PERSPECTIVES CSN
Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux
août 2017
numéro 58

OLYMEL DE SAINT-SIMON
UNE ÉCLATANTE VICTOIRE

BOIS D'ŒUVRE
PARCOURS D'UN CONFLIT

65e CONGRÈS DE LA CSN

DES DÉBATS PORTEURS D'AVENIR

REGARDER EN AVANT

MAXIME DESBIENS

LE MOT du président

JACQUES LÉTOURNEAU
CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

Les libéraux sont en mission pour saborder l'État social québécois. On ne compte plus les fois où ils nous en ont fait la démonstration. Si on ne réagit pas, le modèle social que nous avons contribué à construire disparaîtra. Et tous les jours, nous en subirons lourdement les conséquences.

Ce gouvernement a fait le choix de priver l'État de revenus, en diminuant les charges fiscales des employeurs. Il a choisi de diminuer la qualité et l'accessibilité des services de santé, sociaux et d'éducation. Ce faisant, il a ajouté une pression indue sur celles et ceux qui œuvrent au quotidien dans les services publics. Il a décidé de frapper les assistés sociaux d'une autre réforme. Il a tranché sur le type d'emplois qui sont créés, en se faisant le promoteur de jobines, plutôt que d'emplois de qualité à partir de politiques qui relanceraient le secteur manufacturier et l'ensemble des régions. Il s'est opposé à hausser le salaire minimum à un niveau décent qui participerait à sortir des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs de la pauvreté. Il refuse d'intervenir adéquatement sur les paradis fiscaux. Il a fragilisé le syndicalisme dans le secteur public en imposant des fusions d'unités d'accréditation qui rendront plus difficile une vie syndicale active et revendicatrice.

Ses mesures d'austérité continuent de frapper durement le modèle qui a été mis en place à partir de la Révolution tranquille et, comme mouvement organisé, nous avons la responsabilité d'agir pour stopper cette opération de démolition. Ce n'est pas le Québec que nous voulons.

C'est le sens qu'il faut donner aux décisions de notre 65e Congrès. Le manifeste *Voir loin, viser juste,* qui a été lancé à ce moment, témoigne de cette nécessité de se mobiliser pour que les choses changent, dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs et de la population en général. Voilà l'esprit du plan d'action qui a été présenté.

Nous voulons vivre mieux

Comme je l'ai mentionné en ouverture du congrès, ce n'est pas le Québec que nous voulons. Je me permets de reprendre un extrait de mon mot d'ouverture :

« [Le Québec des libéraux de Couillard et des patrons] c'est celui que nous combattons et nous continuerons de le combattre sur la base de nos valeurs, de nos principes, de notre projet et de la solidarité qui nous unit. La CSN est une organisation de lutte et l'action que nous menons est au cœur du rapport de force qui se joue dans les milieux de travail, mais également qui se déploie dans la définition du rôle de l'État.

« Et nous, que recherchons-nous ? Nous revendiquons plus de démocratie, plus de justice et plus d'équité. Nous voulons que les hommes et les femmes vivent mieux, qu'ils améliorent leurs conditions de vie et leurs conditions de travail au quotidien. Dans la société et dans les usines, les écoles, les entrepôts, les commerces, les hôpitaux, partout ! Comme travailleuses et travailleurs, mais aussi comme citoyennes et citoyens. »

Le plan d'action qui a été voté doit permettre une conscientisation des enjeux et une mobilisation, qui pourra sortir le Québec de cet état d'austérité permanente. Nous devons opposer à ces politiques restrictives une vision progressiste du Québec qui doit permettre d'envisager une amélioration des conditions générales de vie.

Ce plan d'action doit aussi remettre de l'avant le type de syndicalisme pratiqué par la CSN. Un syndicalisme qui n'est pas enfermé dans les ornières du corporatisme et de l'affairisme, comme on l'a constaté chez d'autres organisations syndicales lors de la période de votes imposés dans la santé et les services sociaux. Car la pertinence du syndicalisme, en particulier le syndicalisme combatif, continue d'être remise en question. Nous continuerons d'agir sur le terrain de la négociation collective et de la promotion des droits de nos membres dans les lieux de travail. C'est notre mission première.

Mais nous interviendrons aussi sur le terrain social et politique, en prônant une solidarité et une combativité nécessaires à l'avancement des intérêts de la classe des travailleuses et des travailleurs. Il ne fait aucun doute que cette solidarité qui se crée entre des hommes et des femmes œuvrant dans tous les secteurs d'activité est essentielle non seulement pour ne pas reculer, mais pour progresser collectivement.

Nous le ferons en parallèle au travail qui doit être accompli pour redynamiser la vie syndicale dans notre mouvement. Des syndicats forts, une condition essentielle à une CSN forte ! ■

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
Sonia Beauchamp, Katerine Desgroseilliers, Noémi Desrochers, Roxane Dufour Duclos, Diane Dwyer, Céline Fantini, François Forget, Ariane Gagné, Nathalie Guay, Denis Guénette, Louis-Serge Houle, Jean-Pierre Larche, François L'Écuyer, Jacques Létourneau, Isabelle Ménard, Mathieu M-Perron, Martin Petit, Jan Frans Ricard, Martin Robert et Constance Roussy

Révision
Lise Prud'homme
Odile Wallon

Direction artistique
Philippe Brochard

Couverture
Raynald Leblanc

Dos
Service des communications

Photographie
Annik De Carufel, Michel Giroux, Hugo Lacroix, Raynald Leblanc, Jeannot Lévesque, Cédric Martin, Pascal Ratthé

Illustration
Christine Lavallée
Alain Reno

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

CSN

MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C103925

août 2017

MICHEL GIROUX

06 DOSSIER – **VOIR LOIN, VISER JUSTE**
Malgré la période difficile qu'elle traverse, la CSN a tenu son 65e Congrès dans un esprit de solidarité et de ralliement. Les délégué-es ont démontré leur capacité à mener les débats à visière levée et ont réaffirmé leur attachement indéfectible au syndicalisme tel qu'on le pratique à la CSN.

PASCAL RATTHÉ

20 ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
UN PREMIER RENDEZ-VOUS FÉDÉRATEUR

22 SECTEUR MANUFACTURIER
L'ENVIRONNEMENT AU SECOURS DES EMPLOIS

23 JEUNES CONTREVENANTS
UN ENGAGEMENT POUR CHANGER UNE VIE

CHRONIQUES
32 SANTÉ ET SÉCURITÉ
Nos hormones perturbées par des imposteurs invisibles
33 JEUNES
École de la relève syndicale
34 CONDITION FÉMININE
Analyse différenciée selon les sexes
35 INTERNATIONAL
ALÉNA : relever les salaires plutôt que lever des murs !

04 OLYMEL DE SAINT-SIMON
UNE ÉCLATANTE VICTOIRE

18 BOIS D'ŒUVRE
PARCOURS D'UN CONFLIT

DARRYL DYCK / LA PRESSE CANADIENNE

NOUVELLES DU FRONT

24 Arpenteur en construction
UN TRAVAIL ESSENTIEL ET INTRIGANT

MICHEL GIROUX

26 Secteur transport scolaire
OBTENIR DES CONDITIONS MINIMALES D'EMPLOI

27 Syndicalisation dans le secteur privé
REPENSER LE MODÈLE POUR OUVRIR TOUTES GRANDES LES PORTES

28 Collège Stanislas
MISES À PIED POUR RECOURIR À LA SOUS-TRAITANCE

29 Francine Lévesque
DÉPART À LA RETRAITE D'UNE ARDENTE MILITANTE SYNDICALE

30 EN BREF

OLYMEL DE SAINT-SIMON

UNE ÉCLATANTE VICTOIRE

Le plus long conflit de travail de l'histoire du Québec, voire du Canada, s'est terminé le 7 mai dernier par une remarquable victoire pour quelque 400 travailleuses et travailleurs qui, grâce à l'appui du mouvement CSN, ont fait reculer leur employeur et fait respecter leurs droits.

PAR **FRANÇOIS FORGET**
PHOTO : **MICHEL GIROUX**

Au cours de cette journée historique, les 350 syndiqué-es présents à l'assemblée générale ont voté à 92 % pour l'entente de principe intervenue avec Olymel de Saint-Simon, une usine de découpe de porc située en Montérégie. L'entreprise milliardaire, propriété de la Coop fédérée, a été tenue responsable par les tribunaux d'avoir congédié illégalement 407 salarié-es, en avril 2007. Cette entente, qui totalise 9,4 millions de dollars, n'effacera pourtant jamais les séquelles laissées dans le cœur de ces femmes et de ces hommes en raison d'un profond ressentiment à l'égard de cette entreprise qui a fait perdurer le conflit pendant près de dix années.

Pour Jacques Létourneau, président de la CSN : « Un conflit comme celui d'Olymel est la plus belle démonstration qu'il ne faut jamais lâcher. Les travailleurs ont tenu effectivement la minute de plus. Cette combativité est d'ailleurs un principe fondamental à la CSN. Les gens d'Olymel l'ont prouvé : c'est collectivement que nous sommes plus forts. En se tenant solidairement ensemble, avec l'appui de toutes les composantes de la CSN, ces travailleurs ont été capables de faire reculer cette multinationale québécoise. »

Un règlement en trois volets

L'entente comporte d'abord le versement de 8,2 millions de dollars aux travailleuses et travailleurs pour compenser la perte de revenus engendrée par leur mise à pied prématurée six mois avant la fin de la convention collective, prévue en octobre 2007. Malgré une décision arbitrale émise en 2006 lui ordonnant de maintenir ses activités, Olymel avait outrepassé ses droits.

Outre six mois de salaire, l'entente inclut les intérêts accumulés depuis les mises à pied forcées, conformément à une autre sentence arbitrale statuant que la fermeture de l'usine était illégale. Une décision confirmée par la Cour supérieure et, par la suite, par la Cour d'appel du Québec qui a refusé d'entendre la demande de révision d'Olymel. C'est d'ailleurs à la suite de ces échecs cuisants que l'entreprise s'est décidée à négocier un règlement avec le Syndicat des travailleurs d'Olympia, la Fédération du commerce et la CSN.

Par ailleurs, cette entente a permis de mettre fin au lock-out décrété par Olymel en octobre 2007 pour une vingtaine de travailleurs qui avaient été maintenus en poste après la fermeture illégale. Conséquemment, les parties ont signé une nouvelle convention collective qui permettra à une vingtaine de travailleurs de reprendre le travail à l'automne 2017, dans ce qui deviendra dans les prochains mois un mégacentre de distribution d'Olymel. La nouvelle convention sera en vigueur jusqu'en 2024.

Enfin, un dernier litige vieux de 2003 portant sur le paiement d'heures supplémentaires a aussi été résolu. Les travailleuses et travailleurs avaient alors contesté par voie de grief une pratique de l'employeur consistant à contourner une clause sur les heures supplémentaires par la création d'un quart de travail fictif. Cette portion de l'entente comprend un règlement de 1,2 million de dollars à être versés à environ 600 travailleurs à l'emploi d'Olymel à cette époque.

Michel Daigle, ex-travailleur d'Olymel embauché en 1975 et président du Syndicat des travailleurs d'Olympia de Saint-Simon (CSN), ne cache pas sa satisfaction à l'égard de l'entente : « On a vraiment le sentiment du devoir accompli, dit-il. Cette entente est comme un baume appliqué sur l'affront qu'Olymel nous a fait de ne pas avoir respecté la convention collective et d'avoir imposé un si long lock-out. Grâce à la CSN, on a réussi à obtenir ce règlement-là. La seule chose que je n'oublierai pas, par contre, c'est le fait que ç'a duré trop longtemps. Et je pense surtout aux membres qui n'ont pas pu bénéficier de ce règlement de leur vivant. » Quelque 25 travailleurs sont en effet décédés au cours du conflit, avant la conclusion de cette entente. Ce sont leurs ayants droit qui en bénéficieront.

La voix pleine d'émotion, Pierre Lepage, à l'emploi d'Olymel depuis 1985, résume pour sa part l'état d'esprit qui régnait lors de l'assemblée extraordinaire : « Ça fait dix ans que l'usine est fermée. Il y a encore 300 à 400 personnes ici aujourd'hui. On s'est tous battus pour la même affaire. On a gagné parce qu'on s'est tenus debout. Aujourd'hui, ceux qui sont ici, ce sont ceux qui ont fait face à une multinationale avec un chiffre d'affaires de quatre à sept milliards de dollars. On peut être fiers, on est encore debout ! ■

QUELQUES GAINS SYNDICAUX RÉALISÉS PAR LA CSN

2017 – 407 syndiqué-es CSN congédiés illégalement par Olymel, à Saint-Simon, de même que 25 travailleurs mis en lock-out dix ans plus tôt obtiennent 9,4 millions de dollars en compensations financières.

2014 – 130 travailleuses et travailleurs injustement congédiés par le CRDITED de Montréal ont pu, pour la plupart, réintégrer leur emploi, en plus d'obtenir une compensation totalisant près de quatre millions de dollars.

2013 – Après de nombreuses démarches, les ex-travailleurs de Celanese de Drummondville ont recouvré une somme de près de 8 millions de dollars que l'employeur avait détournés de leur caisse de retraite lors de la fermeture de l'usine en 2000.

2009 – 65 travailleuses et travailleurs du magasin Zellers d'Alma, fermé illégalement en 1995, ont vu leurs droits rétablis après une lutte de près de 15 ans. Une entente comportant d'importantes compensations financières a finalement été conclue hors cour.

