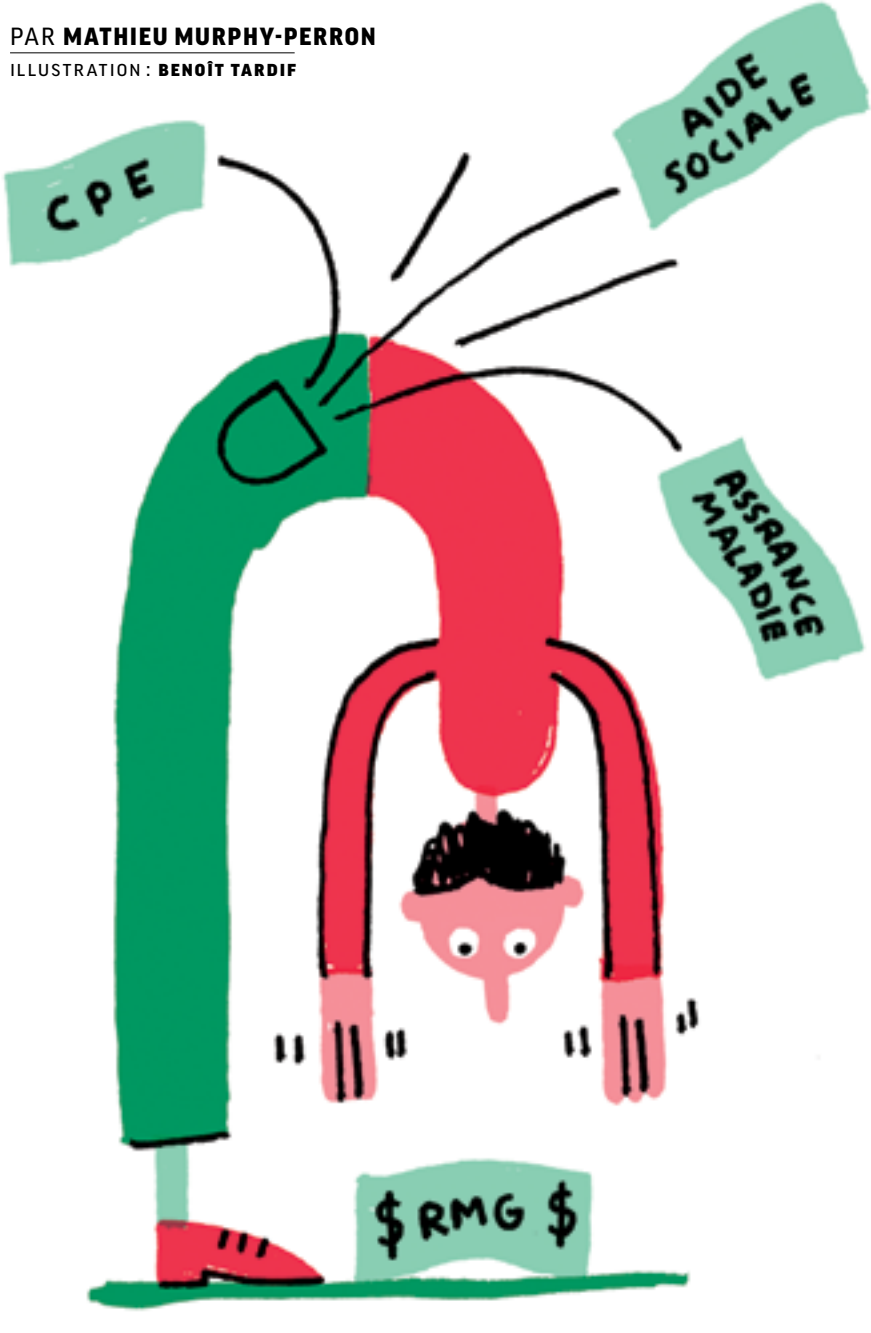
Ultimement, le président de la CSN espère que les syndicats transposeront quelques priorités du congrès dans leurs propres assemblées générales afin qu'ils s'approprient des actions politiques. « Il faut aller dans les milieux de travail. Il faut parler davantage de politique, pas juste de convention collective. Même si tu as un contrat de travail en béton, comment peut-il résister et survivre si tout l'environnement autour est austère et moribond ? Pas de création d'emplois, pas de développement, pas d'investissement dans les services sociaux et les services publics ? Il faut que les syndicats, dans chaque région, puissent être capables d'interpeller les élus ou les candidats — de tout parti politique — sur des enjeux qui les touchent directement, mais qui interpellent aussi l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. » ■

REVENU MINIMUM GARANTI

LA SOLUTION À TOUS NOS PROBLÈMES ?

Le principe d'un revenu minimum garanti (RMG) revient à l'avant-scène ces derniers temps. Certes, l'idée que les États puissent garantir un niveau minimal de revenu à tous leurs citoyens ne date pas d'hier — même Napoléon y a fait allusion. Applaudie tant par des économistes néolibéraux que par des militants anti-pauvreté, cette idée représente-t-elle un outil d'émancipation ou un cheval de Troie ? Une bonne idée se convertit-elle nécessairement en bonne politique ?

PAR **MATHIEU MURPHY-PERRON**
ILLUSTRATION : **BENOÎT TARDIF**



Il existe déjà au Québec une série de programmes visant à assurer une certaine qualité de vie aux populations démunies et défavorisées, notamment l'aide financière de dernier recours, communément appelée « aide sociale ». Malheureusement, ces programmes ne répondent pas adéquatement à la situation de plus d'un million de Québécoises et Québécois vivant avec un trop faible revenu pour subvenir à leurs besoins de base. Quelqu'un qui reçoit de l'aide sociale et qui n'a pas de contraintes à l'emploi gagne à peine 8000 $ par année, ce qui représente 50 % du montant nécessaire pour couvrir les besoins de base, selon la mesure du panier de consommation. « On est très loin d'un système satisfaisant qui donne un coup de main aux personnes mal prises pour qu'elles soient capables de sortir de la pauvreté », dénonce Virginie Larivière, organisatrice politique et co-porte-parole du Collectif pour un Québec sans pauvreté. Les sacrifices consentis par les personnes assistées sociales pour arriver à joindre les deux bouts sont nombreux. Et c'est souvent leur santé qui écope. Si l'on compare le quartier le plus riche et le quartier le plus pauvre de Montréal, il y a non seulement un écart de revenu moyen de 77 000 $ par année, mais aussi un écart de onze ans pour l'espérance de vie. C'est assez parlant. »

Sécuriser le revenu

Depuis plusieurs années, la CSN revendique des moyens pour sécuriser le revenu tout au long de la vie. C'est d'ailleurs l'un des cinq thèmes qui ont été abordés lors de la

CLÉMENT ALLARD

MICHEL GIROUX

CLÉMENT ALLARD

DROITS RÉSERVÉS

01 **Virginie Larivière**, organisatrice politique et co-porte-parole du Collectif pour un Québec sans pauvreté

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

03 **Julien Laflamme**, conseiller syndical au Service des relations du travail de la CSN

04 **Trish Hennessy**, directrice du bureau ontarien du Centre canadien des politiques alternatives (CCPA)

consultation précongrès, et qui fera l'objet de discussions à son 65e Congrès qui se tiendra en juin à Montréal. Elle préconise principalement une réforme majeure de la Loi sur les normes du travail et de ses règlements (salaire minimum, congés, vacances, équité de traitement, licenciement collectif, etc.). Dans ce contexte, l'adoption d'un modèle de RMG, s'il est bien balisé et qu'il ne nuit pas à d'autres programmes ou services sociaux, représenterait-elle une solution pour contrer la pauvreté ?

« Bien que l'idée d'un RMG soit attrayante en principe, il y a plusieurs autres pistes que nous devons explorer en tant que société afin de réduire les inégalités et éliminer la pauvreté, explique Jean Lortie, secrétaire général de la CSN. Près de quatre employé-es sur dix occupent un emploi précaire et sont ainsi moins bien protégés par la Loi sur les normes du travail. Pourquoi ne pas s'attaquer à ses lacunes ? Aux disparités de traitement dans les régimes de retraite ou encore à l'augmentation du salaire minimum, une mesure qui aiderait plus de 210 000 salarié-es, dont une majorité de femmes, à joindre les deux bouts ? »

En eaux inconnues

À part le projet *Mincome*, mené entre 1974 et 1979 par le gouvernement néodémocrate du Manitoba pour une partie des populations de Winnipeg et de la petite ville rurale de Dauphin, les gouvernements du Québec et du Canada n'ont pas d'exemple concret de RMG en Amérique du Nord duquel ils pourraient s'inspirer.

Malgré cela, le gouvernement québécois s'intéresse actuellement à l'idée. Il a d'ailleurs mandaté un comité de travail composé de trois économistes pour se pencher sur la question. Le rapport et les recommandations du comité devraient être déposés d'ici l'été 2017. Le gouvernement ontarien, quant à lui, est sur le point de lancer un projet pilote dans quelques villes afin d'étudier les tenants et aboutissants de l'adoption de telles mesures à travers la province.

« Depuis plusieurs décennies, le RMG revient périodiquement dans les débats sociaux à travers le monde, mais ce qu'on remarque en ce moment, c'est qu'il y a plus de discussions concrètes que par le passé, précise Julien Laflamme, conseiller syndical au Service des relations du travail de la CSN. Ce qui est intéressant, c'est que les débats sont menés non seulement par la gauche, mais aussi par la droite. En France, le candidat socialiste à la présidence propose un RMG dans sa plateforme, mais c'était aussi le cas pour quelques candidats défaits à la présidence du parti de droite. Autant à gauche qu'à droite, il y a des thématiques qui reviennent assez fréquemment. L'une étant l'urgence de se préparer pour l'effritement de la société salariale engendrée par les changements technologiques de ce qu'on appelle la "4e révolution industrielle". Autrement dit, le système économique ne sera plus en mesure de fournir un salaire à suffisamment de travailleurs et il ne sera plus à même d'être un véhicule de redistribution de la richesse adéquat, donc il faudrait pallier les programmes de l'État pour tout le monde. Cela dit, peut-être que dans 50 ans la question se posera différemment au Québec. Mais en ce moment, entre autres à cause du vieillissement de la population, on n'est pas dans une situation de pénurie d'emplois. Alors pourquoi en parlons-nous ? Est-ce parce que l'on est encore pris avec les politiques d'austérité qui maintiennent, et même accentuent les inégalités ? On ne regarde peut-être pas au bon endroit. »

Fantasme néolibéral ?

Pour Julien Laflamme, nous devons nous questionner sur les raisons pour lesquelles certains joueurs de la droite sociale et économique sont ouverts à la possibilité d'un RMG. « Plusieurs penseurs de la droite souhaitent que le RMG puisse se substituer aux programmes offerts actuellement par l'État. Il ne faut pas oublier que nous avons déjà des transferts qui sont de nature universelle. Ce ne sont pas des transferts en argent, mais plutôt en biens et services. Quand l'État offre une éducation gratuite à ses citoyennes et citoyens, c'est un transfert universel, offert à l'ensemble de la population. C'est le même principe pour le réseau de la santé et des services sociaux. Malheureusement, il y a un courant de droite qui voit une occasion en or de dire "on donne un chèque à tout le monde, puis on n'aura plus besoin des autres programmes". Bien que ce débat ne soit pas encore au centre de la réflexion sur l'avenir des programmes sociaux québécois, nous pouvons déjà l'entendre dans certains milieux. Nous n'avons qu'à penser aux services de garde éducatifs. Plusieurs personnes prônent l'idée d'envoyer un chèque aux parents plutôt que de leur offrir un accès universel à un CPE. »

Le Centre canadien des politiques alternatives (CCPA) partage certaines des préoccupations de la CSN quant aux effets néfastes que pourrait avoir un éventuel système de RMG. « Ce n'est pas suffisant de simplement émettre un chèque à tout le monde », prévient Trish Hennessy, directrice du bureau ontarien du CCPA. « Les services publics offerts par l'État sont nécessaires et leur perte lors d'une transition vers un modèle de RMG serait catastrophique, surtout pour les personnes à faible revenu ou issues de communautés vulnérables. C'est pourquoi tous les regards seront tournés vers l'Ontario lorsqu'ils annonceront les paramètres de leur projet pilote et plus particulièrement vers la fin du processus quand les recherchistes dévoileront leurs résultats, positifs et négatifs. Plusieurs juridictions risquent de suivre l'exemple de l'Ontario lors du développement de leurs propres programmes. »

De toute évidence, nous parlerons encore beaucoup du revenu minimum garanti, tant au Québec qu'ailleurs dans le monde occidental. Et, bien qu'il y ait de quoi stimuler l'imaginaire, un *mais* important s'impose. ■

TRAVAILLEURS MIGRANTS SAISONNIERS

UNE FORME D'EXPLOITATION « MADE IN QUÉBEC »

Comme chaque année, ce sont plusieurs milliers de travailleurs migrants saisonniers qui arrivent avec le printemps dans les zones rurales du Québec.