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, en plus d'obtenir des compensations totalisant plus de 25 millions de dollars.

VOIR LOIN,

VISER JUSTE

Le bilan de la première moitié du mandat des libéraux de Philippe Couillard a donné le ton aux délibérations du 65e Congrès de la CSN qui s'est tenu à Montréal, du 5 au 9 juin. Devant le démantèlement de l'État social québécois, la montée d'un courant antisyndical, l'absence de vision sur le plan de l'emploi et du développement des régions, la CSN a lancé un manifeste sur ce Québec que nous voulons, soutenu par un plan d'action qui sollicite tous les syndicats, en vue de la prochaine élection, prévue en octobre 2018. Au cours des prochaines semaines, ces derniers convieront leurs membres à une assemblée générale pour déterminer une priorité afin de les mobiliser autour d'elle et de mandater la CSN à la porter. La priorité du mouvement demeure certes les relations de travail, mais son action sera aussi politique pour amener les différents partis ainsi que les candidates et les candidats à réagir à notre vision d'un Québec plus juste, plus équitable, où il est possible d'aspirer à de meilleures conditions de vie.

Le résultat des votes d'allégeance syndicale, imposés par ces mêmes libéraux, a été l'occasion pour les quelque 1300 délégué-es de réfléchir à la redynamisation d'une vie syndicale active à tous les niveaux de la CSN. Toutes les énergies seront donc déployées pour permettre au syndicalisme à la manière CSN de continuer à jouer son rôle déterminant dans les lieux de travail et dans la société.

UN REPORTAGE DE **DENIS GUÉNETTE**

PHOTOS DE **MICHEL GIROUX** ET **RAYNALD LEBLANC**

REDYNAMISER LA VIE SYNDICALE

La CSN traverse les moments les plus difficiles depuis la période où, en 1972, elle a perdu des milliers de membres. Nos presque 100 ans d'histoire nous rappellent toutefois cette nécessité de continuer de promouvoir un projet syndical et social visant à transformer les milieux de travail et la société pour faire progresser les travailleuses et les travailleurs, et la population en général. À la sortie du 65e Congrès, nous avons rencontré Jacques Létourneau, président de la CSN, afin qu'il nous dresse le bilan de la situation et qu'il nous fasse part de ses perspectives pour le prochain mandat, et pour l'avenir.

Le 65e Congrès arrive à un moment crucial de l'histoire de la CSN. Vous avez affirmé dans votre discours d'ouverture que la CSN vit les moments les plus difficiles depuis 1972, à l'époque de la présidence de Marcel Pepin, à quoi faisiez-vous référence exactement ?
— Je faisais notamment référence à la perte de près de 22 000 membres qui, malheureusement, ont quitté la confédération lors de la dernière période de changement d'allégeance syndicale imposé dans le réseau de la santé et des services sociaux. Dans les années soixante-dix, on a connu quelques vagues de désaffiliation, notamment avec la création de la CSD, le départ des fonctionnaires, des professionnels du gouvernement du Québec, des infirmières, et disons qu'à l'époque, ça avait quand même forcé la CSN à repenser la façon dont on pratiquait le syndicalisme dans l'organisation. C'est un peu le parallèle que j'ai fait au congrès en rappelant aux délégué-es que la perte de membres, ça n'a pas juste un impact financier, ça a aussi un impact sur notre façon d'organiser nos services, de représenter syndicalement et politiquement les travailleuses et les travailleurs qui ont choisi la CSN. Ultimement, ça nous oblige à réfléchir sur notre manière d'aborder l'action syndicale en ce début de 21e siècle avec tous les nouveaux défis à relever, qui ne sont pas juste liés à la perte de membres, mais qui sont aussi liés aux changements qu'on connaît dans le monde du travail et à la montée de l'antisyndicalisme. C'est le sens du message qui a été envoyé au congrès, et de façon générale, je peux vous dire que les syndicats ont particulièrement apprécié et bien répondu.

Qu'est-ce qui explique, selon vous, cette défection majeure dans les rangs de la CSN?
— Il y a plusieurs éléments qui peuvent l'expliquer. D'abord, il y a des secteurs d'activité ou des catégories d'emplois où nous étions nettement minoritaires, notamment chez les professionnel-les et les techniciennes et

techniciens du réseau. En même temps, il y a des endroits où nous étions majoritaires et où on s'est aperçu qu'il y avait des problèmes de vie syndicale. Vous savez, les syndicats à la CSN sont autonomes. Autonome, ça veut dire que le syndicat local gère entièrement la vie démocratique de son organisation. Alors, quand malheureusement, ça, c'est défaillant, ça augmente l'insatisfaction des travailleuses et des travailleurs et ça peut amener la remise en question d'une affiliation. Souvent, plutôt que de changer d'exécutif ou de procéder à des changements, les syndiqué-es vont profiter d'une période de changement d'allégeance syndicale pour changer d'organisation en pensant que ça va être la recette miracle. D'autres organisations plus corporatistes mettent l'accent sur le taux des cotisations syndicales et sur les programmes d'assurance. Donc, il y a une multitude de facteurs qui peuvent l'expliquer, mais il faut surtout retenir que ça nous renvoie à nos propres responsabilités, c'est-à-dire à notre capacité de faire adhérer les travailleuses et les travailleurs à notre discours, à les écouter, et aussi à faire la démonstration que dans la pratique, nos membres sont satisfaits des services de la CSN.

La CSN reconnaît sa responsabilité dans ce qui est arrivé, quelles leçons tirez-vous comme président de la CSN ?

— Qu'il ne faut jamais rien tenir pour acquis et croire que les choses vont de soi et que, de façon générale, les travailleuses et les travailleurs partagent les aspirations du syndicalisme. Ça nous oblige à nous renouveler et à répéter constamment l'importance et la nécessité d'avoir un syndicalisme à la manière CSN, qui repose en grande partie sur la solidarité entre les catégories d'emplois. Si nous pouvons syndiquer de petites entreprises de 10, 15, 20, 30 travailleurs, c'est parce que nous représentons aussi de grands ensembles de 200, 300, 400 personnes, qui nous permettent justement d'avoir les capacités financières et organisationnelles d'appuyer les travailleurs et les travailleuses qui ont des statuts plus précaires. Ce n'est jamais acquis, et il faut constamment rappeler que la solidarité entre les catégories et les groupes d'emplois, c'est important.

Vous avez répété qu'il est essentiel de renouveler la pratique syndicale, c'est une priorité pour vous ?

— La vie syndicale démocratique, l'autonomie de nos syndicats, est-ce que c'est un modèle qui tient encore la route dans un contexte de montée de l'individualisme ? Il faut se poser la question, il faut s'adapter. Il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain, mais il faut que le renouvellement se fasse, parce que le rapport au syndicalisme pour les travailleuses et les travailleurs n'est plus du tout le même qu'il y a cinquante ans. Il faut prendre la pleine mesure d'où en sont rendus les travailleurs et travailleuses, et adapter notre action et notre pratique en fonction de leurs besoins.

Vous affirmez que l'avenir de la CSN va se jouer dans les prochaines années, est-ce que ça signifie un virage important pour la CSN ?

— On va le souhaiter, mais les virages sont toujours plus faciles à appeler qu'à réaliser. C'est une grosse structure, c'est un gros appareil, il y a des travers bureaucratiques, c'est normal, mais en même temps, ça paralyse l'organisation quand il est question de changement. J'ai mis l'accent là-dessus au congrès en insistant triplement, parce que si on ne le fait pas ce virage-là, ça risque d'être un peu plus difficile, malheureusement, pour l'avenir du syndicalisme à la manière CSN. Mais, je fais le pari qu'on va être capable de le prendre, ce virage. Bien sûr, il se fera en fonction de notre capacité à l'effectuer

Le congrès de la CSN a adopté un plan d'action très ambitieux. Vous avez la conviction d'avoir fait les bons choix ?

— Absolument. Avec l'action syndicale, avec les services qu'on donne aux travailleurs, il est important pour nous de continuer de nous occuper de politique au Québec, pour justement démontrer que si on ne s'en occupe pas, c'est le pouvoir politique qui va s'occuper, lui, des conditions générales de vie des travailleuses et des travailleurs, des citoyens et des citoyennes. Parfois, les gens disent « pourquoi nos syndicats s'occupent de politique, qu'ils s'occupent donc de notre convention collective ». Nous, on fait le lien entre l'importance d'être actif syndicalement dans l'entreprise et dans la société en général, c'est un beau défi ça, je crois.

Voir loin, viser juste, est-ce que ça signifie aussi que la CSN va poursuivre la lutte contre le démantèlement entrepris par les libéraux ?

— Certainement, mais ça veut dire aussi viser plus loin que les prochaines élections du Québec. La CSN va fêter son 100e en 2021, donc on va espérer qu'on sera capable de souligner notre 150e et pourquoi pas notre 200e anniversaire. Mais en même temps, il ne faut pas tenir pour acquis que ça va de soi. Ce virage, s'il ne s'opère pas, ça risque d'être plus difficile pour les prochaines années.

Vous affirmez que la CSN saura rebondir et se projeter dans l'avenir. Êtes-vous certain que les troupes vont suivre ?

— Oui, les troupes vont suivre, c'est le signal envoyé par les délégué-es au congrès. Les gens acceptent les discours francs, à visière levée. Les gens sont prêts à se retrousser les manches pour affronter les nouveaux défis. J'ai bon espoir. ■

BUDGET 2017-2020

PRIVILÉGIER L'OFFRE DE SERVICES AUX MEMBRES

Si la confection de la proposition budgétaire d'une organisation comme la CSN est toujours un exercice délicat, la confection de celle qui a été présentée au dernier congrès a été des plus exigeantes en raison de la perte de quelque 22 000 membres du réseau de la santé et des services sociaux. Pour la première fois de son histoire récente, la CSN fait face à une décroissance de ses revenus.

La CSN fait face à une situation financière exceptionnelle parce qu'elle vit une décroissance du nombre de cotisants, ce qui ne s'était pas vu depuis une vingtaine d'années. Qu'est-ce qui explique cette situation ?

— Trois éléments, à mon avis. Premièrement, on ne s'est pas totalement remis de la crise financière de 2008 qui a dégénéré en crise économique, ce qui fait qu'il s'est perdu de nombreux emplois dans le secteur manufacturier au Québec, un secteur qui est fortement syndiqué. Les emplois se sont déplacés vers le secteur des services, plus faiblement syndiqué. Deuxièmement, les budgets d'austérité font en sorte qu'il y a des abolitions de postes dans le réseau de la santé et des services sociaux et que ça a un impact important. Le troisième élément, c'est que le mouvement syndical a subi des attaques répétées ces dernières années et on a vu le taux de syndicalisation commencer à fléchir sous les 40 %. Tous ces éléments combinés au vieillissement de la population font en sorte qu'il y a de moins en moins de travailleurs actifs.

Comme trésorier de la CSN, vous avez dû faire des choix très difficiles. Quels sont les grands principes qui ont orienté vos choix budgétaires ?

— Nous avons fait trois choix fondamentaux. On a tenu à donner un signal selon lequel la CSN allait soutenir les travailleuses et les travailleurs en lutte et c'est pour ça qu'on augmente les prestations de grève, de lock-out et de congédiement pour activités syndicales. C'est un premier choix fondamental. Le deuxième choix fondamental, c'est qu'à la suite du congrès de 2011, la CSN a pris des engagements et a revu ses politiques d'aide financière, d'arbitrage de congédiement, de participation à un premier congrès ou à une première négociation d'un syndicat. Nous maintenons ces engagements-là. Le troisième élément, c'est que si on avait suivi nos règles, il aurait fallu couper 1,7 million dans la péréquation versée aux conseils centraux et aux fédérations pour le prochain exercice financier. Pour minimiser les répercussions sur les services aux syndicats, on a maintenu le même niveau de péréquation.

On a ensuite revu l'ensemble des postes budgétaires et notre fonctionnement. On a notamment proposé de réduire la durée des conseils confédéraux, de minimiser les frais de séjour et de déplacement. On a adopté une série de mesures pour réduire les dépenses, mais en fin de course il a fallu supprimer un certain nombre de postes. On en a redéployé, notamment sur le plan de la syndicalisation, pour être encore plus présents dans les régions du Québec.

Est-ce que les syndicats ont des raisons de s'inquiéter du redéploiement des effectifs ?

— Je pense qu'au contraire, ils devraient être encouragés par ce redéploiement. Déjà en 2012-2013, on avait déconcentré une partie du service de syndicalisation en déplaçant des postes de Montréal vers Brossard en Montérégie, Terrebonne dans Lanaudière et Drummondville dans le Centre-du-Québec et ce qu'on constate quelques années plus tard, c'est que dans les régions où on a décentralisé notre service de syndicalisation, ça a eu un effet à la hausse sur la syndicalisation. Donc, on veut aller encore plus loin à cet égard-là en déconcentrant une ressource au Saguenay–Lac-Saint-Jean où on pense qu'il y a un bon potentiel de syndicalisation et une autre dans la région de Granby, qui va couvrir toute la région de l'Estrie où le taux de syndicalisation est un peu plus faible que dans le reste du Québec. Ainsi, on pense qu'avec cette décentralisation, la CSN sera encore plus présente sur le terrain dans les régions où il y a un bon potentiel de syndicalisation et que ça devrait porter des fruits.

Que répondez-vous à ceux qui disent que les compressions de personnel risquent d'affecter directement les services aux membres ?

— Une organisation comme la nôtre, c'est une organisation de services. Quand on réduit le personnel, il y a toujours un danger pour les services, mais je pense qu'on a pris les mesures pour en minimiser les effets. Deuxièmement, une bonne partie des services offerts aux syndicats le sont par les fédérations. La négociation, l'arbitrage de griefs, ce sont les fédérations qui offrent ces services-là. En maintenant la péréquation au même niveau, malgré nos baisses de revenus, on s'assure de ne pas pelleter notre problème dans la cour des fédérations pour des enjeux aussi fondamentaux que la négociation et les arbitrages de griefs.

La CSN devra, malgré tout, supporter un déficit de plus de six millions de dollars. Est-ce que ce déficit est soutenable pour la CSN à court et moyen terme ?

— Le déficit est soutenable parce que d'abord notre Fonds de défense professionnelle est en très bonne santé financière, on peut donc soutenir toutes les luttes des travailleuses et des travailleurs. Le budget de fonctionnement, lui, est un peu plus fragile, mais il faut comprendre qu'une bonne partie du déficit de six millions, je dirais la moitié, vient du fait que notre exercice financier est commencé depuis le 1er mars. Une bonne partie des économies réalisées avec les réductions de postes vont se réaliser au début de l'automne, alors que

nos revenus eux ont commencé à décroître depuis le 1er avril. Il faut voir le budget 2017-2020 comme un budget de transition. En 2020-2023, on devrait recouvrer une situation financière tout à fait respectable.

La CSN n'est pas à l'abri d'un possible vote d'allégeance, par exemple dans le secteur de l'éducation ou ailleurs. À quelles conditions la CSN pourra ressortir plus forte et mieux équipée pour y faire face ?

— On a prévu des budgets assez importants du point de vue de la syndicalisation pour accroître notre présence dans le secteur privé, que ce soit dans l'industrie manufacturière, les communications, la construction ou le commerce. Si jamais il y a de nouvelles lois qui forcent des votes, des sommes d'argent seront disponibles pour y faire face. J'ajouterais qu'on va réaliser un bilan de la période qu'on vient de traverser, à visière levée, avec toute la transparence dont on est capable, pour que pareille situation ne se reproduise pas.

Pour vous la transparence financière, c'est important?

— C'est une valeur fondamentale à la CSN. Les gens paient des cotisations syndicales et s'attendent à ce qu'on soit transparent quant à l'utilisation qu'on fait de leurs cotisations. Le débat sur le budget au congrès a duré plus d'une journée, avec toutes les informations qu'on pouvait donner aux délégué-es pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées.

Estimez-vous que la CSN pourra sortir plus forte de la situation financière qu'elle traverse en ce moment ?

— C'est un coup dur à passer, mais on a une bonne structure financière, un fonds de défense professionnelle bien garni, un fonds de soutien extraordinaire qui peut venir appuyer le budget de fonctionnement. On va passer à travers cette période difficile avec les choix qu'on a faits et je suis persuadé qu'on en sortira grandis. ■

MANIFESTE DE LA CSN

UN PLAN D'ACTION QUI VISE JUSTE

Voir loin, viser juste, c'est le fondement du plan d'action présenté aux délégué-es du 65e Congrès de la CSN. Ce plan d'action est le reflet des préoccupations soulevées par les syndicats rencontrés lors de la tournée précongrès, autour de cinq grands thèmes touchant l'emploi, le revenu, la lutte contre les changements climatiques, la consolidation des services publics et le renforcement de la démocratie.

Au cours des trois prochaines années, les syndicats seront appelés à mettre en œuvre les mesures nécessaires à la réalisation du plan d'action de la CSN, qui s'avère ambitieux et dont le succès dépend de l'engagement de tous.

Parmi les priorités, la protection des services publics, car depuis l'élection des libéraux de Philippe Couillard, malgré tous les efforts déployés pour contrer l'entreprise de démolition de l'État social québécois, l'obsession du déficit zéro a privé des dizaines de milliers de Québécoises et Québécois des services auxquels ils ont droit. Les mesures d'austérité ont eu des effets dévastateurs, non seulement sur les travailleuses et travailleurs du réseau public de santé, de services sociaux et d'éducation, mais aussi chez tous les citoyens et citoyennes qui ont subi des hausses tarifaires répétées, notamment en matière de frais de garde, d'accès aux soins de santé ou de coûts d'électricité.

Au cours des trois prochaines années, la CSN veut investir le terrain politique, à sa façon, par l'action syndicale, pour mettre un terme au saccage de nos services publics. L'orientation idéologique de ce gouvernement met en péril la qualité de vie et des emplois des classes moyennes et populaires, et l'approche d'une élection permettra de susciter des débats et une mobilisation sur ces enjeux cruciaux pour la société québécoise.

Karine L'Écuyer, présidente du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency et **Josée Chamberland**, du Syndicat du soutien scolaire des Appalaches

Le plan d'action propose donc d'aller à la rencontre des membres dans leurs milieux de travail pour ouvrir un espace de réflexion sur le Québec que nous voulons.

Pour Karine L'Écuyer, du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency, « il est important de poursuivre les batailles sociales qui mettent de l'avant l'ensemble de nos valeurs. Il faut qu'on s'inquiète pour l'ensemble de la société. Nous sommes dans des mesures d'austérité permanentes, alors il faut qu'on soit en lutte permanente, à mon avis ».

Nécessaire réforme des lois du travail

La CSN propose une réforme majeure de la Loi sur les normes du travail et de ses règlements, qui touchent à la fois le salaire minimum, les congés, les vacances, l'équité de traitement ou les licenciements collectifs. La CSN veut garantir des emplois de qualité, ce qui inclut un salaire décent pour toutes et tous dans l'ensemble des régions du Québec.

Pour Kevin Gagnon, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bridgestone Joliette, la campagne du 5-10-15 est essentielle. « Les travailleurs, chez nous, gagnent plus de 15 $ l'heure, mais pour ce qui est des 10 jours de congé payés pour cause de maladie ou pour la famille, même dans un syndicat mature de 40 ans comme le nôtre, on n'en bénéficie pas. C'est la Loi sur les normes qui s'applique, 10 congés pour obligations familiales, c'est tout. On n'a pas de congés payés. Même chose pour la demande qui réclame cinq jours d'avis pour les changements d'horaire, c'est important pour nous, pour l'organisation de la vie des jeunes familles. »

Josée Chamberland, du Syndicat du soutien scolaire des Appalaches, partage également ce point de vue. À ses yeux, la campagne 5-10-15 est très importante. « C'est fondamental pour nous, il faut en parler à nos membres, démystifier ça. Plusieurs d'entre eux nous disent que ça n'a pas de bon sens d'augmenter le salaire minimum à 15 $ l'heure. Que nos entreprises vont devoir augmenter les prix, vont faire faillite, alors qu'on sait très bien que ce n'est pas la réalité, que ce sont des entreprises qui font des profits importants. »

Pour Michel Paré, président du Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Bonaventure à Montréal, « l'amélioration de la Loi sur les normes du travail et la réforme du Code du travail, c'est une priorité. Plusieurs syndicats

Raphaël Jobin, président du Syndicat des travailleurs du Chantier naval de Lauzon

ont dû faire la grève ou ont subi des lock-out. Mon syndicat a fait cinq semaines de grève et ce qui a fâché les collègues, ça a été de constater qu'il y avait quelqu'un d'autre qui faisait leur travail pendant qu'ils étaient dans la rue et qu'ils n'avaient pas de salaire. Notre employeur a continué d'opérer pendant qu'on était en grève grâce au personnel des agences, du personnel qu'il cachait dans des chambres. On était impuissants devant ça. L'inspecteur du travail ne pouvait pas être là tout le temps. Les briseurs de grève, les agences de placement, il y a un gros ménage à faire là. »

Maintien d'emplois de qualité

La CSN réclame depuis très longtemps, une véritable politique industrielle accompagnée de ressources financières. Un projet qui compte beaucoup pour Kevin Gagnon. « Le secteur manufacturier a connu de lourdes pertes dans les dernières années, c'est important qu'on soit capable de mettre des balises et qu'on garde des emplois de qualité au Québec. Il faut être capable d'obliger les entreprises à faire de la deuxième et de la troisième transformation ici. » Une préoccupation que partage entièrement Raphaël Jobin, président du Syndicat des travailleurs du Chantier naval de Lauzon. « C'est une grande priorité pour nous. Ce qu'on a voulu, c'est inclure la construction navale dans une politique industrielle. C'est le nerf de la guerre pour notre fédération, la Fédération de l'industrie manufacturière. Si on n'a pas quelque chose de concret à amener aux politiciens fédéraux et provinciaux, on ne pourra pas survivre comme chantier. On a déjà eu des engagements clairs, mais ça a été balayé après les élections. On a été fermé pendant sept ans. Notre combat, c'est aussi celui d'une partie de la population. »

Développement durable et transition juste

Sur le plan environnemental, la CSN propose la mise en place d'une Charte de l'environnement qui favorise une transition juste et écologique des emplois. Une proposition qui rejoint Karine L'Écuyer. « La question de l'environnement est intéressante quand il est question de trouver des nouveaux secteurs d'emploi pour aider les gens qui travaillent actuellement dans des secteurs polluants, dans des secteurs où on ne veut pas investir pour l'avenir. Pour ça, la CSN a un gros travail à faire pour convaincre la population qu'il y a d'autres options, rassurer les travailleuses et travailleurs et ne pas les laisser tomber. »

Sauvegarde de services publics de qualité

La CSN veut s'assurer du maintien de l'universalité, de l'accessibilité et de la qualité des services publics. Elle réclame un réinvestissement dans les services publics et les programmes sociaux. Le plan d'action de la CSN entend contrer la privatisation des services publics et la prolifération de la sous-traitance dans tous les secteurs d'activité. « Ce qui m'interpelle le plus, c'est l'accessibilité et la défense des services publics », nous dit Marie-Claire Desbiens, secrétaire générale du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal. « Les libéraux sont en train de tout détruire. La privatisation me fait très peur, parce que Barrette, c'est ça qu'il veut, et c'est là qu'on s'en va. Il va falloir être très présent. Être visible, faire connaître nos luttes, intéresser les médias. »

Consolidation de la démocratie

Pour renforcer la démocratie, la CSN exige depuis des années une révision en profondeur du mode de scrutin et le maintien d'une information de qualité dans toutes les régions du Québec. En cette ère de désinformation, les citoyens ont plus que jamais besoin d'une information équilibrée et de qualité qui touche leurs préoccupations, où qu'ils se trouvent. ■

VIE SYNDICALE

À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS

Plus que jamais, la participation à la vie syndicale préoccupe les syndicats de la CSN. Tout le monde en parle. On cherche la recette, la bonne, celle qui permettra de susciter des vocations, d'attirer les membres aux assemblées générales. En un mot, de responsabiliser les travailleurs et les travailleuses.

Christian Nadeau, professeur de philosophie de l'Université de Montréal

Les questions de vie syndicale et de démocratie syndicale étaient sur toutes les lèvres au cours du 65e Congrès de la CSN. La perte récente de plus de 22 000 membres suscite des inquiétudes dans les syndicats, qui veulent à tout prix renouveler la démocratie syndicale. « La CSN a vécu la désaffection de plus de 22 000 de ses membres, mais il faut se dire que ça aurait pu être pire. On est effrayés quand on voit un chiffre pareil, mais ça aurait pu être pire, et là, c'est la raison même de la CSN qui aurait pu être fragilisée. Et ça, c'est quelque chose qui peut se produire très rapidement », note Christian Nadeau, professeur de philosophie de l'Université de Montréal, conférencier au 65e Congrès de la CSN et auteur du livre *Agir ensemble, penser la démocratie syndicale*. Pour lui, le constat est brutal, mais aucun syndicat n'est à l'abri d'une pareille menace : « Sans vouloir être prophète de malheur, je

Michel Paré, président du Syndicat des travailleurs de l'Hôtel Bonaventure Montréal et **Kevin Gagnon**, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bridgestone Joliette ; à droite, **Marie-Claire Desbiens**, secrétaire générale du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal.

pense que ce qui s'est passé dans le secteur de la santé et des services sociaux pourrait très bien se reproduire ailleurs, par exemple en éducation. Le gouvernement québécois sait très bien ce qu'il fait depuis 2010-2011. Il avance lentement, pas à pas, lentement mais sûrement, et on sous-estime le côté planifié de ses actions. Les choses se sont faites progressivement, mais avec une grande violence à tous les niveaux. »

Et il n'y a pas que les services publics qui sont menacés, croit Michel Paré, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Bonaventure Montréal : « C'est un choc de perdre autant de membres, c'est la force de notre mouvement qui en est affectée et on sait que ça peut arriver dans nos secteurs aussi. Si on nous forçait à tenir des votes d'allégeance dans tous nos syndicats demain matin, j'ai l'impression qu'on aurait des surprises dans plusieurs d'entre eux. »