PAR **KATERINE DESGROSEILLIERS**

Venant principalement du Mexique et du Guatemala, ces travailleuses et travailleurs viennent combler la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur agricole. Du moins, ce sont là les prétentions des gouvernements du Canada et du Québec. La réalité, quant à elle, indique plutôt que ce sont les conditions de travail difficiles qui font que les Québécoises et Québécois ne répondent pas à l'appel des employeurs agricoles.

Au cours des dix dernières années, le nombre d'étrangers qui ont obtenu des permis de travail temporaire, soit par le volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés (PTÉT-PS) ou le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), a presque doublé. Les chiffres de 2016 font état de près de 10 000 travailleurs du Mexique et du Guatemala embauchés par les producteurs agricoles québécois. Avec la croissance importante de cette main-d'œuvre, on aurait pu s'attendre à ce que des mesures soient mises en place pour améliorer la qualité de vie de ces ouvriers, ce qui n'est pas le cas.

Du rêve à la dure réalité

Journées de travail de 12 heures et plus, salaires dérisoires, exposition à des produits toxiques, logements exigus et parfois insalubres : le quotidien des travailleurs migrants dans le domaine de l'agriculture est souvent bien loin de ce que les agences de placement leur promettent lorsqu'elles les recrutent dans leur pays d'origine.

Selon Noé Arteaga, intervenant au Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), la situation est très préoccupante. « Malheureusement, on ne constate pas d'amélioration des conditions de travail. Ce qu'on voit, c'est surtout une plus grande médiatisation des enjeux qui touchent les travailleurs agricoles saisonniers. Nous avons quand même espoir que cette publicisation amène plus de gens à se préoccuper du sort de ces travailleurs et que cela entraîne de réelles avancées sur le terrain. »

Et la syndicalisation ?

Contrairement à plusieurs autres provinces, le Québec ne dispose pas d'une législation qui encadre la protection des droits des travailleurs migrants. De plus, pour les ouvriers agricoles saisonniers du Québec, la lutte pour le droit à la syndicalisation ressemble à un véritable chemin de croix.

En 2010, après 10 ans de lutte, l'ancienne Commission des relations du travail (CRT), aujourd'hui le Tribunal administratif du travail (TAT), ouvrait enfin la porte à la syndicalisation des milliers de travailleurs étrangers embauchés par des producteurs

ALAIN CHAGNON

agricoles québécois. La CRT accordait alors le droit de se syndiquer à six travailleurs mexicains employés par la ferme L'Écuyer & Locas de Mirabel, dans les Laurentides. La décision déclarait inconstitutionnel un article du Code du travail qui empêchait l'accréditation des travailleurs d'une ferme lorsque celle-ci n'employait pas ordinairement et continuellement au moins trois personnes. La CRT concluait que l'article en question était contraire aux articles des chartes canadienne et québécoise des droits et libertés garantissant la liberté d'association.

Un jugement rendu par la Cour supérieure en mars 2013 venait confirmer cette décision, permettant ainsi la syndicalisation de tous les travailleurs agricoles, peu importe la taille de l'entreprise qui les embauche et le caractère temporaire ou permanent de leur travail.

MICHEL GIROUX

L'histoire de Noé

Noé Arteaga arrive au Québec en avril 2008 en tant que travailleur étranger temporaire. Recruté dans son pays natal, le Guatemala, par une agence canadienne de placement d'ouvriers agricoles, il devient employé du producteur de tomates Savoura et commence à travailler dans les serres de l'entreprise à Saint-Étienne-des-Grès, tout près de Shawinigan.

Au mois de juillet, un de ses collègues chargé de l'épandage de pesticides, tombe gravement malade. À la suite du refus de l'employeur d'amener le travailleur à l'hôpital, M. Arteaga organise un arrêt de travail auquel participe la majorité des employés des serres. Il interpelle aussi son superviseur au sujet des horaires qui forcent les ouvriers à travailler jusqu'au milieu de la nuit, en pleine noirceur, puisque l'entreprise a choisi de ne pas éclairer les serres pour sauver des coûts d'électricité.

Quelques jours plus tard, au début du mois d'août, M. Arteaga reçoit un avis de congédiement. Un représentant du Consulat du Guatemala l'appelle et lui dit de faire sa valise, sans lui donner aucune autre information sur les raisons de son départ imminent. Le lendemain, il est amené à l'aéroport et mis sur le premier avion pour le Guatemala.

En 2009, Noé Arteaga revient au Québec et entame une poursuite contre Savoura pour congédiement illégal. Le 11 décembre 2014, après cinq ans de procédures judiciaires, Me Francine Lamy, du Tribunal d'arbitrage de la CRT, statue que le congédiement de M. Arteaga était injustifié. Dans sa décision, Me Lamy affirme « que le plaignant a été victime de discrimination interdite dans ses conditions de travail et dans le contexte de son renvoi, car fondée sur son origine ethnique et nationale et sa langue, en contravention avec la Charte des droits et libertés de la personne ».

Pour M. Arteaga, c'est une victoire importante, même s'il n'a touché aucune compensation financière en raison de la faillite de Savoura, en mars 2015. Mais, ajoute-t-il, ce n'est que le début de la lutte : « Pour un cas comme le mien, avec un dénouement heureux, il y a des centaines de vies brisées. Des migrants pour lesquels leur séjour au Canada est un réel cauchemar qui se vit en silence. Nous devons mettre fin à cette forme sournoise d'exploitation et nous assurer que les droits de ces travailleurs sont respectés, sans discrimination. »

Malheureusement, les réjouissances furent de courte durée puisqu'en juin 2014, Sam Hamad, alors ministre du Travail, présentait le projet de loi 8, qui venait limiter à nouveau le droit des travailleurs saisonniers agricoles de se syndiquer. Cette loi, adoptée en octobre de la même année, ramène la notion d'un minimum de trois salarié-es permanents pour permettre la syndicalisation des employé-es d'une entreprise. Pour les travailleurs dont la situation d'emploi ne répond pas à cette exigence, la loi 8 propose la possibilité de former des « associations ». Cesdites associations n'ont évidemment pas le droit de grève et ne sont pas reconnues par le Code du travail, ce qui les prive d'un quelconque rapport de force.

Tracer la voie vers l'autonomisation

Pendant que les cours de justice et les politiciens se renvoient la balle, les ouvriers agricoles voient leurs droits bafoués, année après année. « Pour les travailleurs migrants temporaires, un des plus grands défis, c'est l'accès à l'information. Comment peuvent-ils jouir de leurs droits sans l'information adéquate et sans les ressources pour les défendre », se questionne M. Arteaga.

Dès leur arrivée, ces travailleurs qui ne parlent qu'espagnol sont amenés en région et se retrouvent isolés, avec comme seuls interlocuteurs l'employeur et un représentant de l'organisation FERME (Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère). Cette organisation toute-puissante, qui est essentiellement une agence de placement représentant plus de 350 producteurs agricoles, fournit très peu, ou pas du tout, de documentation aux nouveaux arrivants. Selon M. Arteaga, FERME fait définitivement partie du problème. « Cette organisation ferme les yeux sur la discrimination systémique subie par les travailleurs. Sa mission est claire : défendre les intérêts des producteurs. Au CTI, nous croyons qu'une formation donnée aux ouvriers étrangers dès leur arrivée, par des organisations de défense des droits, pourrait améliorer grandement le sort de cette main-d'œuvre agricole. Une chose est sûre, pour qu'un vrai changement s'opère, ça prendra une mobilisation large pour soutenir ces travailleurs vulnérables. » La CSN, qui soutient le CTI depuis plusieurs années en donnant un appui pour le développement de projets axés sur l'action collective, sera de cette mobilisation. ■

2017, UNE ANNÉE DE NÉGOCIATIONS À CONCLURE

Si l'année 2016 a été marquée par la négociation du secteur public, avec la ratification de l'entente de principe conclue avec le gouvernement du Québec, il n'en demeure pas moins que de nombreux pourparlers ont eu lieu dans le secteur privé et le secteur parapublic en vue de préparer les négociations de 2017. À la CSN, environ 600 syndicats doivent renouveler leur contrat de travail cette année.

PAR **CHU ANH PHAM**

À la Fédération du commerce (FC–CSN), un gros chapitre s'est terminé l'année dernière. À l'exception de quelques hôtels comme le Reine Elizabeth à Montréal (fermé un an pour des rénovations), la négociation dans l'hôtellerie se déroule bien avec des hausses salariales de 3 %, 3 %, 3 % et 4 %. On envisage donc l'année avec optimisme. « Avant, dans l'ensemble des secteurs représentés par la FC–CSN, c'était difficile d'obtenir des augmentations salariales de 2 %. Maintenant, la tendance est autour de 2,5 %. Disons qu'on respire mieux », analyse le président de la fédération, Serge Fournier.

D'ailleurs, selon les prévisions salariales 2017 de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), la hausse moyenne devrait s'établir à 2,5 % au Québec, variant entre 2,2 % pour les administrations publiques et 2,7 % pour les secteurs de la finance, de l'assurance et de l'immobilier. C'est légèrement plus optimiste que la moyenne canadienne qui se situe à 2,3 % en raison des feux de forêt de Fort McMurray, qui ont affaibli le secteur primaire.

N'empêche, tout n'est pas gagné pour autant. Par exemple, les quelque 800 salarié-es syndiqués aux usines Olymel de Sainte-Rosalie et de Berthierville, demeurent prudents. « Olymel n'a pas un historique facile de négociation. Dans le passé, les salarié-es ont dû faire des concessions pour que l'usine prospère et demeure concurrentielle. Aujourd'hui, le syndicat est fin prêt pour la négociation et les 400 membres s'attendent à un retour d'ascenseur afin que l'on reconnaisse leurs efforts passés », avance le président du Syndicat des employé-es de l'usine de transformation de la volaille de Sainte-Rosalie, André Ménard.

Même son de cloche du côté de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM–CSN). « La conjoncture est plus favorable. Les entreprises investissent de plus en plus, donc, on ne fait pas juste sauver la mise. Les dernières années, il fallait toujours sauver les meubles en raison des relents de la crise économique », explique le président Alain Lampron. Quelque 400 travailleurs sylvicoles seront en négociation coordonnée cet automne. Trois sections de pompiers forestiers de la SOPFEU négocieront aussi un nouveau contrat de travail, de même que les travailleurs de 18 concessionnaires automobiles répartis dans trois régions (Matane, Victoriaville et Estrie). Les regards se tourneront aussi vers Bibby-Ste-Croix, General Dynamics, Unibéton, Scientific Games et Orica-Canada. De plus, l'arrivée au pouvoir de Trump aux États-Unis force une vigilance accrue auprès des industries du bois d'œuvre et des autres secteurs touchés par la renégociation de l'Accord de libre-échange nord-américain.

Si le contexte est plus favorable du côté du commerce et du manufacturier, on ne peut

MICHEL GIROUX

pas en dire autant pour le secteur médiatique. Récemment, la Fédération nationale des communications (FNC–CSN) a fait parvenir 14 recommandations aux député-es de l'Assemblée nationale pour soutenir les médias qui sont malmenés par la perte de revenus publicitaires, au profit des géants technologiques comme Google et Facebook. C'est dans ce contexte que *La Presse* négocie cette année. À Radio-Canada, même si le gouvernement de Justin Trudeau a réinjecté des millions de dollars, les quelque 3000 salarié-es sont toujours sans contrat de travail. Certains, depuis quatre ans. « Ce n'est pas facile d'unifier trois conventions collectives pour une première fois. Le dépôt commun des demandes a eu lieu en mai 2016 et le climat est plus productif depuis l'automne dernier, alors que l'employeur a conclu une entente avec le syndicat des réalisateurs. Pour nous, c'est ambitieux de conclure cette année, mais c'est réaliste. Une quinzaine d'articles mineurs ont été réglés et on commence à entrer dans le cœur des discussions, soit la semaine de travail, l'affichage de poste, etc. », explique Johanne Hémond, présidente du Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC–CSN).

À la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP–CSN), 21 000 membres doivent renouveler leur contrat de travail, dont les agents de la paix en services correctionnels pour lesquels une entente était intervenue au moment d'aller sous presse, les employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ, plusieurs employé-es municipaux, les travailleuses et travailleurs des sociétés de transport de Québec (entente également intervenue à la mi-mars) et de Montréal ainsi que des casinos du Québec et de Gaz Métro. Les travailleuses des CPE et les travailleurs issus du secteur ambulancier, représentés par la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS–CSN), tenteront également d'améliorer leurs conditions de travail. Le milieu de l'enseignement n'est pas en reste, avec la négociation de plus de 33 syndicats affiliés à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ–CSN), dont ceux de chargés de cours, de professeurs et de tuteurs.

Dans le secteur de la construction, les négociations ont débuté vers la mi-janvier et il n'a suffi que de trois semaines avant que la partie patronale demande l'intervention d'un conciliateur dans les secteurs institutionnel-commercial et industriel (IC/I). « La partie patronale est revenue de façon plus agressive qu'à la dernière négociation sur la question des heures supplémentaires. Ce sera l'un des principaux enjeux entre l'Alliance syndicale et l'Association de la construction du Québec (ACQ). À la CSN-Construction, on veut que les employeurs reconnaissent une exclusivité sur les fonctions des arpenteurs, qui ont un titre occupationnel. Présentement, certaines de leurs tâches peuvent être faites par d'autres corps de métier et on veut que ça cesse », défend Pierre Brassard, président de cette fédération. La CSN-Construction représente 63 % des arpenteurs du Québec et 8000 membres, qui négocieront, comme le veut la tradition, aux côtés des quatre autres syndicats de la construction.

Enfin, une négociation piétine toujours avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, celle des 200 sages-femmes à la Fédération des professionnèles (FP–CSN), dont l'entente est échue depuis la fin mars 2015. Alors qu'elles cherchent à bonifier leur rémunération de garde, leurs libérations professionnelles et leurs conditions de travail en régions éloignées, la partie patronale refuse de bouger tant qu'il n'y aura pas une bonification des redditions de comptes afin d'élaborer de meilleurs indicateurs de performance. ■

Cédric Lucas, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de A. Lassonde–CSN

MICHEL GIROUX

INDUSTRIES LASSONDE

UNE NÉGOCIATION CIBLÉE

L'entreprise A. Lassonde, propriétaire de 14 usines en Amérique du Nord et deuxième producteur de jus aux États-Unis, qui produit entre autres les jus Oasis, négociera dans les prochains mois la convention collective des 250 travailleuses et travailleurs de son usine de production située à Rougemont. Et si la recette du réputé jus de pomme comprenait aussi comme ingrédient de bonnes relations de travail avec les salarié-es ?

La conception des demandes syndicales

Cédric Lucas, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de A. Lassonde, affilié à la Fédération du commerce–CSN, explique que de la mi-novembre jusqu'au début du mois de février, les membres ont été sondés sur leurs priorités pour la prochaine négociation.

« Un examen des différents griefs a été réalisé afin de cibler les clauses qui ne fonctionnaient pas dans la convention collective. Nous avons également pris le pouls des membres en utilisant une boîte à suggestions bien visible à l'entrée des casiers ; les deux demandes qui sortent du lot sont l'amélioration du programme de retraite anticipée et l'augmentation du nombre de jours de vacances », nous confie le président du syndicat.

Une convention collective qui arrive à maturité

La dernière négociation s'est plutôt bien déroulée. Le syndicat n'a même pas eu recours à des moyens de pression. « Il n'a fallu que trois séances de négo pour en venir à une entente de principe », indique Cédric Lucas. Cette situation s'explique par le fait que l'entreprise était alors en mode acquisition. Plusieurs personnes venaient de l'étranger pour visiter les installations. L'employeur ne voulait pas donner l'impression qu'il avait de mauvaises relations avec ses employé-es.

Le président du syndicat est plutôt positif pour les prochaines négociations. Mais comme dans toute négociation où les différentes parties ont des intérêts qui peuvent parfois diverger, les intentions de l'employeur se feront sentir à la table de négociation. « Même si l'on sent de l'ouverture et que les relations de travail sont bonnes, c'est lors des premières séances qu'on verra réellement ce qu'il en est », conclut Cédric Lucas. ■ RENAUD POIRIER ST-PIERRE

BIBBY-STE-CROIX

UN NOUVEAU DANS LA FAMILLE CSN

Vis-à-vis Donnacona, de l'autre bord du fleuve, un gros syndicat vient de se joindre à la famille CSN. Les 320 employé-es de l'usine Bibby-Ste-Croix, à Sainte-Croix (Lotbinière), ont quitté les rangs de la CSD à la fin de l'année dernière afin d'obtenir de meilleures conditions de travail. « Ça faisait plusieurs années qu'il y avait du mécontentement et disons que la dernière négo a été plutôt molle. Étant donné qu'on sort d'un vote d'allégeance, on n'a pas encore commencé à négocier notre prochain contrat. C'est sûr qu'on veut commencer le plus rapidement possible, mais on veut aussi prendre le temps de bien faire les choses », explique le président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de la fonderie Bibby–CSN, Éric Moffet. La

Éric Moffet, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de la fonderie Bibby–CSN, et **Michel Drouin**, vice-président griefs et santé-sécurité

convention collective de cinq ans vient à échéance le 6 mai prochain.

Bibby-Ste-Croix est un manufacturier de tuyaux et de raccords en fonte pour les systèmes sanitaires. Une entreprise presque centenaire puisqu'elle célèbrera ses 100 ans en 2021, en même temps que la CSN. Le prochain contrat de travail chevauchera donc cet anniversaire. « On souhaite notamment régler le problème de roulement de personnel. C'est vrai que le travail n'est pas toujours facile. Il y a de la chaleur et de la poussière, parfois il faut manipuler des pièces qui sont assez lourdes, et il y a des horaires atypiques à la maintenance. Les gens partent après un certain temps. N'empêche, ce n'est avantageux pour personne qu'il y ait tant de roulement », soutient celui qui compte six ans de service.

Parmi les autres points de négociation, s'assurer que les futures relations de travail soient davantage basées sur la coopération plutôt que la confrontation. Sur le plan salarial, le syndicat souhaite des augmentations générales plus avantageuses que les 55 cents à 60 cents l'heure pour chaque année du contrat en cours. Présentement, les journaliers et les préposés au ménage gagnent 22,20 $ l'heure, les meuleurs, 22,37 $ et les électriciens de classe A, 26,13 $. ■ CHU ANH PHAM

LOUISE LEBLANC

ORICA CANADA

SE BATTRE À L'INTERNE DANS UNE MULTINATIONALE

CÉDRIC MARTIN

Martin Richer, président du Syndicat des travailleurs et des travailleuses d'Orica Canada–CSN

Dans les Laurentides, la convention collective d'Orica-Canada est venue à échéance le 4 avril dernier. Cette usine est spécialisée dans les explosifs commerciaux et les systèmes de dynamitage destinés au secteur minier et au secteur des infrastructures. Un contrat de travail qui aura duré cinq ans et qui aura été marqué au fer rouge. Plus de la moitié des emplois ont disparu alors que l'entreprise australienne a transféré une bonne partie de sa production au Mexique et au Chili. « C'est difficile quand la concurrence est à l'interne. Orica a le quasi-monopole mondial dans son domaine. C'est facile pour eux de déplacer la production dans leurs installations au Chili, au Mexique ou en Chine. La main-d'œuvre n'est pas chère », confie le président du Syndicat des travailleurs et des travailleuses d'Orica Canada–CSN, Martin Richer. En plus de la délocalisation, s'est ajouté le départ à la retraite d'une soixantaine d'employé-es.

Aujourd'hui, l'usine de Brownsburg-Chatham ne compte plus que 260 travailleurs. Il y a autant d'hommes que de femmes et la moyenne d'âge est de 40 ans. L'usine a perdu la fabrication des éléments pyrotechniques et n'a conservé que l'assemblage des systèmes électroniques et non électriques. « C'est une négo de positionnement. Le but est de garder ce qu'on a. On a déjà de bons salaires, de bonnes assurances et même un régime de retraite à prestations déterminées. L'entreprise ne peut pas garantir les futurs investissements, mais on va travailler fort pour amener les prochains projets ici. L'entreprise a déjà investi pour améliorer la productivité, ce qui est une bonne chose. »

Les négociations ont débuté à la fin février, à raison de deux rencontres par semaine. Encore une fois, c'est une négociation raisonnée, et non traditionnelle. « Cela a été gagnant pour nous les deux dernières fois. On espère que cela le sera encore cette fois-ci. » ■ CHU ANH PHAM

Stéphane Larouche, président du syndicat du Casino de Montréal

MICHEL GIROUX

CASINOS DU QUÉBEC

CONTRE LA PRÉCARITÉ, POUR LA STABILITÉ

Les 2100 travailleuses et travailleurs des casinos membres de la CSN et de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP–CSN) font partie des 600 syndicats qui renouvelleront leur convention collective en 2017. Le dépôt des demandes a débuté au mois de février et s'est poursuivi jusqu'au mois de mars. Leur convention collective arrivait à échéance le 31 mars 2017.

La CSN représente en tout sept unités de négociation réparties dans les quatre casinos du Québec situés à Charlevoix, à Gatineau, à Montréal et à Mont-Tremblant. Il s'agit d'un secteur très diversifié. Ainsi, les syndicats représentent des personnes qui travaillent dans la restauration, la sécurité, l'entretien, le jeu et plusieurs autres corps d'emploi. C'est une des raisons pour lesquelles, tout comme lors des dernières négociations, l'objectif des syndicats est d'avoir une négociation regroupée avec une table centrale pour traiter des questions salariales.

La précarité dans la mire

Pour Stéphane Larouche, président du syndicat du Casino de Montréal, la précarité est l'un des enjeux majeurs de cette négociation, notamment avec le remplacement automatique des absences. Cette mesure implique que l'employeur doit respecter le nombre d'heures de travail qu'il attribue chaque année, ce qui n'est pas toujours le cas lorsque des employé-es ne peuvent se présenter au travail de façon ponctuelle, à court terme ou à long terme.

« Nous demandons à l'employeur de respecter le nombre d'heures qui sont attribuées à chacun des casinos en début d'année lorsqu'on alloue les budgets pour chacun des corps d'emploi. Comme nous n'avons pas la sécurité d'emploi, nous demandons qu'au moins ces heures soient utilisées. Souvent, lorsqu'un employé est absent, il n'est pas remplacé. Cela crée beaucoup de stress et d'incertitude pour les travailleurs occasionnels et à temps partiel, en plus d'affecter le service à la clientèle », affirme Stéphane Larouche.

Cette question risque d'être au cœur de la négociation puisque parallèlement, tout comme dans l'ensemble des secteurs public et parapublic, l'employeur souhaite prendre la direction inverse en voulant augmenter son droit de gérance. Comme l'ajoute le président du syndicat, « on s'attend à davantage de demandes sur la flexibilité ».

Avec l'arrivée de nouveaux restaurants, les syndicats des quatre casinos souhaitent aussi resserrer les clauses de sous-traitance, toujours en gardant à l'esprit de s'attaquer à la précarité. ■ RENAUD POIRIER-ST-PIERRE

CHARGÉS DE COURS DE LA FNEEQ

DE RÉELLES AVANCÉES, MAIS ENCORE DU CHEMIN À PARCOURIR

Trente ans se sont écoulés depuis l'adoption en 1987 de la première plateforme commune des chargé-es de cours membres de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ–CSN). À l'époque, six syndicats provenant de différentes universités (universités du Québec à Montréal, Chicoutimi et Rimouski, Université de Montréal et Université Laval) avaient décidé de s'appuyer les uns les autres pour tenter de réaliser des gains, notamment en matière de rémunération, en adoptant une plateforme de demandes communes. Cette première négociation coordonnée sera fructueuse. Au cours des années qui suivront, les chargé-es de cours connaîtront une augmentation salariale moyenne de 60 %.

Aujourd'hui, les chargé-es de cours forment le plus vaste corps enseignant des universités québécoises. Non seulement ils enseignent au premier cycle, mais ils sont de plus en plus responsables de l'enseignement dans les programmes de maîtrise et de doctorat. Malgré cela, beaucoup de chemin reste à parcourir pour faire reconnaître leur contribution à l'enseignement universitaire.

Lorsqu'on compare leur rémunération, nous constatons qu'un grand écart existe entre les professeur-es et les chargé-es de cours, et partout, la rémunération est injuste et discriminatoire envers eux. « Il existe un énorme déséquilibre entre les professeurs et les chargés de cours, non seulement par rapport aux salaires, mais aussi par rapport à l'intégration dans la vie démocratique de l'université et à l'accès à la recherche, remarque Sylvain Marois, chargé de cours au Département des littératures à l'Université Laval et vice-président de la FNEEQ–CSN. Ce qui nous permet de parfaire nos connaissances et de rester à l'affût de notre domaine d'étude, c'est la recherche. Ne pas avoir accès à la recherche peut carrément mener à la déqualification. C'est pour cette raison qu'on se bat pour l'accès à des fonds de recherche distincts de ceux qui sont réservés aux professeurs. »

Les demandes inscrites dans l'actuelle plateforme commune, adoptée en mai 2016, visent à corriger ces déséquilibres. Les revendications portent entre autres sur la réduction de l'écart salarial entre les professeur-es et les chargé-es de cours, sur l'accès à la retraite et aux protections sociales, dont les assurances, sur l'encadrement de la taille des groupes d'étudiants et autres améliorations aux conditions d'enseignement et sur l'intégration, la représentation et la reconnaissance des chargés de cours au sein de la communauté universitaire.