Un virage qui s'impose

Le mouvement syndical devra donc, plus que jamais, s'interroger et prendre le virage qui s'impose, selon le professeur Nadeau. « Il n'y a pas de recette parfaite, mais plusieurs manières de faire. Les gens ne viennent plus aux assemblées générales, parce qu'ils ne veulent plus subir la procédure, ils ne se sentent pas concernés et plusieurs croient que tout est déjà décidé à l'avance, qu'ils ne servent qu'à justifier le quorum. Il faut leur offrir des lieux de discussion informels, où ils pourront s'exprimer librement et mieux se préparer aux assemblées générales. »

Au Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency, on croit aux vertus des lieux de discussion informels. On a mis en place des kiosques, des dîners-causeries, des comités, nous dit sa présidente, Karine L'Écuyer : « On essaie de multiplier les lieux. Nous, on a une vie syndicale très forte, je dirais qu'on a une belle assemblée générale et beaucoup de membres participent aux comités syndicaux. Les gens veulent avoir une prise sur ce qui se passe. Faire en sorte que leurs idées soient entendues, mais il y a une réflexion à avoir dans l'ensemble de la structure. »

Pour Kevin Gagnon, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bridgestone à Joliette, la situation est plus difficile. « Nous avons un syndicat de 1100 membres et j'ai les mêmes problèmes parfois que les petits syndicats pour obtenir le quorum. La vie syndicale, c'est important, ce n'est jamais gagné, il faut recommencer tout le temps. Nous, on a différents horaires de travail, ça rend difficile l'organisation de dîners-causeries, mais on pourrait songer à faire des regroupements en dehors des heures de travail pour participer ensemble plus activement à la vie syndicale. Ce que je comprends des différentes propositions faites au congrès, c'est qu'on va donner de l'appui aux différents syndicats, aux conseils centraux et aux fédérations pour nous aider à donner les meilleurs services à nos membres. »

Au Chantier naval de Lauzon, la vie syndicale était, il n'y a pas si longtemps, un

très grand sujet de préoccupation. Et c'est justement ce qui a incité Raphaël Jobin, un travailleur sans expérience syndicale, à se présenter à la présidence du Syndicat des travailleurs du Chantier naval de Lauzon. « Nous avons présenté une équipe pour que les jeunes prennent leur place. Le comité exécutif et le conseil syndical au complet ont été remplacés d'un coup. On a mis l'accent sur l'information aux membres. On a consulté nos membres, plus qu'ils ne le voulaient parfois. On a fait des assemblées consultatives et les gens ont bien répondu. »

Un syndicat, plus qu'une police d'assurance

Pour Christian Nadeau, le problème, c'est que les syndiqué-es ont parfois tendance à oublier l'importance d'une vie syndicale active et d'une véritable démocratie syndicale. « Les membres finissent par ne plus percevoir le syndicalisme comme quelque chose dont ils font partie, mais plutôt comme quelque chose dont ils sont membres, au sens où on est membre d'un club de golf ou d'un gym, d'un endroit où on va chercher des services. Mais beaucoup de gens ont oublié que les droits dont ils jouissent, ici et maintenant, sont des droits acquis. Ils finissent par croire que c'est normal. Ils oublient que ces droits sont tout récents, qu'ils n'ont même pas une génération. »

Le Québec a un taux de syndicalisation beaucoup plus élevé qu'en Europe ou qu'aux États-Unis, ce qui est à la fois une force et une faiblesse, selon Christian Nadeau, dans la mesure où cela provoque un certain confort, qui incite le milieu syndical à se voir comme un gestionnaire de conventions collectives. Le danger, selon lui, c'est que le syndicat « fasse une partie du travail du patronat. Le patron est très content d'avoir des gens qui gèrent la convention collective, parce qu'en même temps, ils gèrent les relations de travail. Lui n'a plus besoin de s'en occuper, puisque c'est le syndicat qui le fait à sa place. S'il y a des problèmes sur les lieux de travail, c'est le syndicat qui va prendre le blâme, et non le patron. Des employeurs pourraient en arriver à se dire, pourquoi on n'aurait pas une compagnie d'assurance qui gérerait une relation contractuelle avec l'employeur ? Une compagnie qui s'occuperait uniquement de la relation contractuelle avec les employeurs ». Autre observation du professeur Nadeau, la judiciarisation des relations de travail coûte très cher et ne se fait pas toujours dans l'intérêt des membres.

Il met en garde le mouvement syndical contre les dangers du repli sur soi et de la défense des intérêts corporatistes de ses membres. « Si le milieu syndical réagit de manière corporatiste à des demandes corporatistes, le syndicat finira par être perçu comme une simple "police d'assurance", dont on peut se débarrasser à sa guise. »

Face aux nombreuses agressions subies par le milieu syndical, Christian Nadeau prône la combativité. « Il est important d'affirmer ses positions politiques, d'intégrer les luttes sociales à notre action syndicale et de ne pas être aveugle à la misère des gens. » ■

Le nouveau comité exécutif

De gauche à droite, Véronique De Sève, 3e vice-présidente, Pierre Patry, trésorier, Caroline Senneville, 1re vice-présidente, Jacques Létourneau, président, Jean Lortie, secrétaire général, Jean Lacharité, 2e vice-président

POPULISME D'EXTRÊME DROITE

LA GRANDE MENACE EST À NOS PORTES

Partout sur la planète, le populisme d'extrême droite fait des ravages. L'élection de Donald Trump en est un exemple frappant. La machine à broyer les libertés resserre son étau et le mouvement ouvrier est le premier à en subir les conséquences. Comment vaincre le populisme ? Pour répondre à cette question, le 65e Congrès de la CSN a organisé un séminaire international auquel ont participé des syndicalistes de cinq pays. Le spécialiste de la politique américaine, Donald Cuccioletta, s'est aussi adressé aux délégué-es.

« Il ne suffit pas de dire que Donald Trump est un "fou", un "malade mental", qui ne sait pas ce qu'il fait, car il sait très bien ce qu'il fait, mais ce n'est pas lui qui décide. Donald Trump n'est pas tombé du ciel, c'est l'aboutissement d'un travail entrepris par les républicains sous Ronald Reagan dans les années 80. Il est un pur produit de la classe capitaliste du 1 % les plus riches. » Donald Cuccioletta connaît bien la politique américaine, et la lecture qu'il fait des conséquences de l'élection de Donald Trump a de quoi glacer le sang. Les États-Unis sont en mode recul. Les dégâts s'accumulent et les républicains vivent une heure de gloire qui risque de s'éterniser. Majoritaires au Sénat et à la Chambre des représentants, ils sont en position de force dans 36 états sur 50 et sont en voie de transformer radicalement l'Amérique, nous dit le chercheur de la Chaire Raoul-Dandurand : « Ce que veulent les extrémistes de droite, les idéologues du parti républicain comme le vice-président Mike Pence ou Paul Ryan, le président de la Chambre des représentants, c'est retourner 100 ans en arrière. "Make America Great Again", ça veut dire revenir au capitalisme sauvage de la fin du 19e siècle. Ils veulent retrouver leur pouvoir hégémonique, sur le plan économique et militaire, et s'isoler de tous ceux qui ne veulent pas suivre leurs volontés. Ce que les extrémistes de droite ne comprennent pas, c'est que le monde a changé. Les pays ne peuvent vivre indépendants les uns des autres. »

1

À ceux qui croient que le départ de Donald Trump est la solution, le chercheur fait cette mise en garde : « Avec Donald Trump, on pense que le ciel nous est tombé sur la tête, mais dites-vous bien que le vice-président Mike Pence est pire. Et si ce n'est pas Mike Pence qui le remplace, ce sera Paul Ryan, qui lui, est pire que les deux autres. »

Partenariats économiques et syndicaux en péril

Selon Donald Cuccioletta, nous risquons de vivre une période de chaos prolongée qui touchera aussi le Canada, principal partenaire économique des États-Unis. Donald Trump menace de déchirer l'ALÉNA, et ses attaques contre le bois d'œuvre, ses menaces contre Bombardier ou le secteur de l'aluminium, mettent en péril nos emplois. Le chercheur lance donc un appel à la résistance. L'opposition devra se construire avec le Mexique, le Canada et le Québec. Mais, ce ne sera pas facile, fait-il remarquer : « Il y aura beaucoup de travail à faire du côté américain. Jusqu'où les syndicats américains

sont-ils prêts à se battre ? Plusieurs d'entre eux sont convaincus que les emplois perdus en raison de l'ALÉNA sont allés au Canada. »

S'il faut en croire Kari Thompson, de la United Electrical Radio and Machine Workers of America, le mouvement syndical américain est mal préparé à faire face aux attaques des populistes d'extrême droite au pouvoir à Washington. « On se demande ce qu'il adviendra du mouvement syndical aux États-Unis. La participation syndicale est en déclin, à cause de la désindustrialisation qui a mené à un manque d'emplois traditionnels. On observe aussi la montée du travail précaire et des attaques soutenues contre le mouvement syndical. Les gens moins éduqués ont été gagnés par les mensonges de Trump, qui promettait un retour à une économie manufacturière des années 60. L'ironie, c'est que si ces emplois étaient si bons à l'époque, c'est parce que ces secteurs étaient syndiqués. » Un espoir toutefois, selon Kari Thompson, dans ce pays dominé par l'extrême droite populiste, des organisations de gauche connaissent un véritable regain de popularité depuis l'élection de Donald Trump. « Nous projetons de faire des coalitions pour renforcer notre capacité à mettre de l'avant une série de politiques de gauche pour notre pays. »

(01) **Donald Cuccioletta**, chercheur de la Chaire Raoul-Dandurand ; (02) **Julio Dorval de Fuentes**, Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma ; (03) **Carmen Ferreira Ford**, Central Unica dos Trabalhadores (Brésil) ; (04) **Jérôme Vivenza**, Confédération générale du travail (France) et **Kari Thompson**, United Electrical Radio and Machine Workers of America (É.-U.) ; (05) **Adolfo Munoz**, Euskal Sindikatua (Pays basque)

Déroute de la gauche

En Europe, le populisme d'extrême droite est devenu un vrai fléau, observe Adolfo Munoz, de Euskal Sindikatua du Pays basque : « Les politiques d'ajustement et les réformes structurelles ont eu un effet dévastateur en faisant exploser les inégalités sociales et le chômage. La crise de la social-démocratie et les échecs des partis de gauche ont divisé les groupes sociaux et progressistes ainsi que le mouvement syndical. La corruption de la classe politique est devenue endémique et le terrorisme, qui frappe le cœur même des pays industrialisés, a propulsé les électeurs vers les partis d'extrême droite qui proposent des solutions radicales. » Il constate que la migration massive de réfugié-es provoque une hausse de la xénophobie dans plusieurs pays. « Les gens affichent ouvertement et avec fierté leur haine contre l'étranger. La solution de la droite, c'est l'expulsion et la fermeture des frontières et la discrimination. »

Au Pays basque, Adolfo Munoz, de Euskal Sindikatua, déplore lui aussi les attaques coordonnées contre le syndicalisme et les mouvements progressistes. « Le but des attaques contre les lois du travail, c'est d'éliminer le mouvement syndical. Nous devons renforcer le syndicalisme. »

Pour Julio Dorval de Fuentes, de la centrale syndicale argentine, Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma, « il ne suffit pas de dire que l'extrême droite est mauvaise, il faut réaliser que le bon capitalisme n'existe pas. Il faut cesser de croire que le capitalisme produit du bien-être, de la richesse et du bonheur. On ne peut laisser perdurer le capitalisme sauvage. Nous avons un débat à mener. Les syndicats doivent se donner un rôle ».

En France, pour lutter contre le discours populiste de l'extrême droite, qui séduit une grande partie de la classe populaire touchée par le chômage, la pauvreté et la précarité, la CGT, la Confédération générale du travail, organise depuis des années des campagnes d'information et des journées d'étude sur l'extrême droite. La CGT a fait de la lutte à la xénophobie une priorité, nous dit Jérôme Vivenza. « Les idées d'extrême droite entrent dans le discours de nos membres et ça nous inquiète. Nous devons redonner le pouvoir aux salarié-es pour qu'ils n'accordent plus leur confiance à l'individu le plus charismatique ou à l'organisation la plus populiste. »

Au Brésil, tous les progrès sociaux réalisés sous la présidence de Lula Da Silva et de sa successeure, Dilma Rousseff, sont en voie d'être effacés depuis l'élection de 2014, qui s'est soldée par un coup d'État légalisé par les tribunaux et les députés, selon Carmen Ferreira Ford, de la Central Unica dos Trabalhadores. Elle rappelle que « sous la gouverne de Lula et de Dilma, 40 millions de personnes sont sorties de l'extrême pauvreté. Ils ont créé des programmes sociaux qui ont transformé les secteurs de la santé, de l'éducation et de la famille. Ils ont introduit un salaire minimum, investi dans les universités et le logement social et ils ont créé 20 millions de nouveaux emplois ».

Aujourd'hui, elle constate que l'extrême droite a repris les pouvoirs avec l'appui du capital et des médias. « Nous vivons une montée en force de la haine, du racisme, de la misogynie et des exclusions de toutes sortes. »

Carmen Ferreira Ford plaide pour la reconstruction de la démocratie : « Nous voulons des élections directes où tout le monde pourra voter. Il y a maintenant une alliance très forte entre les mouvements sociaux et syndicaux. Nous avons vécu en avril dernier la plus grande grève générale de l'histoire du Brésil. Pour l'instant, il n'y a pas encore d'unité entre les centrales pour mettre fin au gouvernement actuel, mais on ne perd pas espoir. » ■

BOIS D'ŒUVRE

PARCOURS D'UN CONFLIT

Ce n'est pas d'hier que le bois d'œuvre génère tensions et émotions entre le Canada et son voisin du Sud. Pour mieux comprendre cette guerre commerciale à finir, *Perspectives CSN* a interviewé Carl Grenier, chargé de cours à l'Université Laval et vice-président exécutif du Conseil du libre-échange pour le bois d'œuvre de 1999 à 2006.