Une mobilisation gagnante

La négociation coordonnée a déjà porté ses fruits en 2017. Au début de février dernier, le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ–CSN) a approuvé une entente de principe avec une augmentation totale de 8,61 % sur quatre ans, une clause remorque avec les professeurs pour 2019 et d'autres gains en matière d'accès à la recherche. Après une grande mobilisation sur le terrain et l'adoption d'une banque de jours de grève, la direction de l'Université du Québec a rapidement réglé avec le syndicat. Voilà une première leçon à retenir.

La présente ronde de négociation coordonnée compte sur la participation de presque tous les syndicats de chargé-es de cours affiliés à la FNEEQ–CSN — sauf deux, ce qui représente plus de 10 000 chargé-es de cours. ■ RICHARD HINK

MICHEL GIROUX

AVENIR SANS CARBONE

À LA RECHERCHE D'UNE TRANSITION JUSTE

DAN RIEDLHUBER/REUTERS

Élévation globale du niveau des mers, vagues de chaleur, blanchissement des coraux, réfugiés climatiques, fonte des calottes polaires, gaz à effet de serre, exploitation des hydrocarbures, énergies renouvelables, la société devient de plus en plus sensibilisée aux enjeux liés aux changements climatiques, mais qu'en est-il des solutions ? Qu'adviendra-t-il des travailleurs et travailleuses dans un monde en mutation ? Devrons-nous faire un choix entre l'environnement et l'économie ? La transition écologique peut-elle être « juste » et équitable pour tout le monde ?

PAR **MATHIEU MURPHY-PERRON**

L'idée d'une « transition juste » pour les travailleuses et les travailleurs circule depuis près de vingt ans, principalement dans le cadre des négociations climatiques des Nations unies (COP). Mais ce n'est que récemment qu'elle s'est mise à susciter la curiosité des acteurs politiques responsables du développement durable. Pourtant, malgré le récent intérêt porté au principe de transition juste, il ne bénéficie pas de la même popularité à la COP et chez les environnementalistes que dans le public ou chez les travailleuses et travailleurs visés par les mesures qui y sont rattachées.

Regard vers la transition

La transition juste est un cadre d'action développé par le mouvement syndical qui propose l'adoption de mesures visant à sécuriser la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs lors du passage vers une économie sobre en carbone. Sachant que plusieurs secteurs d'activité risquent d'être fortement ébranlés par les bouleversements provoqués par les changements climatiques au cours des prochaines décennies, le mouvement syndical revendique une place pour les travailleurs à la table, lorsqu'il sera question de la planification de la restructuration des modes de production et de l'organisation du travail.

Parmi les mesures proposées, on trouve des investissements substantiels dans des technologies et des secteurs peu polluants et générateurs d'emplois, la diversification des économies locales, la bonification des mesures de protection sociale, et la création d'outils de formation et de développement de la main-d'œuvre afin de soutenir le déploiement de nouvelles technologies et d'encadrer les mutations industrielles.

Toujours peu connu

En 1998, le syndicaliste canadien Brian Kohler fut parmi les premiers à faire mention de la transition juste : « On n'a pas de choix à faire entre l'économie et l'environnement. C'est soit les deux, soit ni un ni l'autre. »

Bien que le concept de transition juste se soit répandu progressivement à travers la couche militante du mouvement syndical québécois au cours des deux dernières décennies, il ne s'est toujours pas enraciné dans les milieux de travail des secteurs d'activité affectés. C'est la raison pour laquelle le comité exécutif de la CSN a proposé la lutte contre les changements climatiques comme enjeu à débattre au cours de la consultation précongrès.

Pour Pierre Patry, trésorier de la CSN et responsable politique des questions environnementales et du développement

durable, la méconnaissance de la notion de transition juste s'explique en partie par l'absence de politiques concrètes ayant des objectifs chiffrés quant aux gains d'emplois

et aux balises entourant la formation des travailleurs touchés par ces changements. « Maintenant que la transition juste se trouve enchâssée dans le préambule de l'Accord de Paris, le temps est venu de revendiquer un plan d'action crédible ancré dans ces principes, qui vise l'élimination de notre dépendance aux hydrocarbures », explique le trésorier de la CSN.

Le rôle de l'État

Récemment, Pierre Patry a eu l'occasion de présenter la vision que défend la CSN lors d'une conférence intitulée « Les travailleuses et travailleurs : des acteurs incontournables pour réussir la transition énergétique », qui s'est tenue à la Maison du développement durable à Montréal. « La transition n'est pas une chose pour laquelle on peut être pour ou contre, en faveur ou en défaveur, car elle se passe, qu'on le veuille ou non. Il faut donc se préparer pour ces changements et les anticiper afin d'en tirer des bénéfices, plutôt que de simplement en subir les conséquences. Nous avons la capacité en tant qu'êtres humains d'envisager l'avenir et de s'y préparer. Profitons-en ! »

Le trésorier de la CSN dénonce également le fait que le gouvernement de Philippe Couillard parle des deux côtés de la bouche lorsqu'il est question de développement durable. « Le gouvernement se dit écologique tout en s'engageant activement dans le démantèlement de l'État, notamment en déstructurant les organisations régionales de concertation et en matière de création d'emplois. Les centres locaux de développement (CLD) et les corporations de développement économique communautaire (CDEC) étaient porteurs d'une vision de création d'emplois et de développement durable. Leur disparition représente une occasion ratée de se doter d'un développement local et régional respectueux de l'environnement ! Quel sera le rôle des villes et des municipalités dans la transition ? Comment cet enjeu sera-t-il pris en compte ? Impossible de le dire pour l'instant, mais l'absence de joueurs de différents milieux dans la réflexion — incluant le milieu syndical, est une perte importante. »

Le travailleur oublié

Pierre Patry remarque aussi que la parole des travailleuses et des travailleurs est souvent négligée lors des débats sur les enjeux écologiques. « La conversation porte souvent sur l'option qui crée le plus d'emplois, et bien que ces facteurs soient intéressants et importants pour la société, nous oublions souvent le rôle du travailleur dans toute cette grande mêlée. Comment se sent-il face à cette transition ? Comment allons-nous l'accompagner et répondre à ses préoccupations ? »

Ces questions sont justement au centre des activités d'Iron & Earth, une organisation composée de travailleurs et travailleuses qui œuvrent ou ont œuvré dans les sables bitumineux, qui souhaite faire de la place aux énergies renouvelables dans l'économie fragile de l'Alberta. Elle offre entre autres de la formation aux travailleurs du secteur pétrolier qui sont sans emploi ou sous-employés pour qu'ils puissent se trouver du travail dans le secteur solaire ou en construction durable.

« Oui, les sables bitumineux ont créé beaucoup d'emplois en Alberta, mais ce ne sont pas les travailleurs qui ont bénéficié des profits avant la crise économique actuelle. Et maintenant, plusieurs d'entre eux sont sans abri ou ont dû vendre leur voiture, ce qui nuit grandement à leur capacité de se trouver un nouvel emploi. Ce que nous vivons présentement à Calgary est de loin la pire chose qui est arrivée à notre ville depuis une génération, déplore Kerry Oxford, soudeuse et membre du Conseil d'administration d'Iron & Earth. Je n'étais pas sur le marché du travail lors du dernier ralentissement économique, les personnes de mon âge ou plus jeunes n'ont donc jamais vécu une situation semblable. La violence conjugale a augmenté de 10 % au cours des dernières années et le taux de suicide est en hausse ; des milliers d'entreprises ferment leurs portes. L'heure est grave. Il est très important que notre gouvernement soutienne les initiatives qui visent à former les travailleurs pour qu'ils puissent travailler dans un nouveau secteur énergétique. C'est la raison pour laquelle Iron & Earth souhaite jouer le rôle de facilitateur afin que toutes les parties prenantes — travailleurs, développeurs, gouvernements — aient leur place à la table. Il faut créer des ponts avant qu'il ne soit trop tard. » ■

Le trésorier de la CSN, **Pierre Patry**, déclarait lors d'une récente conférence que les travailleurs sont des acteurs incontournables pour réussir la transition énergétique et qu'il faut anticiper les changements afin d'en tirer des bénéfices plutôt que d'en subir les conséquences.

MARTIN REISCH

SYSTÈME DE SANTÉ QUÉBÉCOIS

LE GROS LOT AUX MÉDECINS

Au Québec, les médecins sont des privilégiés. Ils jouissent d'un statut unique, qui leur offre beaucoup d'avantages financiers, mais ne leur impose aucune obligation de résultat. Aujourd'hui, leur rémunération atteint des sommets. Ils coûtent à l'État québécois la somme de 7,3 milliards de dollars annuellement.

JOHNNY GREIG / ISTOCK

PAR **DENIS GUÉNETTE**

Actuellement, nos médecins gagnent environ 12 % de plus que leurs homologues ontariens. Leur revenu moyen atteint 7,6 fois la rémunération moyenne des autres travailleuses et travailleurs québécois. Ce qui ne les empêche pas d'en réclamer encore davantage. Les omnipraticiens, dont la rémunération moyenne est évaluée à 243 000 dollars par année, exigent maintenant de nouvelles hausses salariales. Ils trouvent injuste l'écart qui les sépare des médecins spécialistes, dont le salaire moyen excède 400 000 dollars annuellement. En avons-nous pour notre argent ? La rémunération à l'acte aurait-elle fait son temps ?

Le moins qu'on puisse dire, c'est que les médecins québécois sont très attachés au système de rémunération à l'acte. Et pour cause. Depuis des décennies, ils se battent bec et ongles pour préserver ce mode de rémunération, qui les a toujours grandement favorisés. Au Québec, où les médecins sont très majoritairement rémunérés à l'acte, ils en tirent plus de 80 % de leur rémunération.

Reconnus comme des travailleurs autonomes, les médecins sont en fait de « faux travailleurs autonomes », explique le chercheur Guillaume Hébert, de l'Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS) : « Au Québec, les médecins ont un statut unique. Ils sont de "faux travailleurs autonomes" extrêmement privilégiés. Contrairement aux autres tra-

vailleurs québécois, ils obtiennent toutes sortes d'avantages fiscaux. Ce statut leur permet de s'incorporer en créant une société par actions (SPA). Cette incorporation fait en sorte que les médecins, déjà grassement rémunérés, paient beaucoup moins d'impôts. Ce qui est bien sûr très difficile à justifier. » Surtout si l'on tient compte des hausses de rémunération consenties aux médecins ces dernières années. Plusieurs études récentes démontrent que les médecins ont littéralement empoché le gros lot depuis 2007. Tout a commencé sous la houlette du docteur Gaétan Barrette, ex-président de la Fédération des médecins spécialistes et du docteur Philippe Couillard, ex-ministre de la Santé. Sous prétexte d'accorder à nos médecins la parité avec leurs collègues ontariens, le gouvernement a créé une caste de privilégié-es dont les salaires dépassent maintenant ceux des médecins ontariens. Nos médecins accaparent aujourd'hui près du tiers du budget de la santé. Leur rémunération globale atteint 7,3 milliards de dollars par année. Elle devrait dépasser les 9 milliards en 2020-2021.

Une étude réalisée par le chercheur Guillaume Hébert de l'IRIS, et publiée en juin dernier, montre bien que la rémunération des médecins a littéralement explosé de 2004 à 2014. Le salaire moyen des médecins spécialistes est passé de 237 000 dollars à plus de 400 000 dollars, une hausse de 66 % en dix ans. Le salaire des omnipraticiens a bondi de 54 % pendant la même période, passant de 158 000 dollars à 243 000 dollars. La hausse salariale s'est poursuivie en 2014-2015. À la fin de 2015, 174 médecins ont facturé plus d'un million de dollars à la RAMQ.

Des médecins mieux payés, mais moins disponibles

Une autre étude menée par le chercheur Damien Contandriopoulos, de l'Université de Montréal, démontre que malgré ces hausses de rémunération, le nombre d'actes médicaux posés par les médecins entre 2010 et 2015 n'a pas augmenté, alors que la population québécoise a connu, elle, une croissance de 4 % et que le nombre de personnes âgées n'a cessé de progresser. Le chercheur s'interroge. Y a-t-il eu un rationnement des soins et des chirurgies imposé par le ministère de la Santé ? Pourquoi les médecins travaillent-ils moins qu'auparavant ? Selon le chercheur, il est indéniable que le mode actuel de rémunération des médecins est responsable de plusieurs problèmes de notre système de santé. La rémunération à l'acte n'a jamais été remise en question, pourtant, selon lui, aucune preuve scientifique n'a jamais démontré son efficacité et sa pertinence. Il rappelle que les coûteuses incitations financières consenties aux médecins n'ont pas donné les résultats escomptés.

Une autre étude, menée cette fois par trois chercheurs de l'IRIS, Jennie-Laure Sully, Minh Nguyen et Guillaume Hébert, et rendue publique le 18 janvier dernier, révèle que les fortes hausses salariales accordées aux médecins ont eu pour effet de diminuer le nombre d'actes médicaux et le nombre de jours travaillés. De l'aveu même du ministre Barrette, les médecins québécois travailleraient huit heures de moins par semaine que les médecins ontariens. De plus, la moyenne de patients traités par médecin serait de 1549 en Ontario contre 1081 au Québec.

Comme l'explique Jean-Pierre Ménard, avocat spécialisé en droit médical, « dans les faits, les services offerts aux patients par les médecins ont diminué de 10 % en cinq ans. Au Québec, les médecins ne sont soumis à aucune contrainte de productivité. Les médecins sont libres de travailler quand ils veulent, comme ils veulent et de donner le service à qui ils veulent. Ils choisissent leurs patients et leur cadre de pratique et nous on paie et on n'a rien à dire là-dessus. Nous n'avons jamais eu autant de médecins, le Québec a un des ratios médecins-population les plus élevés au Canada. Pourtant la performance des médecins québécois, en termes d'accès aux soins et de suivi des patients, se classe au dernier rang de la moyenne canadienne ».

En 2015, le Québec comptait 242 médecins pour 100 000 habitants, alors qu'au Canada on en dénombrait en moyenne 233 pour 100 000 personnes. Pourtant, 30 % des Québécoises et Québécois n'ont toujours pas de médecin de famille. Selon les calculs de l'IRIS, si l'on économisait un milliard de dollars par année dans le salaire des médecins, on pourrait embaucher 20 000 préposé-es aux bénéficiaires ou 15 000 infirmières de plus.

La solution : abolir la rémunération à l'acte

L'étude de l'IRIS, menée en collaboration avec la CSN et rendue publique en janvier dernier, suggère des mesures pour réduire le salaire des médecins et améliorer l'accès aux soins. Première mesure suggérée : l'abolition de la rémunération à l'acte. Une pratique, qui, selon le chercheur Guillaume Hébert, « encourage des soins non pertinents, mais

DROITS RÉSERVÉS

Selon **Guillaume Hébert**, chercheur à l'IRIS, les médecins ont un statut unique ; ils sont de « faux travailleurs autonomes » extrêmement privilégiés qui, contrairement aux autres travailleurs québécois, obtiennent toutes sortes d'avantages fiscaux.

rentables pour le médecin. Elle décourage l'interdisciplinarité, nuit au travail d'équipe et va à l'encontre d'une médecine axée sur les soins préventifs ». L'étude recommande le salariat des médecins, une formule qui existe notamment en France, et qui donne de bons résultats, nous dit Guillaume Hébert. « On l'a vécu aussi ici dans les CLSC, mais les médecins l'ont fortement combattue, ce qui fait que peu de médecins sont devenus salariés au Québec. Cette formule donne pourtant de bons résultats. C'est une voie prometteuse pour améliorer l'accès aux soins de santé, contrairement à ce que laissent entendre les médecins qui s'y opposent. Les médecins devraient être considérés comme des employé-es, à l'instar de toutes les autres personnes qui œuvrent dans le système sociosanitaire. »

L'IRIS propose également d'abolir le statut de travailleur autonome des médecins : « Le principe, c'est que les médecins sont des professionnels de la santé comme les autres, ce ne sont pas des figures divines du système de santé. Ce ne sont pas des gens à qui l'on devrait confier un pouvoir extraordinaire ou des gens à qui l'on devrait subordonner les autres professionnels de la santé. C'est un professionnel qui a fait de longues études, mais ça ne lui confère pas nécessairement une toute-puissance. »

L'étude de l'IRIS propose enfin d'accroître le nombre d'actes que peuvent effectuer des professionnel-les de la santé autres que les médecins. Ce qui permettrait d'améliorer l'accès aux soins et de réduire les coûts de la santé. ■

Colloque

Le cadenassage ou comment sauver des vies

CÉDRIC MARTIN

PAR **FRANÇOIS FORGET**

La publicité télé a frappé fort : devant une machine à l'arrêt, on voit un travailleur la réactiver à l'aide d'un simple interrupteur, sans trop se poser de questions. Il en résulte qu'un autre travailleur affairé à des travaux d'entretien à l'intérieur est littéralement écrasé.

Cette publicité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), diffusée au cours de l'hiver, en dit long sur l'importance des problèmes dus à l'absence ou au mauvais usage du cadenassage et autres contrôles des énergies. La CNESST a d'ailleurs recensé entre 2010 et 2014 pas moins de 4643 accidents de travail, dont quatre décès liés au démarrage accidentel ou volontaire de la machinerie.

Si ce nombre d'accidents paraît élevé, c'est que le cadenassage ne se limite pas aux usines, mais s'étend à plusieurs secteurs tels que les institutions scolaires et postsecondaires, l'hôtellerie, les loisirs et la restauration, les services municipaux, l'entretien des édifices publics, les casinos, pour ne nommer que ceux-là. Sous la pression constante des syndicats, et notamment de la CSN, le gouvernement n'a eu d'autre choix que d'adopter, à l'hiver 2016, une réglementation plus contraignante concernant le contrôle sécuritaire des énergies.

Un colloque attendu

C'est pour mieux faire connaître la portée de la nouvelle réglementation et ses effets concrets sur les travailleuses et travailleurs qu'a eu lieu un colloque sur le thème du cadenassage, le 9 février dernier à Drummondville. Quelque 160 militantes et militants ont participé à l'événement dont l'organisation revient à la Fédération de l'industrie manufacturière–CSN, à la Fédération du commerce–CSN et à la Fédération des employées et employés de services publics–CSN.

ROBERT SAUVAGEAU

Christine Leroux, vice-présidente en santé et sécurité du travail du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bacon Inter-América (CSN)

Pour Jean Lacharité, vice-président de la CSN, « il est absolument inconcevable qu'en 2017, des travailleuses et travailleurs laissent leur santé et même leur vie au travail en raison de l'absence ou de l'inefficience des mesures de cadenassage. Les entreprises doivent prendre conscience qu'elles peuvent et qu'elles doivent agir rapidement pour réduire, voire enrayer les accidents du travail ». Cette prise de conscience ne va toutefois pas de soi, car plutôt que de mettre en place les mesures de protection et de prévention requises et de les faire respecter, certains employeurs choisissent plutôt d'imposer des sanctions disciplinaires à leurs employé-es sans vraiment faire d'éducation.

Jean Lacharité affirmait dans son mot d'ouverture : « Je connais des entreprises où c'est tolérance zéro sur la question du cadenassage. Mais je sais également qu'il y a des travailleurs dans certaines usines qui disent "je n'ai pas besoin de cadenasser. J'ai toujours fait ça de même, ça a toujours marché et, de toute façon, ça va plus vite". Donc, les mesures de prévention appellent également à une responsabilisation accrue des salarié-es. À cet égard, les syndicats ont un rôle très important à jouer pour faire appliquer les mesures de cadenassage, comme prévu dans la nouvelle réglementation. »

Le colloque a été l'occasion pour plusieurs personnes de se sensibiliser aux divers problèmes rencontrés. Christine Leroux, nouvelle vice-présidente en santé et sécurité du travail du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bacon Inter-América (CSN) fait partie de celles-ci : « Au départ, je pensais que le cadenassage était une grosse bibitte et que je ne saurais pas de quoi on parle concrètement. Mais ça a été tout le contraire. Ce qui m'a le plus surprise, c'est de savoir que des travailleurs délèguent le cadenassage à d'autres dans le but strictement de gagner du temps, au risque d'accroître les accidents. » ■

DROITS RÉSERVÉS

Enseignement supérieur

Des états généraux, pourquoi ?

PAR **JEAN MURDOCK** ET **SYLVAIN MAROIS**

À la lecture des conclusions des États généraux de l'éducation de 1995-1996, il est stupéfiant de constater que les choses n'ont guère changé. Les derniers états généraux ne s'étant pas avérés un moteur de changement, pourquoi vouloir organiser en 2017 des États généraux de l'enseignement supérieur ? Peut-être simplement parce que nous en avons le devoir !

On a vu s'organiser, au cours des dernières années, une mobilisation citoyenne autour de l'éducation. L'enseignement supérieur semble cependant moins mobilisateur, étant considéré moins en danger. Quand on voit la rémunération toujours croissante de certains *chefs d'établissement*, quand on voit les projets pharaoniques de certaines universités, quand on voit les projets avec les entreprises privées… bien peu de cœurs saignent pour nos collèges et nos universités. Pourtant, sur le terrain, dans les salles de classe bondées, les conditions d'études et de travail se détériorent et l'offre de cours diminue. La situation est dramatique et nous croyons que nous devons nous porter à la défense des universités et des collèges québécois.

Mais comment mener cette bataille ? À la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ–CSN), nous sommes fiers d'avoir atteint une première étape, celle de réunir l'ensemble des acteurs en enseignement supérieur autour d'enjeux, de questions et de problématiques qui font consensus. Depuis 2013, la FNEEQ–CSN, en collaboration avec de nombreux partenaires, cherche à mettre en place une coalition capable de porter un tel projet. Nous y sommes parvenus en réunissant les représentants étudiants et ceux de toutes les catégories de personnel présentes dans les collèges et les universités du Québec. L'événement aura lieu à l'Université Laval, du 18 au 20 mai. Les principaux objectifs partagés par l'ensemble de ce collectif sont les suivants :

- Créer un espace de débat et de réflexion autour des enjeux en enseignement supérieur.
- Remettre à l'ordre du jour certains enjeux, comme la gratuité, l'aide financière aux étudiantes et étudiants, la marchandisation de l'éducation, l'assurance qualité, le financement, la gouvernance, l'éducation populaire et la formation continue, l'accessibilité, la recherche, la tâche enseignante, etc.
- Créer ou renforcer les liens avec d'autres organisations qui œuvrent en éducation pour partager nos analyses et unir nos actions pour faire de l'éducation une priorité nationale.
- Débattre des solutions qui correspondent à notre vision de l'enseignement supérieur et des conditions nécessaires à sa réalisation.
- Prévoir un plan d'action et mobiliser la société québécoise pour faire pression sur les pouvoirs politiques.

Ces éléments de consensus doivent maintenant être discutés dans une perspective d'avenir. Depuis près d'un an, la FNEEQ–CSN et ses partenaires travaillent de façon accélérée à la programmation. Le 1er mars dernier, le collectif s'entendait sur le programme final. Après une table ronde, le jeudi 18 mai en soirée, trois grandes conférences thématiques auront lieu le vendredi matin. Suivront plus d'une douzaine d'ateliers différents. Le tout se terminera en plénière, le samedi matin, où nous souhaitons profiter de la présence de représentants de la communauté de l'enseignement supérieur dans un même lieu pour nous projeter vers l'avant. Nous espérons pouvoir dégager des pistes d'action, qui tiendront compte des diverses consultations gouvernementales et du calendrier électoral québécois. Pour info : eges.quebec ■

Lock-out chez Multi-Marques

Ambitionner sur le pain bénit

PAR **NOÉMI DESROCHERS**
PHOTOS : **MICHEL GIROUX**

La nouvelle est tombée le 1er avril à minuit une, et non, il ne s'agissait pas d'un poisson d'avril. Après 23 séances de négociation, l'employeur a mis fin abruptement et sans raison aux discussions et a jeté en lock-out les 120 travailleuses et travailleurs du centre de distribution Multi-Marques Laval, qui produit les pains Pom, Bon matin et Villaggio.

Pourtant, la négociation se déroulait relativement bien, malgré quelques points qui achoppaient. « Nos membres sont vraiment en colère, car il n'y avait pas d'impasse dans les négociations au moment de la mise en lock-out, affirme Pascal René De Cotret, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de distribution Multi-Marques Laval (CSN). Ce geste de Multi-Marques, propriété de Canada Bread, est totalement injustifié et témoigne d'un profond mépris et d'un manque de respect à l'égard des salarié-es du centre de distribution Multi-Marques. On a vraiment l'impression de faire les frais d'une stratégie patronale qui consiste d'abord à nous pénaliser, ainsi que nos conjointes et nos enfants, parce qu'on a refusé de céder à l'ultimatum de l'employeur, annoncé vers 16 heures le vendredi 31 mars, de convenir d'une entente finale au plus tard à 23 h 59, alors qu'il restait plusieurs éléments à régler. » Une demande de conciliation avait d'ailleurs été déposée, peu avant le déclenchement du lock-out, au ministère du Travail dans le but de relancer sans délai les négociations avec l'employeur. Au cœur des demandes syndicales figuraient entre autres la flexibilité et les horaires de travail, la sécurité d'emploi pour la trentaine de salarié-es à temps partiel, le régime de retraite, l'assurance collective ainsi que les salaires. La convention collective d'une durée de cinq ans des salarié-es qui œuvrent jour et nuit, sept jours sur sept, est échue depuis le 22 septembre 2016.