PAR **ARIANE GAGNÉ**

Quelle est l'origine de la crise du bois d'œuvre entre les deux pays ?

Au tournant des années 1980, les prix du bois flambent aux États-Unis. La récession de 1982 accule plusieurs producteurs américains à la faillite alors que nos producteurs continuent d'y vendre leurs produits. Une plainte pour subventionnement (concurrence déloyale) à travers les droits de coupes perçus par les provinces est déposée contre le Canada le 7 octobre 1982 par la Coalition for Fair Lumber Imports (CFLI) devant l'International Trade Administration (ITA), une division du Département du commerce. Le 31 mai 1983, l'ITA rend sa décision : l'industrie canadienne n'est pas subventionnée. C'est le *Lumber I*.

Insatisfaite, la CFLI dépose une requête semblable en mai 1986 et obtient gain de cause devant l'ITA. Pour éviter des droits compensatoires de 15 % et le risque d'empoisonner les négociations du libre-échange, le Canada accepte d'imposer lui-même une taxe à l'exportation de 15 % qui obtient l'assentiment des États-Unis. Le *Lumber II*, d'une durée indéterminée, est conclu en décembre 1986.

Comment nos producteurs encaissent-ils le coup ?

Pour diminuer cette taxe, la Colombie-Britannique augmente ses droits de coupe d'un seul coup de 600 millions de dollars et le Québec relève graduellement les siens, si bien qu'après cinq ans, le Québec paye 3,4 % de taxes et la Colombie-Britannique en est exemptée.

Au début de 1991, sous les pressions de la Colombie-Britannique, le gouvernement fédéral veut mettre fin à l'accord de 1986. La réaction américaine est virulente. Sans attendre le dépôt d'une plainte, le Département du commerce s'appuie sur une clause de la loi américaine habituellement réservée aux pays en développement pour imposer 15 % de taxes au bois d'œuvre canadien. Il ouvre sur-le-champ une nouvelle enquête en subventionnement. Le Canada riposte en se servant d'un mécanisme de règlement des différends prévu au chapitre 19 du traité de l'ALÉNA et a gain de cause. Bill Clinton retire cette taxe et autorise le remboursement intégral des 900 millions de dollars de dépôts canadiens, tout en exigeant la tenue de consultations pour trouver une solution au conflit. Or, les consultations tournent en négociations et le 28 mai 1996, le *Lumber III*, avec quotas de limites d'entrée du bois canadien aux États-Unis, est signé pour cinq ans.

À l'échéance de cet accord en avril 2001, une nouvelle plainte est déposée par la CFLI. Lorsque le Canada remporte la cause devant l'ALÉNA en juillet 2005, c'est George W. Bush qui en refuse le verdict.

Quelle est la réaction du Canada face à ce nouveau refus des États-Unis de reconnaître la décision des tribunaux ?

Le premier ministre Paul Martin, alors en fin de mandat, a des mots très durs envers

le président Bush et se rend à New York, devant l'Economic Club, pour dénoncer l'attitude américaine. Il avait promis des garanties de prêts de 800 millions à l'industrie. Or, les libéraux perdent le pouvoir et Stephen Harper signe avec les États-Unis

DARRYL DYCK / LA PRESSE CANADIENNE

un accord encore plus restrictif en septembre 2006, pour une période de neuf ans. C'est le *Lumber IV*. Le Canada doit laisser sur la table un milliard de dollars en droits déjà payés, une véritable rançon. On imagine bien la suite : lorsque l'entente se termine en octobre 2015, la CFLI revient à la charge avec le dépôt d'une plainte de même type en novembre 2016. Nous en vivons actuellement les conséquences.

Quel est le fondement de la plainte de 2016 ?

En plus de subventionnement allégué par le biais des droits de coupes, on reproche aux producteurs canadiens de vendre leur bois aux États-Unis en-dessous du coût de production. En d'autres mots, de faire du *dumping*. Le Département du commerce a d'ailleurs annoncé en juin une taxe *antidumping* de près de 7 % sur le bois d'œuvre canadien, laquelle s'ajoute au droit compensatoire de 20 % qui lui est imposé depuis avril.

L'industrie canadienne a-t-elle raison d'être sur un pied d'alerte ?

Oui, nos exportations pourraient passer de 33 % à 22 % du marché américain du bois d'œuvre. Une telle baisse serait un désastre. Des dizaines d'usines fermeraient et des dizaines de milliers de travailleurs perdraient leur emploi. Déjà, l'accord 2006-2015 avait produit une perte de 20 000 emplois au Québec et d'environ 65 000 au Canada. Cette situation affecterait durement l'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Haute-Mauricie, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et de la Gaspésie.

Comment réorganiser l'industrie pour qu'elle se renouvelle ?

Au Québec, le bois d'œuvre est un coproduit de l'industrie du papier. La crise que vivent les médias écrits actuellement a entraîné la fermeture de plusieurs papetières. Le papier surcalandré pour les magazines ou les encarts occupe encore une place intéressante, mais seulement dans un marché de niche. Par ailleurs, des ressources importantes sont consacrées à la recherche et au développement, notamment pour mettre au point des produits biotechnologiques ; les retombées commerciales de ce virage ne sont toutefois pas pour demain. Dans l'immédiat, il faut promouvoir l'utilisation des produits de troisième transformation, comme les bois d'ingénierie. À Québec, on est en train de construire pour la première fois un immeuble à condos de 12 étages à partir de ce bois. On peut aussi réactualiser les produits de troisième transformation plus anciens, en construisant par exemple davantage de maisons usinées. Cela dit, nous ne consommons qu'environ 20 % de notre bois d'œuvre. Il faudrait utiliser notre bois sur une plus large échelle au pays et développer de nouveaux marchés d'exportation pour éviter de dépendre autant des États-Unis.

DROITS RÉSERVÉS

Carl Grenier, chargé de cours à l'Université Laval et vice-président exécutif du Conseil du libre-échange pour le bois d'œuvre de 1999 à 2006

Quelles cartes le Canada peut-il jouer dans ce contexte ?

Il est hasardeux de faire des prévisions pour l'instant. Robert Lighthizer, le représentant au Commerce américain, a placé le dossier du bois d'œuvre au sommet de sa liste des priorités en prônant la ligne dure envers le Canada. Il tient à régler la crise avant la renégociation de l'ALÉNA, qui doit être lancée à la mi-août. Si les deux questions doivent se chevaucher, on risque d'y perdre beaucoup. On connaît la volonté belliqueuse du gouvernement Trump sur l'ALÉNA et son intention de se débarrasser du chapitre 19 qui régit les conflits liés aux exportations.

Le Canada doit évoquer les besoins des Américains pour le bois canadien. Les États-Unis ne sont plus autosuffisants depuis plus d'un siècle. En période de croissance économique, la demande américaine augmente. L'imposition d'une taxe ou d'un quota fera diminuer les exportations et créera une rareté ainsi qu'une hausse du prix de la ressource. Les consommateurs américains seront pénalisés, sans compter la perte d'emplois aux États-Unis. Ce sont des arguments dont la ministre Freeland devra se servir. D'ailleurs, elle doit consulter les provinces et l'industrie canadienne sur les positions à défendre durant la négociation. Cela dit, la Colombie-Britannique qui compte pour 60 % du bois d'œuvre canadien exporté aux États-Unis donne souvent le ton dans ces négociations. ■

Quel est le rôle de la CSN dans cette crise ?

La CSN siège avec des représentants des trois paliers de gouvernement, de l'industrie et des travailleurs forestiers à la Table de concertation pour le bois d'œuvre. L'union des forces a permis d'adopter un plan pour soutenir notre industrie forestière et nos 60 000 travailleurs. Les acteurs à la table doivent continuer à se coordonner pour que le gouvernement fédéral intègre leurs revendications communes dans sa négociation imminente avec les États-Unis.

Rappelons que le Québec s'est doté depuis 2013 d'un régime forestier innovateur en vendant 25 % du bois provenant des forêts publiques à l'encan et en appliquant au 75 % du bois restant les prix obtenus durant ces encans. À la CSN, nous continuerons à nous battre pour que la spécificité du régime forestier du Québec soit reconnue. — Jacques Létourneau, président de la CSN

ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

UN PREMIER RENDEZ-VOUS FÉDÉRATEUR

Réunir quelque 500 personnes passionnées d'éducation et inquiètes des dérives actuelles en enseignement supérieur pour marquer un temps d'arrêt et réfléchir à l'avenir : voilà l'objectif atteint lors du lancement des États généraux de l'enseignement supérieur (ÉGES) tenus à l'Université Laval à Québec en mai dernier.

PAR **MARTIN ROBERT** ET **SONIA BEAUCHAMP**
PHOTOS : **PASCAL RATTHÉ**

S'il a été aisé de rassembler autant de participants — bien davantage que dans les plans originaux des organisateurs — c'est signe que les artisans du réseau, ceux qui le construisent au quotidien, de même que celles et ceux qui le fréquentent, désirent s'exprimer sur sa pérennité et dénoncer les maux qui le rongent un peu plus chaque année : la marchandisation, l'austérité ambiante et la privatisation du mode de gestion.

Une table ronde, de grandes conférences thématiques et des ateliers participatifs ont favorisé les échanges pendant trois jours. Le collectif des vingt-cinq a regroupé des organisations professionnelles, étudiantes et syndicales dont la Fédération des professionnèles (FP–CSN), la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP–CSN) et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ–CSN), initiatrice des ÉGES. Elles s'étaient donné le mandat de trouver une vision commune et de se fédérer, malgré les différences de point de vue sur certains enjeux, afin d'exiger que le gouvernement du Québec remette le cap sur l'essence même de la mission de l'enseignement supérieur. Pari réussi.

Cesser la marchandisation de l'éducation

Participants et panélistes ont déploré unanimement la volonté manifeste de réduire les institutions du savoir à des pépinières de travailleuses et travailleurs préparés uniquement à répondre aux besoins du marché de l'emploi. « Le réseau subit des pressions dues à une logique marchande. Les entreprises réclament qu'il y ait une adéquation entre leurs besoins à court terme en entreprise et les formations offertes. Mais la mission de l'enseignement supérieur est bien plus ambitieuse que ça », rappelle Véronique

De Sève, vice-présidente de la CSN. S'il est nécessaire de gagner sa vie grâce, notamment à l'obtention d'un diplôme postsecondaire, les cégeps et les universités doivent toutefois viser à former des citoyennes et des citoyens à part entière, critiques, informés, capables de vision. En cela, le collectif admet sans détour que la marchandisation de l'éducation, une tendance lourde, est un travers à combattre ensemble, solidairement.

Pour ce faire, il faut la volonté politique d'assurer une plus grande accessibilité pour toutes et tous à l'enseignement supérieur, et partout sur le territoire québécois, un enseignement de qualité inscrit dans la tradition humaniste du rapport Parent. « L'éducation, c'est d'abord et avant tout un droit humain. Ce n'est pas une marchandise, les étudiantes et étudiants ne sont pas une clientèle. C'est un service public et c'est comme ça qu'il doit s'incarner dans la société. Il faut sortir d'une vision managériale, clientéliste ou utilitariste. Actuellement, on constate une course à la "clientèle" des étudiants internationaux, par exemple, parce qu'ils sont source de revenus. Sommes-nous devenus une business ou sommes-nous toujours, en 2017, des institutions au service de la population du Québec, comme le voulaient celles et ceux qui ont bâti le réseau ? », questionne Caroline Senneville — à l'époque présidente de la FNEEQ–CSN, aujourd'hui vice-présidente de la CSN —, en exergue des trois grandes conférences thématiques portant sur la mission du réseau, l'accessibilité et le financement public.

Austérité ambiante

Depuis plus de deux décennies, le financement du gouvernement québécois ne suit plus les coûts du système. Des compressions de plus d'un milliard de dollars dans le réseau universitaire et de 155 millions dans les cégeps compromettent leur capacité à contribuer pleinement au développement économique, social et culturel du Québec. L'austérité, omniprésente, créée de toutes pièces par les politiciens au pouvoir, réduit lamentablement les services que l'État doit rendre à sa population et atrophie le financement adéquat des réseaux collégial et universitaire. Et quoi qu'en dise le gouvernement du Québec, les crédits supplémentaires annoncés dans le budget 2017-2018 sont loin de rétablir la situation. Plus cynique encore, le rehaussement du financement général des établissements d'enseignement supérieur annoncé dans le dernier Plan économique du Québec « n'engage » le gouvernement libéral que s'il est réélu en 2018 !

(01) **Caroline Senneville**, à l'époque présidente de la FNEEQ–CSN, aujourd'hui vice-présidente de la CSN ; (02) **Véronique De Sève**, vice-présidente de la CSN ; (03) **Louise Briand**, vice-présidente du secteur universitaire à la FP–CSN

Les conséquences se répercutent partout : situation de précarité pour les individus et les établissements, dévoiement des missions, dégradation des conditions d'enseignement, de recherche et d'études, ainsi qu'une montée d'un centralisme autoritaire dans l'administration des établissements, ce qui a immanquablement transformé les orientations des institutions.