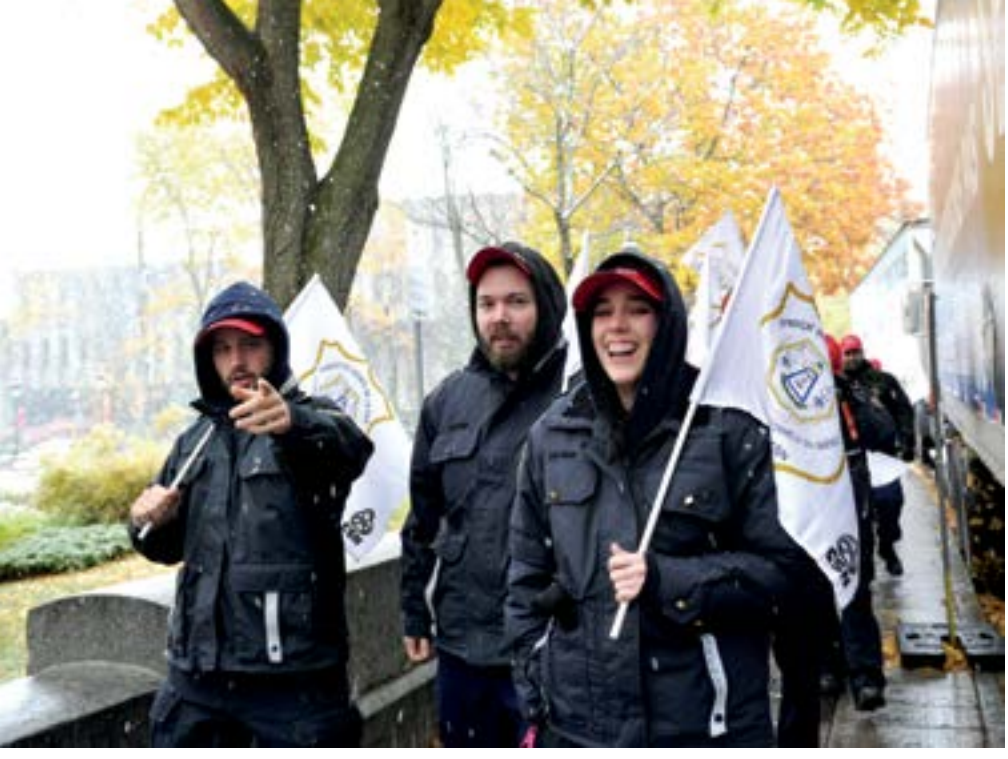
Le 3 avril, les 120 lock-outés réunis en assemblée générale ont pris connaissance de l'état des négociations avec l'employeur avant qu'il ne déclare brutalement le lock-out.

Pour David Bergeron-Cyr, vice-président de la FC–CSN, il est totalement inconcevable que Canada Bread qui appartient au géant de l'alimentation mondiale, Grupo Bimbo, jette ainsi à la rue ses propres travailleurs : « On rappelle que Grupo Bimbo a réalisé en 2016 des ventes de près de 7 milliards de dollars américains. Présent dans 22 pays, il emploie 127 000 personnes dans 144 usines et plus de 1600 centres de distribution. L'entreprise ne connaît aucune difficulté financière. »

Un employeur sans scrupules

Mais la mise en lock-out de ses propres employé-es n'est pas le seul fait d'armes de Multi-Marques et de Canada Bread. Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'entreprise ne se gêne pas pour ambitionner sur le pain bénit lorsqu'il est question du respect de ses employé-es. Le 22 mars dernier, avant le lock-out, une vingtaine de travailleuses et de travailleurs accompagnés de quelques retraité-es se sont rendus au siège social de Canada Bread afin de l'occuper momentanément. L'objectif de cette action surprise était de mettre de la pression sur l'employeur afin qu'il verse les sommes dues au régime de retraite. Il faut dire que Multi-Marques est l'un des pires employeurs au Canada : de 2002 à 2013 il conteste de toutes les manières légales possibles son obligation de payer ce qu'il doit au régime. Alors que la Cour suprême a rendu une décision en faveur des travailleurs en 2013, il revient à la charge avec une nouvelle contestation devant le Tribunal administratif du Québec pour retarder l'inévitable paiement. Cet acharnement fait en sorte que personne n'a eu un sou, pas même les retraités, dont certains sont décédés. Quelque 480 travailleurs ou ex-travailleurs de Multi-Marques sont lésés par l'attitude de l'employeur ; 150 d'entre eux sont membres de la CSN ou l'ont déjà été.

« C'est nous, les travailleuses et les travailleurs, qui faisons les frais de cet entêtement inexplicable alors que l'entreprise s'enrichit littéralement sur notre dos. Alors que le problème n'est pas le manque de moyens financiers, mais plutôt son refus systématique de verser les sommes dues, pénalisant les travailleuses et travailleurs qui ont trimé dur pendant leur vie. Le lock-out du 1er avril vient confirmer nos dires. Heureusement, nous sommes prêts à nous battre », a noté Pascal René de Cotret. ■



Sans relâche, les agentes et agents correctionnels ont poursuivi leur mobilisation jusqu'à l'obtention d'une entente satisfaisante.

Négociation du SAPSCQ

Une mobilisation exceptionnelle

PAR **RENAUD POIRIER-ST-PIERRE**

PHOTOS : **LOUISE LEBLANC**

Après deux ans de négociation, marqués par des actions ciblées contre le ministre de la Sécurité publique, Martin Coiteux, des rassemblements devant les pénitenciers et des manifestations régionales et nationales, le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ–CSN), qui représente 2800 membres, est très fier de sa mobilisation.

Tout comme dans le cas de la négociation des travailleuses et travailleurs du secteur public, le gouvernement du Québec a présenté des demandes de recul sur plusieurs gains réalisés par le syndicat ces dernières années. L'employeur a cherché à modifier l'horaire de travail, à s'attaquer aux conditions de travail des employé-es à statut précaire et de ceux à temps partiel et souhaitait davantage de « flexibilité » de la part des agentes et agents correctionnels.

13 millions en gains

Mathieu Lavoie, président du syndicat, estime que « la mobilisation a permis de freiner la grande majorité des demandes de recul tout en améliorant de façon significative la convention collective ». Dans une entente de principe recommandée à l'unanimité par le conseil syndical, le SAPSCQ–CSN a obtenu des gains sur les congés de maladie et les congés mobiles, une diminution des coûts des assurances, le règlement des griefs en suspens ainsi que des avancées pour les salarié-es à temps partiel. Le syndicat s'est aussi entendu avec le Conseil du trésor pour un partage égal des coûts du régime de retraite en 2025. Sur le plan salarial, les agentes et les agents correctionnels obtiendront 6,75 % sur cinq ans ainsi qu'un forfaitaire de 1 % la première année. Les assemblées générales du SAPSCQ se prononceront sur cette entente dans les prochaines semaines.

L'information, catalyseur de mobilisation

Durant cette négociation, le syndicat national a développé une stratégie d'information en continu. Les membres ont reçu 18 *Info-négo*. « Nous avons pris la décision de mener une négociation très transparente. Nous avons mis beaucoup d'énergie sur l'information transmise aux membres. Nous avons senti l'appréciation sur le terrain », affirme le président.

Les moyens de pression que peuvent utiliser les agents de la paix en services correctionnels sont limités. Toute action qui nuit au déroulement des activités normales du centre carcéral peut être considérée comme une grève illégale. Pour développer un rapport de force, le SAPSCQ–CSN a misé sur la force du nombre. Le 8 juin 2015, 500 agentes et agents se sont mobilisés à Trois-Rivières afin de dénoncer les demandes patronales.

Une participation record

Selon le président du syndicat, la stratégie d'information n'est pas étrangère à l'ampleur de la mobilisation. « Chaque fois que nous avions besoin d'un coup de main, notre monde a répondu présent. Jusqu'à maintenant, cette mobilisation nous a permis de bloquer la grande majorité des demandes de recul de l'employeur tout en réalisant des gains, en encadrant et en clarifiant davantage le droit de gérance », conclut Mathieu Lavoie. ■

Entente au Réseau de transport de la Capitale

Quand la mobilisation change la donne

LOUISE LEBLANC

PAR **FRANÇOIS FORGET**

À peine huit mois après la fin de leur convention collective, le 30 juin 2016, il a fallu que les 950 chauffeurs du Réseau de transport de la Capitale (RTC) menacent de faire la grève pour finalement obtenir à l'arraché une entente de principe avec leur employeur. Le 16 mars dernier, l'entente a été adoptée en assemblée générale à 87,6 %. La nouvelle convention sera en vigueur jusqu'en juin 2021, soit la durée minimale de cinq ans prévue dans la nouvelle loi 24 sur le régime de négociation dans le secteur municipal.

Des avancées ciblées

Le contrat de travail comporte plusieurs avancées pour les travailleuses et les travailleurs. Sur le plan salarial, ils obtiennent, rétroactivement au 1er juillet 2016, une hausse de 8 % sur cinq ans. Des améliorations sont aussi apportées au régime de retraite, dont une bonification significative de la rente de base, malgré les contraintes de la loi 15 qui régit maintenant le financement des caisses complémentaires de retraite.

« C'était un des enjeux de cette négociation qui nous permet de rattraper un certain retard sur les conditions de travail existant dans la plupart des entreprises publiques au Québec », précise Ghislain Dolbec, président du Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain (SETPQM–CSN), affilié à la Fédération des employées et employés de services publics–CSN. L'autre grand enjeu portait sur l'organisation du travail, dont l'amplitude de 12 heures de présence au travail des chauffeurs que l'employeur voulait accroître. « Nous avons réussi à faire reculer le RTC qui, autrement, aurait augmenté le temps de présence des chauffeurs et nui à leur qualité de vie et à celle de leurs familles », poursuit le président.

Un cadeau aux employeurs

Premier syndicat à vivre sa négociation sous le coup de la loi 24, le SETPQM–CSN a vite constaté que le nouveau régime de négociation a radicalement changé les règles du jeu, en tentant de renverser le rapport de force en faveur de l'employeur. En plus d'un nouveau processus et de délais très serrés, la loi a agi comme une épée de Damoclès au-dessus de la tête des syndiqué-es, l'Assemblée nationale pouvant ultimement décréter les conditions de travail. Mais voilà, les chauffeurs n'avaient pas dit leur dernier mot.

Le SETPQM–CSN était déjà en négociation quand le gouvernement a fait adopter sa loi tant promise aux municipalités en échange d'un pacte fiscal de 300 millions de dollars, le 2 novembre 2016. Comme de nombreux reculs étaient déjà sur la table, les chauffeurs ont décidé d'accélérer leur scénario de lutte dès le 29 novembre en optant à 99 % pour un mandat de moyens de pression, excluant la grève. Avec le temps, ces moyens se sont avérés insuffisants pour faire reculer l'employeur. Le 26 février, les chauffeurs ont voté à 95,6 % un mandat de grève générale illimitée à exercer le 13 mars, avec maintien de certains services essentiels.

Mais la sortie virulente du maire Régis Labeaume contre les chauffeurs dès l'annonce du vote de grève a joué en leur faveur. Le maire avait alors menacé de « dévoiler » la teneur de leurs conditions de travail, qui sont d'ordre public, ce qui entraînerait, selon lui, la « révolte » de la population. Cet appel à peine voilé à la violence contre les chauffeurs a eu plutôt l'effet contraire, soit de provoquer l'ire de certains chroniqueurs et journalistes, de la direction du RTC et même d'une partie de la population.

Pour Ghislain Dolbec, la conclusion de cette négociation et l'entente intervenue s'expliquent surtout par « l'implication des membres à tous les niveaux, incluant le taux élevé de participation aux actions syndicales, malgré le danger que pouvait représenter la loi 24. Sans le mandat de grève fort et sans les moyens de pression exercés par les chauffeurs, nous n'aurions jamais pu obtenir cette entente tellement les contraintes et les délais pour négocier étaient astreignants. » ■

Iron Mountain de Laval

On archive l'ancien syndicat et on repart à neuf avec la CSN

Lorsqu'ils ont fait appel à la CSN à l'automne 2016, cela faisait déjà un bon moment que les travailleuses et travailleurs d'Iron Mountain de Laval, une entreprise spécialisée dans la gestion et l'archivage de documents, voulaient passer à autre chose, quitter leur syndicat FTQ et se donner une vraie vie syndicale.

PAR **DENIS GUÉNETTE**
PHOTO : **MICHEL GIROUX**

« Le besoin de changement était criant, nous dit Céline Parenteau, secrétaire du nouveau Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Iron Mountain–CSN. La journée où l'on a commencé à parler de changement de syndicat, ça a été comme une traînée de poudre. On n'avait pas encore les cartes que tout le monde voulait signer. »

« Les gens réclamaient du changement, ajoute Baba Saidou Touré, le président du syndicat. Notre ancien contrat de travail était très faible, aussi bien du côté salarial que des avantages sociaux. La convention était vague et le patron s'en servait pour limiter notre action. Le syndicat était désorganisé, les gens voulaient être mieux informés, il fallait que ça change. »

Le nouveau syndicat, qui regroupe aujourd'hui 86 membres, existe officiellement depuis le 17 décembre 2016 et ce n'est pas le travail qui manque, nous dit Céline Parenteau : « Nous, on a décidé de réorganiser complètement notre vie syndicale. On a donc choisi un modèle qui marche bien dans les autres entreprises Iron Mountain où la CSN est déjà présente. Comme ça, c'est plus facile, on a plus de poids. Les choses obtenues ailleurs, nous allons essayer de les avoir ici. On n'aura pas 100 %, mais il y aura des changements importants et c'est ça que les employés veulent. »

Le vice-président du syndicat, Younes Kardoudi, apprécie beaucoup la nouvelle autonomie et le pouvoir décisionnel des membres : « Avec la CSN, c'est nous qui décidons. On a plus de poids sur le terrain. On va entrer en négociation bientôt et les employés sont confiants. L'enjeu le plus important pour nous en ce moment, c'est les salaires. Tous les employés veulent de meilleurs salaires. On sait qu'on part de loin, mais on va ajuster les choses. Ce que nous voulons aussi, c'est de la reconnaissance. On veut créer un climat de travail plus respectueux et plus sain. »

Younes Kardoudi, vice-président, **Céline Parenteau**, secrétaire et **Baba Saidou Touré**, président du syndicat

Un syndicat pour s'appartenir

C'est exactement ce que souhaite aussi Céline Parenteau : « Le respect et l'harmonie pour nous, c'est très important. On veut rentrer au travail en sachant qu'on va être heureux, que ça va bien se passer. Il faut que les gens ressentent la vie syndicale et y participent. La différence, c'est que maintenant, on possède notre syndicat, il nous appartient. On est plus libres de nos actes et on gère nous-mêmes nos propres affaires. »

Les changements d'accréditation sont souvent source de tension, mais chez Iron Mountain de Laval, l'expérience a été un succès, nous dit le président Baba Saidou Touré : « Les gens nous disent qu'ils apprécient le choix de passer à la CSN. Ça fait seulement quelques mois que nous avons notre nouveau syndicat, mais les gens sont très satisfaits du changement. L'information circule, les emplois sont maintenant bien affichés sur le babillard et les employés savent ce qui se passe. C'est complètement différent. Nous gérons aussi nos propres cotisations. Les travailleuses et travailleurs sont pressés de négocier la nouvelle convention, mais ils savent aussi qu'il faut prendre le temps de bien faire les choses, pour ne pas obtenir des miettes, comme avant, avec l'autre syndicat. »

Younes Kardoudi espérait depuis longtemps un changement d'accréditation : « J'étais délégué de l'autre syndicat FTQ, mais je n'étais pas content. On a trouvé ici un terrain très fertile pour changer avec la CSN. Ça n'a pas été difficile de convaincre les gens de changer. On est très contents d'avoir réussi, on va aller loin avec la CSN. » ■

PAR ROXANE DUFOUR DUCLOS, JEAN-PIERRE LARCHE, LISE PRUD'HOMME ET CONSTANCE ROUSSY

BOURSES FERNAND-JOLICŒUR

Lauréats 2017

RAYNALD LEBLANC

Syndicat du personnel scolaire du Val-des-Cerfs (CSN)

Pour la mise en place, avec l'employeur, d'un programme de transfert des connaissances pour tout employé nouvellement embauché. Une formation est offerte aux nouveaux employé-es d'entretien pour leur présenter les différents aspects des tâches qu'ils devront accomplir dans les écoles primaires et secondaires de la commission scolaire. Un volet sur la convention collective est également prévu à la formation.

RACHEL DESJARDINS

M. Pierre-André Audet-Bédard, Syndicat d'Indigo Parc Inc.–CSN

Pour son projet de mémoire en relations industrielles portant sur l'effet des campagnes pour l'augmentation du salaire minimum dans la revitalisation du syndicalisme américain. Sa recherche porte sur un sujet qui lui tient particulièrement à cœur, c'est-à-dire la lutte des travailleuses et des travailleurs pour la justice sociale. De plus, elle se conjugue à son implication syndicale et politique des dernières années. **L. P.**

Bonne retraite à un militant hors du commun

À l'emploi de l'Alcan Shawinigan depuis 1973, Alain Lampron s'implique en 1978 dans son syndicat, le Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan. En 1990, il fait le saut à la Fédération de la métallurgie (FM–CSN) comme secrétaire, il en deviendra le président en 1994. En 2011, il participe à la fondation de la Fédération de l'industrie manufacturière–CSN (fusion de la Fédération de la métallurgie et de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt), il en sera le président jusqu'à son départ. **L. P.**

ÉRIC CARRIÈRE

À LA LIBRAIRIE

Ne renonçons à rien

Collectif, Lux, 2017, 224 pages

Le livre de la tournée « Faut qu'on se parle »

Un vent nouveau souffle sur le Québec ces jours-ci. Nous sommes nombreux à le sentir, et c'est heureux. C'est à l'automne dernier que s'est annoncée l'aventure *Faut qu'on se parle*, telle une bouffée d'air frais qui allait réchauffer les cœurs québécois : un collectif (Aussant, Lanctôt, Nadeau-Dubois, Vadeboncœur, et autres) souhaitait « délier » les langues pour permettre le dialogue sur ce qui nous lie et nous unit, pour *jaser* de notre bien commun. L'appel à la forme impérative s'inspire de « cette injonction douce mais sérieuse qu'on adresse à nos aimés quand la situation mérite une vraie grosse mise au point ». En effet, il faut aimer le Québec et avoir confiance en son peuple pour proposer une démarche qui interpelle si intimement ses concitoyens.

Le collectif a imaginé une action fort simple, rassembleuse et un brin audacieuse : mobiliser les communautés, dans leur coin de pays, les faire se réunir pour débattre, ensemble, des grandes questions qui occupent souvent l'espace public, alors que jamais le monde ordinaire n'y est convié. Ainsi, près d'une vingtaine de consultations publiques en milieu urbain, des assemblées de cuisine ou de salon — surtout en région, se sont tenues. En guise de balises, dix questions-thèmes pour circonscrire et animer les échanges. Vous les connaissez, elles sont au cœur de nos préoccupations : démocratie, économie, région, éducation, Premiers peuples, santé, climat, etc. Vous le savez maintenant, la démarche a été un franc succès et la réponse a largement dépassé les attentes. Aujourd'hui, la publication du livre-bilan *Ne renonçons à rien* donne une idée de la teneur des débats et des propositions soumises. Mais son grand intérêt est ailleurs : l'expérience semble confirmer l'hypothèse émise par le collectif selon laquelle le peuple québécois a soif de s'impliquer pour changer les choses, et pour le mieux, qu'il a des solutions de remplacement à ce qui est décidé par nos gouvernements.

L'ensemble de l'initiative avait l'ambition de réconcilier citoyen-espace public et politique, de « créer du sens, mais surtout du mouvement ». Parions qu'on réclame déjà de renouveler l'expérience, tant celle-ci a touché l'essentiel pour remettre en phase les Québécoises et Québécois, et leur devenir. *Ne renonçons à rien*… sauf au cynisme. C. R.

Pour commander : librairie@csn.qc.ca

LA FRANCISATION

Outil d'inclusion et de solidarité

En soutenant la francisation dans nos milieux de travail, nous contribuons clairement à la pérennité du français au Québec comme langue commune. Mais les enjeux sont très diversifiés. Pour les travailleuses et les travailleurs, connaître le français, c'est pouvoir en apprendre sur leurs droits au travail et sur les moyens de les défendre, par exemple en santé et en sécurité. C'est le meilleur moyen de favoriser l'inclusion et de développer une véritable solidarité entre tous les travailleurs et travailleuses, sans égard à leurs origines. Le 23 mars, à l'occasion de la Journée de la francisation CSN, plus de 70 délégué-es de toutes les fédérations et de plusieurs régions du Québec se sont réunis à Montréal pour échanger sur les défis de la francisation.

L'action dans les milieux de travail s'avère plus nécessaire aujourd'hui que jamais alors que le français comme langue de travail est en recul dans la région de Montréal, particulièrement dans les petites et moyennes entreprises. Mais même dans les municipalités et dans les établissements et institutions publiques, on assiste à des reculs préoccupants quant à la défense du français. La CSN a produit une nouvelle version de sa brochure sur la francisation à l'intention des syndicats, elle est disponible sur son site (csn.qc.ca/francisation). **J.-P. L.**

RAYNALD LEBLANC

Une des invitées, **Josée Boileau**, éditorialiste retraitée du journal *Le Devoir*, déplore ce qu'elle perçoit comme un désintéressement du gouvernement Couillard à l'égard de la défense du français.

BIENVENUE à LA CSN 1060 NOUVEAUX SYNDIQUÉ-ES

Entre le 1er décembre 2016 et le 15 mars 2017, 19 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 1060 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignaient à la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

CÔTE-NORD

Horticulture Sun Gro
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

CPE de La Baie à Maria
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

LAURENTIDES

Entreprises Rolland
Tous les employé-es de bureau de l'établissement

GRAND MONTRÉAL

Iron Mountain
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Matt et Nat
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Fondation du CHUM (en organisation)
Départements philanthropie-Événements communication et comptabilité

Jeunesse, J'écoute
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

La Bonne Idée
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

NU-B inc.
Tous les salarié-es au sens du Code du travail à l'exception des employé-es de bureau

Canam Ponts
Tous les salarié-es au sens du Code du travail à l'exception des employé-es de bureau

Café du Musée des Beaux-Arts
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Place des Arts
Tous les régisseur-es

QUÉBEC CHAUDIÈRE-APPALACHES

Pharmacie de Québec
Tous les salarié-es, sauf les pharmaciens

Héma-Québec Québec
Salarié-es dont les activités sont reliées au recrutement des donneurs de sang et ceux du service de la transfusion sanguine

Ville de Pont-Rouge
Tous les premiers répondants de la Ville de Pont-Rouge

Bibby-Ste-Croix
Tous les salariés à l'exception des contremaîtres, des employé-es de bureau, et des vendeurs

MONTÉRÉGIE

CPE Aux Quatre Soleils
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Ressource Le Tournant
Tous les salarié-es au sens du Code du travail à l'exclusion de l'entretien ménager

Autobus Chambly
Tous les chauffeurs salariés au sens du Code du travail

Fondée en 1921, la CSN représente plus de 325 000 travailleuses et travailleurs venant tant du secteur public que du secteur privé. **R. D. D.**

Natacha LAPRISE
ILLUSTRATION : **LUC MELANSON**

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

UN CHANTIER PRIORITAIRE POUR LA CSN

Dans de nombreux milieux de travail, les problèmes de santé psychologique sont les premières causes d'invalidité.

Ainsi, la prédiction de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), selon laquelle les problèmes de santé psychologique seraient la première cause d'invalidité dans le monde d'ici 2020, s'est concrétisée pour plusieurs. Peu importe où l'on se trouve sur la planète, les causes du stress au travail convergent toutes vers les risques psychosociaux (surcharge de travail, rôle ambigu, faible soutien du supérieur, faible reconnaissance, difficile conciliation entre le travail et la famille).

La santé psychologique est une priorité pour la CSN depuis le début des années 2000. Dans la foulée de son 64e congrès, la CSN a adopté un second plan d'action en santé psychologique au travail. Ce plan d'action ambitieux vise le développement d'une culture syndicale de prévention en offrant à ses syndicats différents moyens et outils pour remédier au problème.

Les rencontres patronales-syndicales sont des occasions à saisir pour interpeller l'employeur et ses représentants sur leur responsabilité en matière de santé-sécurité du travail (SST) et sur les situations à risque pour la santé psychologique. Afin d'aider les syndicats à bâtir un argumentaire convaincant, un document produit par la CSN paraîtra prochainement. Il traitera de ce que vous avez toujours voulu savoir concernant les troubles de santé psychologique et que votre employeur n'a jamais osé calculer. Vous pouvez dès maintenant consulter le portail de formation en SST à formationsst.csn.qc.ca. Celui-ci contient déjà plusieurs outils sur les problèmes de harcèlement et de santé psychologique.