Privatisation du mode de gestion

Le contexte d'austérité a favorisé le développement de tensions dans les établissements. Les nouvelles pratiques de gouvernance soutiennent la montée d'une gestion autoritaire qui se traduit par une judiciarisation croissante des conflits et des rapports entre les acteurs et le recul de la collégialité et de la liberté académique. La liberté de parole et la représentation de la communauté universitaire dans les instances sont en péril. La censure contamine nos institutions. On tente même d'évincer des conseils d'administration les voix dérangeantes, celles qui questionnent et celles qui critiquent.

Celles et ceux qui sont préoccupés par l'avenir de l'éducation au Québec n'ont pas le choix : ils doivent réunir leurs forces pour exiger des changements majeurs dans la manière de financer, d'administrer et de développer l'enseignement supérieur. C'est là le premier consensus des États généraux de l'enseignement supérieur. Le second : la création d'un espace politique autonome, horizontal et non partisan, à l'image de ce premier rendez-vous des ÉGES qui a favorisé la libre expression. « Ces consensus reposent, notamment, sur la solidarité entre toutes et tous et sur la reconnaissance pleine et entière du travail des divers groupes de personnel et de la précarité professionnelle, émotive et matérielle, tant chez les étudiantes et étudiants que chez les travailleuses et travailleurs », souligne Johanne Cadieux, présidente du Secteur soutien cégep de la FEESP–CSN.

Un plan d'action et un second rendez-vous déjà en chantier

Pour les participantes et participants, le temps n'est plus aux constats, mais bien aux propositions et à l'action. Ce premier rendez-vous des ÉGES a été marqué par la dénonciation du malaise qui mine l'enseignement supérieur. En ce sens, le mandat donné au collectif des 25 partenaires est sans équivoque. Il faut consolider les forces et échafauder un plan détaillé de lutte. Un comité de mobilisation et d'information pourrait être rapidement créé pour favoriser la participation des différents groupes dans la conception et la création d'outils de mobilisation et de réflexion collective. Les étudiants, les professeurs, les chargés de cours, les étudiants salariés, les tuteurs, le personnel de soutien et les professionnels convergeront tous vers un même objectif : faire de l'éducation une véritable priorité nationale.

Il y a urgence d'agir et des gestes concrets seront posés dans les prochains mois. « La campagne électorale provinciale de 2018 est le moment idéal pour placer nos demandes et faire valoir les éléments fondamentaux qui vont constituer nos revendications communes. Surtout, on ne veut pas se battre seulement contre quelque chose, mais plutôt se battre POUR quelque chose : POUR l'enseignement supérieur », précise Louise Briand, vice-présidente du secteur universitaire à la FP–CSN.

D'ailleurs, un second rendez-vous se prépare pour porter l'enjeu de l'enseignement supérieur au cœur du débat public. ■

SECTEUR MANUFACTURIER

L'ENVIRONNEMENT AU SECOURS DES EMPLOIS

Quand Tembec inc. a fait faillite en septembre 2008, fermant ainsi les portes de ses sept usines canadiennes, l'avenir semblait sombre pour le Témiscamingue et les quelque 200 travailleuses et travailleurs de la région qui se retrouvaient soudainement au chômage.

PAR **MATHIEU MURPHY-PERRON**

PHOTO : **HUGO LACROIX**

C'est la ténacité hors du commun de Vincent Cousineau, président du STT de Temfor (FIM–CSN), qui a non seulement redonné vie à l'usine de Ville-Marie, mais a offert un vent d'espoir à sa région tant aimée. Pour lui et ses camarades de l'usine Temfor, il n'était pas question de plier l'échine devant la mort annoncée de leur usine ni de voir disparaître des emplois de qualité dans leur région. Le syndicat a amorcé un processus pour racheter l'usine dès le moment de la déclaration de faillite. C'est à la suite de ces démarches que l'usine est devenue une coopérative de travailleurs actionnaires (CTA), et a rouvert ses portes en 2010. M. Cousineau a travaillé d'arrache-pied, sans salaire pendant près de deux ans, pour solliciter l'appui d'investisseurs locaux et pour se doter d'un plan qui permettrait à l'usine de faire des économies suffisamment importantes pour recouvrer une bonne santé financière.

Les économies qui sont venues appuyer la relance de l'usine ont pris forme à travers des mesures environnementales, prouvant une fois de plus que ce qui est bon pour la terre peut aussi être bon pour les finances d'une entreprise. Ici, l'accompagnement de Mireille Pelletier, conseillère en environnement au Service des relations du travail de la CSN, a permis au syndicat de cibler certaines mesures et de chiffrer les économies qui en découleraient.

Parmi les mesures mises en œuvre par l'usine de poutres lamellées, notons la vente de sciure, l'achat d'une chaudière à biomasse pour récupérer les écorces, et l'utilisation d'une colle moins toxique lui donnant le droit de se servir de certains résidus comme biomasse. Ces décisions se traduisent non seulement par une réduction importante de leurs coûts de production, mais aussi par des revenus supplémentaires de près d'un million de dollars par année.

Le cœur du Témiscamingue

« Quand l'usine a rouvert ses portes, c'était la joie totale », relate Lucille Lessard, vice-présidente du STT de Temfor et épouse de Vincent Cousineau. « J'y travaille depuis vingt-huit ans, Vincent, lui, depuis 1982. Nos deux enfants sont passés par ici aussi, et notre fille y est toujours avec nous. Au fond, cette usine, c'est notre troisième bébé. Les années suivant sa fermeture ont été excessivement dures. Vincent n'avait plus de salaire ni de chômage et on avait peur de perdre notre maison. Mais il a travaillé très fort pour faire valoir sa vision et donner une nouvelle chance à Temfor. C'est pas mal grâce à lui si l'usine marche aujourd'hui. »

Pour le couple, il était inconcevable de ne rien faire face à la fermeture de l'usine. La vitalité de leur région en dépendait. « Personne ne serait ici sans l'usine, nous confie M. Cousineau. La garder ouverte, c'était notre devoir et c'était un cadeau à la prochaine génération. Si tu viens visiter la région, tu ne voudras plus partir, tu vas vouloir rester avec nous autres. C'est la raison pour laquelle nous devons conserver notre héritage témiscamien. On veut garder les jobs ici et nous allons tout faire pour les protéger. »

Sept ans après sa réouverture, l'usine est en excellente santé financière. Les membres du STT Temfor sont très reconnaissants du travail et de la persévérance de leur président. Et après 35 ans de mariage et une période particulièrement difficile, que pense M^me^ Lessard du travail syndical de son époux ? « Vincent, c'est un homme extraordinaire. Un aidant naturel, là pour tout le monde, n'importe quand. Je peux vous dire que je suis bien fière de l'avoir marié. » ■

JEUNES CONTREVENANTS

UN ENGAGEMENT POUR CHANGER UNE VIE

La Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents met l'accent sur la réparation, à la différence de la loi en vigueur pour les adultes qui opte pour une perspective plus punitive. Pour les jeunes contrevenants, la loi privilégie deux voies de réparation : la réparation auprès des personnes concernées par le délit, ou bien, lorsque cela n'est pas possible, celle auprès de la communauté.

PAR **CÉLINE FANTINI***
PHOTO : **RAYNALD LEBLANC**

La CSN évalue actuellement la possibilité de développer un partenariat avec l'Association des organismes de justice alternative du Québec (ASSOJAQ). Une entrevue a été réalisée pour *Perspectives CSN* par Céline Fantini auprès de Daniel Beaupré, qui est membre de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal (ACEDM) depuis 20 ans. Il accompagne depuis près de 19 ans des jeunes contrevenants dans le cadre des travaux qu'ils doivent réaliser afin de réparer les torts qu'ils ont causés à la suite d'un comportement délictueux. Il collabore avec l'organisme de justice alternative Trajet, membre de l'ASSOJAQ.

Pouvez-vous nous parler de votre engagement syndical ?

— Le plus souvent possible, je vais aux rencontres syndicales, je trouve qu'ils font du très bon travail dans le sens où ils mettent beaucoup de temps et d'énergie. Mon engagement syndical répond à un besoin d'appartenance : avec le syndicat, nous nous rendons compte que nous ne sommes pas seuls. C'est vraiment comme une famille du travail. C'est une fierté de savoir que l'on est soutenu par des gens qui travaillent fort pour améliorer nos conditions de travail et de vie.

Faites-vous un lien entre votre engagement syndical et votre engagement auprès des jeunes contrevenants ?

— Ces jeunes-là sont les adultes, les travailleurs et les dirigeants de demain. Je considère que ce sont peut-être de futurs confrères qui feront partie de notre syndicat un jour, alors je trouve que c'est naturel de m'impliquer auprès d'eux. Si on leur donne une base, ils seront capables de mieux faire leur travail et de mieux s'intégrer dans la communauté.

Pouvez-vous nous dire qui sont les adolescents que vous accompagnez ?

— Ce sont souvent des jeunes très intéressants, mais juste mal intégrés. Ils sont inquiets, ils n'ont pas confiance en eux et ne savent pas comment foncer dans la vie. Ils ont besoin d'un coup de main pour s'intégrer, car souvent, ils ne savent pas comment faire. Cela peut être juste de leur donner une chance de voir le monde d'un autre œil, de leur transmettre de l'espoir et de leur montrer comment prendre leurs responsabilités.

Après toutes ces années, qu'est-ce qui maintient intacte votre flamme ?

— Même si je ne revois pas toujours ces adolescents-là par la suite, je sais que par ma manière de travailler et à travers nos discussions, je les ai aidés. On sait que l'on a fait du bien, mais on ne sait pas à quel niveau. Comme quelqu'un qui fait un don anonyme. Quand un jeune me dit « tu sais Daniel, pendant le temps qu'on était ensemble, ce que tu m'as dit, j'ai trouvé ça vraiment bon, ça donne un but à ma vie, et là, j'ai décidé de retourner aux études ! » Comment ne pas trouver ça fantastique ? Tant mieux si j'ai pu aider ces jeunes à (ré)intégrer la route, cela peut juste faire un monde meilleur.

Recommanderiez-vous l'expérience à d'autres ?

— Tout à fait ! Je trouve que c'est une belle expérience personnelle. Il est possible d'aider quelqu'un dans le cadre de son travail, et ça demande peu de temps. On ne mesure pas toujours l'impact positif qu'on peut avoir sur ces adolescents, mais quand on est ouvert à eux et que l'on prend le temps de les écouter, ça compte vraiment. ■

* *Chargée de projet pour l'ASSOJAQ*

MICHEL GIROUX

Arpenteur en construction

Un travail essentiel et intrigant

PAR **ARIANE GAGNÉ**

Si les quelque 1000 arpenteuses et arpenteurs en construction du Québec n'existaient pas, il faudrait les inventer. En leur absence, les édifices pousseraient tout croches ; les tuyaux d'aqueduc passeraient n'importe où ; et les ponts et viaducs seraient à côté de la coche. Regard sur une occupation méconnue sans laquelle les travaux de génie civil ou de voirie ne sauraient voir le jour.

Certains arpenteurs se plaisent à dire que les navigateurs qui découvrirent le Nouveau Monde il y a 400 ans exerçaient le même travail qu'eux. Le père des arpenteurs se nommerait Samuel de Champlain ; c'est lui qui développa les plans des premières seigneuries. Si on s'amuse à remonter le fil de l'histoire, on peut retracer l'existence d'activités d'arpentage 2000 ans avant notre ère, notamment chez les Égyptiens et les Gaulois. Le mot lui-même provient du terme celtique *arapennis*. Il désigne une mesure agraire surtout utilisée pour les terrains boisés et les superficies de vignes.

Un arpenteur, ça mange quoi en hiver ?

Comme ce fut le cas pour ceux qui de tout temps firent de l'arpentage, les arpenteuses et arpenteurs en construction doivent avoir le compas dans l'œil et la précision à cœur. Ce sont eux qui mettent en lumière les écarts et les empiètements des travaux et qui permettent d'éviter les problèmes relatifs à l'emplacement des limites sur les chantiers. Ils fournissent des données sur l'alignement, l'altitude, l'orientation, les dimensions et la superficie de divers terrains ou projets d'infrastructures. Ils sont appelés à travailler à la construction de réseaux d'aqueduc et d'égout, de stations de métro, de complexes industriels ou commerciaux, de routes et d'autoroutes, etc. Ils collectent, transfèrent, calculent et mettent en plan les données d'arpentage à l'aide d'instruments spécialisés pour délimiter les balises des constructions projetées. À cette fin, ils utilisent, entre autres, un carnet de notes électronique, une station totale robotisée, un récepteur GPS et des logiciels de calcul et de dessin.

PASCAL RATTHÉ

Richard Galarneau (à gauche) voulait travailler dehors et pratique l'arpentage depuis une dizaine d'années : « Comme j'étais doué en mathématiques et dans la lecture de plans, l'arpentage m'a semblé une voie évidente. » **Jean-Louis Simard** cumule plus de 50 000 heures dans le domaine : « Je continue tous les jours à améliorer mes techniques, à découvrir de nouveaux trucs et à les perfectionner. »

Voyage, voyage

En plus de faire preuve d'une grande conscience professionnelle, l'arpenteur doit se montrer mobile et très disponible. Lorsque l'entrepreneur veut savoir si les travailleuses et travailleurs de son chantier peuvent rentrer au travail le week-end, il tient généralement pour acquise la présence de l'arpenteur. « On n'a pas le choix d'être là. Sans nous, les travaux n'avancent pas », soutient Jean-Louis Simard, qui baigne dans le milieu depuis sa jeunesse. Celui qui se destine à cette occupation spécialisée doit aussi être prêt à s'éloigner. « J'ai fait mon bonhomme de chemin un peu partout au Québec. Quand je pars un mois, ça peut vouloir dire rester plus longtemps, voire même jusqu'à un an ! Bien sûr, la vie personnelle en prend un coup. » Ce travail est idéal pour les esprits à la fois bohèmes et cartésiens, puisqu'il implique méthode et analyse d'une part et changement de décor, d'autre part. « J'ai bourlingué dans mon jeune temps, évoque Richard Galarneau, qui pratique l'arpentage depuis une dizaine d'années. Lorsque mon enfant est né, j'ai eu besoin de plus de stabilité, mais une chose était non négociable : travailler dehors. Comme j'étais doué en mathématiques et dans la lecture de plans, l'arpentage m'a semblé une voie évidente. » Son boulot lui permet ainsi de vivre les quatre saisons du Québec tout en parcourant des centaines de kilomètres chaque année. « C'est comme la suite d'un voyage », dit-il en souriant.

Munis de leur équipement, les arpenteurs sont appelés à travailler sur des terrains accidentés ou difficiles d'accès et doivent être en bonne forme physique. La température peut aussi représenter un obstacle. « J'aime mieux travailler à –20 qu'à 30 », souligne Jean-Louis Simard. Richard Galarneau, lui, apprécie autant les grands froids que les grosses chaleurs. Mais la pluie l'embête : « Elle affecte les équipements et rend la tâche plus ardue. »

Les deux font la paire

L'implantation des limites constitue la partie visible du travail. Pourtant, l'étape des calculs, qui se fait dans les bureaux par une personne désignée, est tout aussi cruciale : si un calcul est erroné, l'implantation le sera *de facto*. Le travail de l'arpenteur s'exécute donc souvent à deux ; il exige un bon esprit d'équipe et des habiletés sur le plan interpersonnel. « Moi, je dis toujours, l'arpentage, c'est une question de confiance à trois niveaux : il faut que j'aie confiance en mes moyens, il faut que les personnes qui comptent sur moi — contremaîtres, surintendants, autres corps de métier — aient confiance en mes moyens, et enfin, il faut que j'aie confiance en mon collègue qui me fournit les données avec lesquelles je travaille. Si l'un des maillons fait défaut, tout fout le camp », précise Jean-Louis Simard.

Jamais si bien servi que par un arpenteur

Durant leur formation de 18 mois et les 4000 heures de travail qu'ils complètent pour être reconnus classe 2 par la Commission de la construction du Québec, les arpenteurs accumulent des connaissances et des compétences fondamentales. Or, il arrive de plus en plus qu'une personne d'un autre corps de métier exécute certains travaux d'arpentage. Cela représente un risque, puisqu'elle n'est pas formée pour la tâche. Et l'erreur peut coûter cher. « Si une borne empiète sur une propriété privée, la ville doit acheter la portion de terrain nécessaire pour la laisser en place et apporter une dérogation au cadastre, affirme Richard Galarneau. Parfois, au moment de refaire des bordures de rue, on se rend compte qu'un puisard est mal positionné. Le coût de l'opération pour modifier son emplacement tourne autour de 6000 $. Si tous les puisards de la rue doivent être déplacés, c'est pas mal plus coûteux. » Voilà des exemples où la précision de l'arpenteur est indispensable.

D'autres types d'erreurs peuvent aussi se produire : l'inversion de pompe d'un tuyau sanitaire dans un immeuble empêchera l'eau de sortir et sera susceptible de créer des problèmes. « Quand ça arrive, c'est le bordel ! », s'exclame encore Richard Galarneau. Fait à noter : les arpenteurs, qui sont représentés à près de 65 % par la CSN, demandent l'exclusivité de leur travail depuis 2007. Cette reconnaissance qu'ils méritent bien permettrait aux entrepreneurs de s'éviter ce genre d'ennuis. Bien que les arpenteurs ne l'aient toujours pas obtenue, ils ont quand même réussi à décrocher, en 2007, un rattrapage salarial de 29 %.

Compte tenu des lourds impacts de leur travail, les arpenteurs doivent savoir supporter le stress. « Il faut être très productif pour ne pas ralentir les équipes qui doivent procéder rapidement », renchérit Jean-Louis Simard, qui cumule plus de 50 000 heures dans le domaine. Le temps de déplacement entre les chantiers à visiter dans une même journée ajoute au stress. « Il est impératif de se forger une carapace pour parvenir à faire notre job sans se laisser ronger par la pression. »

Dans l'ombre et la lumière

Quoi qu'il en soit, les arpenteurs souffrent toujours d'un autre manque de reconnaissance. Il est en effet rare qu'ils reçoivent des félicitations quand un trottoir est à l'équerre ; mais dès qu'une erreur se produit, les répliques sont automatiques : « Je me suis fié aux données de l'arpenteur ! », entendent-ils trop souvent. Le fardeau leur revient donc de prouver l'exactitude de leurs données. « On doit toujours démontrer qu'on ne s'est pas trompé, ajoute Richard Galarneau. Il m'est souvent arrivé de retrouver le trou initial que j'avais creusé dans la terre à l'aide de mon piquet : c'est une sorte de pièce à conviction. »

Malgré le stress et les bons mots qui se font rares, les arpenteurs en construction adorent leur travail. « J'aime apprendre et je continue tous les jours à améliorer mes techniques, à découvrir de nouveaux trucs et à les perfectionner. J'éprouve aussi une fierté de savoir que ma job est indispensable », lance Jean-Louis Simard. Et son frère d'armes Galarneau de conclure : « Faire de l'arpentage est exigeant, mais extrêmement stimulant. Ce travail me permet de raisonner et de participer à la réalisation de grands projets, au grand air. Que pourrais-je demander de mieux ? » ■

Secteur transport scolaire

Obtenir des conditions minimales d'emploi

PAR **MARTIN PETIT** / PHOTO : **JEANNOT LÉVESQUE**

Les membres du Secteur transport scolaire (STS) de la Fédération des employées et employés de services publics–CSN (FEESP) se mobilisent afin d'obtenir des conditions minimales de travail, incluant un salaire de référence, dans le domaine du transport scolaire.

Afin d'atteindre cet objectif, le 19 janvier dernier, les délégué-es du STS ont adopté un plan d'action et toutes les options demeurent actuellement envisagées pour y arriver. Ce plan d'action a été adopté à la suite d'une tournée d'assemblées d'information tenues l'hiver dernier et diverses actions étaient prévues jusqu'à la rentrée scolaire. Les délégué-es se rencontreront à nouveau au retour des vacances afin de déterminer la suite du plan déjà entamé.

Un dépôt à l'Assemblée nationale

Le 4 mai dernier, les 125 député-es de l'Assemblée nationale ont reçu leur revendication qui vise à ce que rapidement, le gouvernement fixe des conditions minimales d'emploi pour leur métier. Plusieurs autres secteurs de travail jouissent de conditions minimales fixées notamment par décrets, dont un salaire minimal de référence. Les très grands écarts salariaux qui persistent dans le domaine du transport scolaire indiquent clairement que la réglementation du salaire par le gouvernement est l'avenue la plus prometteuse.

Lors du processus rigoureux d'évaluation de l'emploi de conducteur ou conductrice de véhicule scolaire, auquel le gouvernement et les associations des transporteurs ont participé, les conclusions du comité de travail fixaient leur taux horaire minimal à 19,14 $ l'heure en janvier 2015, ce qui représente un taux indexé de 19,74 $ au 1er juillet 2016. Or, en ce moment même, certains conducteurs ne sont payés guère plus que le salaire minimum à 11,25 $ l'heure, d'où l'urgence et l'importance de faire entendre leur revendication. Plusieurs employeurs se plaignent de la difficulté à recruter et à retenir des travailleuses et des travailleurs à cause de la faiblesse de la rémunération offerte.

Le piège des appels d'offres

Alors que plusieurs employeurs signent des contrats de gré à gré avec plusieurs commissions scolaires, d'autres se tournent vers les appels d'offres, un piège pour plusieurs salarié-es pour qui la garantie de bonnes conditions peut fondre comme neige au soleil.

La dynamique suit la logique suivante : lors des renouvellements de contrat, les commissions scolaires peuvent lancer des appels d'offres afin de retenir le transporteur qui chargera le moins cher pour le transport des élèves. Or, les employeurs qui chargent le moins cher sont aussi ceux qui payent le moins bien leurs conductrices et conducteurs. Ce sont les plus bas soumissionnaires qui risquent d'obtenir les contrats que les employeurs détiennent actuellement, ce qui menace directement l'emploi et les conditions de travail des conductrices et conducteurs de véhicule scolaire.

Une lutte sans merci

Depuis plus de 20 ans, les membres du secteur transport scolaire luttent pour la reconnaissance de leur emploi et pour l'obtention d'un traitement décent. Le gouvernement n'a jamais démontré une volonté claire de reconnaître enfin la responsabilité importante que représente le fait de conduire chaque jour, en toute sécurité, des milliers d'enfants vers leur milieu d'apprentissage.

Rappelons que plus de 575 000 écoliers, soit environ 60 % de tous les élèves du primaire et du secondaire, montent à bord des autobus scolaires chaque jour d'école. Le STS regroupe environ 3000 travailleuses et travailleurs membres de la Fédération des employées et employés de services publics–CSN. ■

Stéphane Savoie, syndiqué de l'entreprise Demix à Mirabel et premier délégué officiel du nouveau syndicat

Syndicalisation dans le secteur privé

Repenser le modèle pour ouvrir toutes grandes les portes

PAR **KATERINE DESGROSEILLIERS** / PHOTO : **MICHEL GIROUX**

Permettre un accès facile à la syndicalisation à tous les travailleurs et travailleuses du Québec pour améliorer leurs conditions de vie, peu importe leur lieu de travail et le nombre de salarié-es de leur entreprise ou de leur organisation, voilà une des missions premières de la CSN.

C'est avec cet objectif en tête que plusieurs propositions avaient été amenées et adoptées en 2014, lors du 64e Congrès de la CSN. Ces propositions se déclinaient en trois volets : développer un plan stratégique pour favoriser la syndicalisation dans le secteur privé, examiner et modifier au besoin les structures d'accueil existantes pour les petites unités de négociation et identifier des modèles possibles de regroupement en fonction des groupes cibles.

La FIM–CSN prend les devants

La Fédération de l'industrie manufacturière (FIM–CSN) a de son côté choisi lors de son congrès de 2015 de se fixer des objectifs concrets de syndicalisation des PME. Selon les derniers chiffres de l'Institut de la statistique, plus de 99 % des entreprises du Québec sont des PME et près de 80 % de celles-ci ont moins de 20 employé-es, de là l'importance de s'assurer que le droit à la syndicalisation, un droit protégé par les chartes, soit respecté pour ces millions de travailleuses et de travailleurs du secteur privé.

Une fois cela dit, la fédération devait trouver des solutions. « On a regardé en profondeur quels étaient les obstacles pour les petits groupes et on s'est vite aperçu que la difficulté de bâtir une structure assez solide pour assumer l'autonomie complète et continue d'une unité avec un nombre restreint d'employé-es représentait l'enjeu principal », explique Mathieu Lafleur, président de la FIM–CSN.

Le travail de réflexion quant au nouveau modèle s'est donc articulé autour de la possibilité d'offrir un service « clé en main », tout en respectant les valeurs CSN, soit la démocratie, la solidarité et le respect. La FIM–CSN tenait aussi à s'assurer que cette approche facilitante ne déposséderait pas les futurs syndiqué-es des enjeux propres à leur unité locale. « Nous tenions à ce que les employé-es de chaque section conservent les rênes de leur négociation et de leurs relations de travail avec l'employeur », ajoute Mathieu Lafleur.

Ce sont toutes ces réflexions qui ont mené à la création du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières (STTIM–CSN).

Accessibilité et efficacité

Le STTIM–CSN a tenu sa première assemblée générale le 18 mai, à Trois-Rivières, lors du conseil fédéral de la FIM–CSN. La constitution du nouveau syndicat stipule qu'il fonctionne avec des sections qui représentent les accréditations ou les regroupements d'un même employeur. Chacune de ces sections a un ou plusieurs délégué-es (selon le nombre de membres) qui travaillent avec le comité exécutif. Dans un souci d'efficacité et afin de ne pas ajouter une nouvelle structure qui complexifierait le modèle, c'est l'exécutif de la FIM–CSN qui agit à titre de comité exécutif du STTIM–CSN.

Le modèle proposé par la FIM–CSN, avec le soutien de la CSN, suscite déjà beaucoup d'enthousiasme. Une première unité a déjà été accréditée au sein du STTIM–CSN et plusieurs autres envisagent actuellement de joindre ses rangs.