Agir collectivement sur la santé psychologique

L'action collective pour prévenir les troubles de santé psychologique peut se faire en intervenant concrètement sur les problèmes qui se présentent dans l'organisation quotidienne du travail. Afin d'avoir des résultats plus permanents, l'intégration de facteurs favorables à la santé psychologique est un moyen de choix. La CSN publiera d'ailleurs au printemps deux guides qui sauront vous inspirer.

Le retour au travail après une absence pour des problèmes de santé psychologique est une période critique où le syndicat CSN peut faire la différence (voir *Perspectives CSN*, nº 53). C'est pourquoi nous travaillons aussi sur les incontournables concernant le retour au travail.

L'entraide au quotidien, un outil de prévention

La prévention passe aussi par l'écoute des personnes qui vivent des difficultés. Un réseau d'entraide est aussi un excellent moyen dont peuvent se doter les syndicats pour améliorer la qualité de vie au travail. Dans chacun des conseils centraux de la CSN, vous pouvez faire appel au responsable régional du développement de l'entraide.

Du 1er au 7 mai 2017 se tiendra la Semaine nationale de la santé mentale. C'est une bonne occasion pour sensibiliser travailleurs et employeurs à l'importance d'une bonne santé mentale et pour faire valoir que le travail joue un rôle déterminant sur la santé psychologique. La CSN a rendu disponible à l'automne dernier sur son site Web, un guide de sensibilisation sur la santé psychologique présentant les différents moyens d'action (voir onglet Documentation).

C'est aussi un bon moment pour commencer une prise en charge syndicale de la prévention en santé psychologique. Soyez à l'affût ! Le site de la CSN vous offrira sous peu des outils concrets et passionnants pour vous permettre de le faire. Ces différentes parutions seront aussi publicisées dans son infolettre, abonnez-vous à www.csn.qc.ca/infolettre. ■

Guillaume FORTIN-VIENS
PHOTO : **NORMAND BLOUIN**

L'ACCUEIL DES NOUVEAUX SALARIÉS

L'IMPORTANCE DE PARTIR DU BON PIED

Partout où l'on parle de l'importance de la participation des jeunes à la vie démocratique de leur syndicat et du respect de leurs droits, de la relève syndicale, de la connaissance de l'histoire des luttes syndicales et sociales, partout où ces sujets sont abordés, inévitablement, la question de l'accueil des nouveaux membres est posée.

Nos acquis sociaux, tels que l'assurance-emploi et l'assurance maladie, peuvent être perçus comme des « cadeaux » offerts par un gouvernement bienfaiteur, et les bonnes conditions de travail comme un présent d'un employeur qui a à cœur de redonner à ses employé-es. Nous savons évidemment que ce n'est pas la réalité.

Les gains obtenus, tant sur le front social que syndical, passent généralement par des luttes menées en grande partie par les syndicats. Et c'est rarement cette histoire qui est enseignée ! Il est de notre devoir de transférer ces informations à nos membres. Quoi de mieux que de le faire dès l'arrivée d'une nouvelle travailleuse ou d'un nouveau travailleur. Ce moment peut également être l'occasion de tisser des liens entre les nouveaux membres et les représentantes et représentants syndicaux.

Kronos

Le syndicat de Kronos fêtera sa 60e année d'existence en 2017. Dans le bureau syndical, au mur, des photos d'archives en témoignent. La convention collective prévoit que le syndicat dispose d'une heure pour rencontrer les nouveaux employé-es. Durant cette rencontre, la convention collective leur est remise. C'est aussi l'occasion d'expliquer les luttes passées, de parler du syndicalisme et du milieu de travail. « J'essaie de prendre un moment avec les nouveaux, afin qu'ils se sentent bien accueillis. En tant que vice-président santé-sécurité, je leur explique le rôle du comité santé-sécurité, et j'aborde la question de l'assurance collective. Nous faisons une tournée des membres du comité exécutif, car c'est important qu'ils connaissent l'emplacement de leurs bureaux et qu'ils sachent comment prendre contact avec eux. Finalement, je m'assure de faire un suivi sur leur intégration et je garde un contact avec eux pour qu'ils sachent que nous sommes là pour les aider », nous explique Serge Berthiaume, vice-président du syndicat.

CIUSSS de la Capitale-Nationale

Au CIUSSS de la Capitale-Nationale, l'accueil des nouveaux salarié-es se fait environ une fois par mois. Après la présentation de l'employeur, le syndicat prend la relève. Une présentation sur la structure syndicale est faite, mais l'accent est mis principalement sur les moyens de joindre les représentants syndicaux et les délégué-es, selon les points de services. Une convention collective leur est remise et il est souligné qu'un comité jeune existe à la CSN. « Même si la journée d'embauche est très chargée, nous en profitons pour discuter avec les nouveaux membres et pour leur remettre des documents qu'ils pourront consulter au besoin. Nous les invitons à ne pas hésiter à prendre contact avec leurs représentants syndicaux », explique Johannie Dubois, agente de griefs pour le syndicat.

Un geste à la portée de tous !

Peu importe la taille du syndicat, il est possible et nécessaire d'accueillir les nouveaux membres. Cela permet de créer un lien de confiance, d'appartenance et augmente la participation des nouveaux membres à la vie syndicale. Le simple fait de les accueillir à leur embauche vient créer un contact personnel et permet de partir du bon pied, ce qui est souvent bénéfique à long terme. ■

Nathalie ARGUIN
PHOTO : **LOUIS-SERGE HOULE**

LE GRAND PRIX DE MONTRÉAL

UN PRIX TROP CHER PAYÉ POUR LES FEMMES

Le Grand Prix de Montréal est sans doute l'un des événements les plus *glamour* et les plus *jet set* qui se déroule dans la métropole et, pourtant, l'exploitation sexuelle de femmes et de jeunes filles continue à s'y pratiquer presque au grand jour.

Après les innombrables débats sur la question, les études diverses et le dépôt de projets de loi pour tenter de contrer le phénomène, après le tapage médiatique et les dénonciations publiques, on banalise toujours autant la prostitution à Montréal. Même des ouvrages ou des sites connus et réputés présentent une définition édulcorée de la prostitution en omettant de parler d'exploitation. Le *Larousse* en ligne définit la prostitution comme un « acte par lequel une personne consent habituellement à pratiquer des rapports sexuels avec un nombre indéterminé d'autres personnes moyennant rémunération ; Wikipédia parle plutôt « d'une forme d'échange économico-sexuel ponctuelle, explicite et préalablement négociée ».

La définition adoptée par la CSN et présentée dans la publication *La prostitution : une exploitation à dénoncer, une pratique à combattre* est plus réaliste :

« La prostitution est d'abord l'organisation lucrative, nationale et internationale de l'exploitation sexuelle d'autrui. Les acteurs impliqués dans le système prostitutionnel sont multiples : prostituteurs, proxénètes, États, ensemble des hommes et des femmes. »

Lorsqu'une personne est exploitée sexuellement au bénéfice d'un système à but lucratif d'envergure nationale ou internationale, on peut difficilement parler de « consentement ». Plus de 80 % des personnes adultes prostituées au Canada (majoritairement des femmes) ont commencé à être exploitées alors qu'elles étaient mineures. Ces femmes avaient en moyenne entre 14 et 15 ans lorsqu'elles sont tombées dans ce piège. De plus, la proportion d'Autochtones parmi les jeunes prostituées au Canada varie entre 14 % et 85 %, selon le lieu géographique. Une telle proportion est nettement déséquilibrée par rapport à leur poids démographique[1]. Ces données démontrent bien que la pauvreté, le racisme, l'exclusion sociale et les diverses formes de violences faites aux femmes sont les grandes portes d'entrée de la prostitution.

Combattre la prostitution

Notre société se dit égalitaire et, pourtant, on constate une résistance passive à admettre que la prostitution est un fléau auquel il faut s'attaquer. Le mythe du plus vieux métier du monde reste profondément ancré dans les mentalités, avec tous les préjugés qui l'accompagnent concernant la moralité des femmes qui sont exploitées.

Le lucratif système de l'esclavage a existé durant des milliers d'années et ses effets désastreux sur ses victimes étaient banalisés et tolérés. Nous avons pourtant réussi à le bannir. Le même défi social doit être relevé en ce qui concerne l'exploitation sexuelle, et les orientations de la CSN peuvent aider à le relever : décriminalisation des prostituées, criminalisation des proxénètes, criminalisation des prostituteurs (clients).

Nous avons toutes et tous une responsabilité envers la prostitution qui se pratique au Québec. L'indifférence et la tolérance collectives devant les diverses manifestations de sexisme ainsi que dans la publicité et la vie de tous les jours encouragent l'inertie et le fatalisme. Il faut aborder la situation avec un angle nouveau. Plutôt que de ne chercher qu'à augmenter la sécurité dans les centres jeunesse à l'approche du Grand Prix, ou d'autres périodes de « forte demande », condamnons la demande ! Lorsque des femmes sont utilisées comme des objets pour jouer les hôtesses d'événements, dénonçons ! Lorsque nous entendons des propos dégradants, réagissons !

Ensemble, il est temps de se mettre à l'ouvrage. ■

1. Conseil du statut de la femme. *La prostitution : Il est temps d'agir*. Avis, mai 2012

Nathalie GUAY
ILLUSTRATION : **ALAIN RENO**

ÉLECTIONS AUX ÉTATS-UNIS

RÉSISTANCE CONTRE DÉSESPOIR

L'élection de Donald Trump a créé une onde de choc planétaire. Si quelques personnes, comme le réalisateur Michael Moore, avaient prédit sa victoire, il semble que la vaste majorité des gens ne croyaient pas qu'un personnage aussi grossièrement raciste et misogyne puisse être élu à l'un des postes les plus importants de la planète.

Dans le foisonnement des analyses expliquant sa victoire, on a certainement constaté la défaite des démocrates qui n'ont pas su convaincre de vastes franges d'une classe ouvrière malmenée par trois décennies de politiques néolibérales. Mais qu'un milliardaire appartenant au 1 % gagne la confiance de millions d'Américains appauvris relève d'une réelle stratégie de communication, qui venait d'ailleurs de faire ses preuves.

L'équipe de Trump a eu recours aux services de Cambridge Analytica, une entreprise anglaise, aussi embauchée par le camp du Brexit, qui utilise la psychométrie, ou l'analyse des personnalités, afin d'influencer des électeurs de façon très ciblée. Grâce à une règlementation plutôt laxiste facilitant l'accès à ce type d'analyses aux États-Unis, la firme a pu dresser le profil des 220 millions d'électeurs et s'adresser à eux de façon personnalisée afin de favoriser l'élection de Trump. Par exemple, en inondant les Haïtiens d'origine vivant à Miami de publicités démontrant l'échec des efforts de la Fondation Clinton après le tremblement de terre.

Puis l'inquiétude succède à la surprise, car le scénario Trump peut tout à fait se reproduire ailleurs. On s'inquiète particulièrement des conséquences sur les efforts mondiaux de lutte contre les changements climatiques, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur la place des médias de communication, sur le respect des droits de la personne, sur les risques de guerre.

Diviser pour régner

Dès le jour de son élection, on a rapporté une croissance des manifestations haineuses envers les personnes racisées qui, de plus, font et feront l'objet de restrictions croissantes pour l'entrée au pays et l'accès à la citoyenneté. Les personnes immigrantes et leur descendance sont en quelque sorte transformées en boucs émissaires des dysfonctionnements caractéristiques du capitalisme étatsunien. Dans cette perspective, ce sont les Mexicains qui ont volé les bons emplois, et non pas les entreprises américaines qui ont délocalisé leur production pour accroître leurs profits.

Au 1er mars 2017, Trump n'avait toujours pas signé de décret pour la renégociation de l'ALÉNA. Par contre, il promettait toujours des allègements fiscaux aux entreprises, une mesure susceptible de faire baisser les coûts de production aux États-Unis et de mettre une pression sur les entreprises installées au Québec. Pour les promoteurs du Right-to-Work (RTW) aux États-Unis — une mesure qui permet aux travailleuses et travailleurs de ne pas payer de cotisations syndicales tout en conservant les avantages de l'adhésion —, les États qui n'ont toujours pas adopté de telles mesures antisyndicales connaîtront une pression supplémentaire pour attirer les investissements.

Vers un printemps étatsunien ?

Les échos que nous avons de nos camarades indiquent que l'on devrait continuer à assister à d'importantes mobilisations sociales aux États-Unis. Déjà, le 21 janvier dernier, nous avons assisté à une mobilisation sans précédent alors que des millions de personnes ont participé à la marche des femmes dans plusieurs centaines de villes aux États-Unis et ailleurs dans le monde, dont à Montréal. Il est significatif que ce soit les femmes, et particulièrement des femmes racisées, qui aient pris l'initiative dans ce mouvement d'opposition à Trump, et très important que la réponse ait transmis un si fort signal d'unité et de solidarité. ■

Ne les oublions pas
28avril.org

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

CSN

production : CSN, illustration : Claudia Deneault Robillard