Pour Stéphane Savoie, syndiqué de l'entreprise Demix à Mirabel et premier délégué officiel du nouveau syndicat, le STTIM–CSN répond efficacement aux besoins du petit groupe d'employé-es qu'il représente. « Lorsque je suis arrivé à la carrière de Mirabel, nous étions affiliés à un autre syndicat, mais c'était pratiquement comme si nous n'étions pas syndiqués du tout. Nous n'avions pas d'aide, pas de ressources et aucune autonomie. Avec seulement 16 employé-es, c'est évident qu'un groupe comme le nôtre a besoin d'un soutien important, mais les travailleurs veulent que la section ait la possibilité de prendre les décisions importantes, de façon autonome. C'est ce que nous offrent le STTIM et la CSN. » ■

Collège Stanislas

Les employés de soutien mis à pied pour recourir à la sous-traitance

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

Ils sont une trentaine de travailleuses et de travailleurs qui, dans certains cas, œuvrent au Collège Stanislas depuis plus de 15 ans. Ils travaillent à l'entretien, à la maintenance, dans les laboratoires et à la sécurité. Les élèves les connaissent souvent par leur nom et ils se font un devoir de veiller à la réputation de ce prestigieux établissement. Malheureusement, au printemps 2017, la direction du collège exprime son souhait de recourir à la sous-traitance. La résistance s'organise.

Le Collège Stanislas est un établissement composé de deux campus, un à Montréal et un à Québec, qui offre aux élèves d'ici un programme pédagogique conforme à celui du ministère français de l'Éducation nationale. Le tout adapté au contexte québécois. Le collège reçoit au-delà d'un million de dollars en subvention des gouvernements québécois et français.

Affilié à la FEESP–CSN, le Syndicat des employé-es de soutien du Collège Stanislas a entamé au printemps la négociation de la convention collective qui arrivait à échéance le 30 juin 2017. « Dès le départ, nous nous doutions que cette négociation serait difficile. La présentation par l'employeur d'un "arbre de Noël" était un signe précurseur », explique le président du syndicat, Jean Lacoursière.

Demandes inacceptables

Devant la fermeture complète de l'employeur, le syndicat demande rapidement la conciliation. L'employeur transmet au syndicat son dépôt patronal qui se résume à des compressions se chiffrant à 465 000 $ et qui se décline en deux volets : des coupes dans les conditions de travail équivalant à 265 000 $ et l'abolition de quatre postes totalisant 200 000 $. Il exige aussi un gel salarial pour les deux premières années, et offre 1 % par année pour les trois années suivantes.

En plus des compressions annoncées, l'employeur veut transférer la presque totalité des salarié-es d'entretien et de maintenance vers un horaire de nuit, même s'ils ont toujours eu un horaire de jour et de soir. Il souhaite également imposer le retrait d'heures garanties pour certains employé-es réguliers, restreindre l'accessibilité aux assurances, signer la fin de l'uniforme fourni, abolir les primes de soir, etc. « À la première journée de négociation, l'employeur a laissé entendre qu'à défaut d'accéder à la presque totalité de ses demandes, il ira de l'avant avec la sous-traitance et licenciera la totalité des employé-es à l'échéance de la convention, et cela, malgré une disposition de la convention collective qui empêche cette pratique. C'est ce qu'on appelle nous mettre un couteau sous la gorge », note le président du syndicat.

Un collège rentable

Voulant faire la lumière sur les finances de l'établissement, pour entres autres savoir si le recours à la sous-traitance était inévitable, le syndicat a fait appel à MCE Conseils. Malgré la transmission tardive des documents financiers, une analyse de ceux-ci permet d'en arriver à la conclusion que les demandes de coupes de l'employeur s'inscrivent dans un contexte où ses activités de fonctionnement sont rentables et qu'il n'est donc aucunement justifié qu'il envisage le recours à la sous-traitance.

Malgré une mobilisation exemplaire et l'appui de nombreux syndicats, dont celui des enseignantes et enseignants du collège affilié à la FNEEQ–CSN, les employé-es de soutien ont reçu leurs lettres de licenciement, par huissier, à la fin du mois de juin.

« Nous ne baisserons pas les bras. Nous avons plusieurs possibilités de recours et nous entendons poursuivre la lutte. Depuis le début, l'employeur a un objectif : nous briser. Mais c'est bien mal nous connaître », conclut Jean Lacoursière. ■

RAYNALD LEBLANC

Francine Lévesque, 1re vice-présidente de la CSN, quitte pour une retraite bien méritée après avoir milité plus de 40 ans au sein de notre mouvement.

Francine Lévesque

Départ à la retraite d'une ardente militante syndicale

PAR **FRANÇOIS L'ÉCUYER**

Au cours de notre dernier congrès, Francine Lévesque, première vice-présidente de la CSN, a annoncé son départ pour une retraite bien méritée après 40 années de militantisme syndical.

C'est à la fin des années 1970 que Francine, alors salariée à l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, commence à militer dans son syndicat. Insatisfaite, comme plusieurs autres, de la façon dont le SQEES-298 s'immisce dans la gestion du syndicat local, elle tente de profiter de la période de changement d'allégeance pour rallier la CSN. Son groupe ne parviendra pas à vaincre la campagne de peur menée par le SQEES, qui prévenait les membres qu'à la CSN, ce sont « tous des communistes qui veulent toujours faire la grève… » Malgré la défaite, elle continue à s'impliquer jusqu'à devenir la présidente de son syndicat. Ce n'est qu'en 1985, lors d'une nouvelle période de maraudage, que Francine et ses camarades finissent par gagner leur campagne et se joignent à la CSN.

Entre luttes syndicales et luttes féministes

Après quelques années d'implication au sein de la Fédération des affaires sociales (FAS, aujourd'hui la Fédération de la santé et des services sociaux), Francine Lévesque en devient vice-présidente responsable de la condition féminine. S'ouvre alors pour elle une grande période de luttes et de revendications : la reconnaissance des droits des femmes pour l'atteinte de l'équité salariale, la marche contre la pauvreté Du pain et des roses, la Marche mondiale des femmes et l'élaboration d'un code d'éthique à l'égard du harcèlement et de la violence envers les femmes, entre autres implications. En 2007, les militantes et les militants reconnaissent son dévouement et son leadership en l'élisant présidente de la FSSS–CSN.

Lors du conseil confédéral de décembre 2012, les délégué-es élisent Francine au poste de vice-présidente de la CSN. Elle devient ainsi responsable de l'ensemble des négociations, tant du secteur public que du secteur privé. Rapidement, Francine prend la responsabilité de ses dossiers. À peine entrée en fonction, elle doit finaliser l'élaboration de la politique industrielle de la CSN. Quelques mois plus tard, avec le retour des libéraux au pouvoir, elle se mesure au ministre Pierre Moreau qui, avec son projet de loi 3, entendait sabrer les régimes de retraite, notamment dans les secteurs municipal et universitaire.

Francine aura piloté la dernière grande négociation du secteur public avec les partenaires du Front commun. Elle aura été à la tête d'une des plus grandes mobilisations de l'histoire du Québec. Malgré l'intransigeance et l'arrogance du président du Conseil du trésor de l'époque, Martin Coiteux, elle aura su trouver un moyen pour tirer son épingle du jeu et convenir, après quatre journées de grève, d'une convention collective qui bénéficie aujourd'hui à des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs du secteur public.

« On ne peut rêver de plus belle vie que de se consacrer corps et âme à améliorer le quotidien de nos semblables, indiquait Francine lors de son discours d'au revoir au dernier congrès. Mes semblables, c'est vous : des femmes et des hommes qui tentent, malgré un monde trop souvent inhumain, de trouver une dignité et une façon de bien vivre dans leur vie de travail. Leur vie, dans tous ses aspects. »

Francine, pour toutes ces années de dévouement, de solidarité et de luttes, c'est l'ensemble de la CSN qui te dit un grand merci ! ■

PHOTOS : ANNIK MH DE CARUFEL

UCCO-SACC-CSN

Travail unique, contrat différent

KATERINE DESGROSEILLIERS

Alors que leur convention collective est échue depuis plus de trois ans, les membres du Syndicat des agents correctionnels du Canada (UCCO-SACC-CSN) poursuivent leur mobilisation pour obtenir des conditions de travail qui répondent à leurs besoins particuliers.

Au cours des derniers mois, la lenteur des négociations et le manque d'ouverture de la partie patronale ont mis à rude épreuve la patience de ces travailleuses et travailleurs qui évoluent dans un environnement souvent hostile. Ils se sont serré les coudes et ont participé massivement aux nombreuses actions de mobilisation qui se sont tenues à travers tout le Canada.

Sans véritable droit de grève, les agentes et agents correctionnels ont fait preuve de créativité dans l'élaboration de leurs actions : manifestations de toutes sortes, modification de l'uniforme, campagne sur les médias sociaux, etc.

En juin dernier, après le dépôt d'une proposition globale par l'employeur, les membres d'UCCO-SACC–CSN ont une fois de plus démontré leur détermination en rejetant à plus de 99 % cette offre méprisante qui ne reconnaissait aucunement le caractère unique de leur travail. Leur lutte se poursuit. **K. D.**

À LA LIBRAIRIE

Démocratie, luttes politiques et syndicales

Ensemble pour des luttes fécondes

Les luttes fécondes

Libérer le désir en amour et en politique

CATHERINE DORION, ATELIER 10, 2017, 116 PAGES

Agir ensemble

Penser la démocratie syndicale

CHRISTIAN NADEAU, SOMME TOUTE, 2017, 86 PAGES

Puisque c'est la rentrée, ce n'est pas un, mais deux titres qui vous sont proposés. Dans l'ordre ou le désordre, les chapitres entremêlés de deux essais québécois, a priori aux antipodes, s'unissent finement en un seul filet d'huile – l'une plus piquante, incisive et lyrique, l'autre plus philosophique, à la fois théorique et pragmatique. *Les luttes fécondes – Libérer le désir en amour et en politique*, de Catherine Dorion, et *Agir ensemble – Penser la démocratie syndicale*, de Christian Nadeau, se combinent fort bien pour alimenter la réflexion quant à notre démocratie syndicale.

Si Dorion place l'individu avant tout au cœur des luttes à mener, c'est qu'elle croit fermement que sa mobilisation passe par la prise de conscience de cette énergie – nommée *désir*, contenue en chacun de nous, et qui n'aspire qu'à être libérée pour se déployer, créer et lutter. Nadeau, de son côté, faisant le constat que « nos démocraties marchent sur une seule jambe », parce qu'elles s'expriment surtout par les mécanismes représentatifs au sein de nos instances syndicales, plaide pour davantage de mécanismes délibératifs, c'est-à-dire de participation. Cela « implique de construire des lieux d'échanges indépendants, dynamiques et novateurs » en marge des instances formelles. Pour le philosophe, les principales menaces au monde syndical sont internes : il fait la démonstration qu'en alliant ces deux modèles, on pourrait en atténuer les effets. « Le syndicalisme est une lutte collective. Pour agir ensemble, il faut penser ensemble. Et penser ensemble implique de parler entre nous. » Ainsi, c'est par la voie des interactions entre individus que peut s'exprimer l'action collective. Voilà qu'apparaît la trame commune aux deux ouvrages.

Bien que leurs parcours diffèrent grandement (l'une davantage artiste, l'autre professeur), les deux militants semblent ici poursuivre le même but : réformer par l'intérieur (l'organisation, l'individu) en laissant s'exprimer le désir de participer au changement, de « transformer la discontinuité en continuité, les petits points isolés en étendue », et aussi permettre aux « révolutions de prendre pied » (Dorion). C. R.

Ces deux essais sont en vente à la librairie de la CSN : librairie@csn.qc.ca

CONTRIBUTION MILITANTE

SECTEUR PRÉHOSPITALIER

Sur la route

Tout l'été, une caravane a sillonné les routes du Québec. Pour les représentantes et représentants du secteur préhospitalier, c'était l'occasion d'aller à la rencontre des 3600 paramédics, répartitrices, répartiteurs et employé-es de soutien, en grève depuis plus de quatre mois. Leurs conventions collectives sont échues depuis mars 2015 et les négociations sont ardues, notamment parce que le ministre de la Santé et des Services sociaux, Gaétan Barrette, a décidé de se désengager complètement des discussions. Les salaires, la retraite ainsi que la réduction de la charge de travail et l'abolition des horaires de faction sont au cœur de leurs priorités. **J.-P. L**

BIENVENUE à LA CSN 598 NOUVEAUX SYNDIQUÉ-ES

Entre le 15 mars et le 15 juin 2017, 23 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 598 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignaient à la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

BAS-SAINT-LAURENT

Domaine Seigneur Lepage
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

CŒUR DU QUÉBEC

CPE La Jonglerie
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Pompiers de la Ville de Victoriaville
Tous les pompiers à temps partiel, salariés au sens du Code du travail

ESTRIE

Autobus Coaticook – Transport scolaire La Québécoise
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

CPE Les P'tits Coquillages
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

LANAUDIÈRE

Garderie Le Siffleux Inc.
Tous les salarié-es au sens du Code du travail à l'exclusion des employés de bureau, du concierge, de la maintenance, du personnel d'entretien ménager et de la cuisine

CPE Les Petits Doigts
Tous les salarié-es au sens du Code du travail à l'exception de l'adjointe

MONTÉRÉGIE

Transbus Vaudreuil-Dorion
Chauffeurs d'autobus scolaire

MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Stationnement de Montréal section bureau
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Section Place Mercantile
Tous les salariés du centre d'assistance

Stationnement de Montréal section Le Nordelec
Toutes les personnes salariées du centre d'assistance

Aux Vivres
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Apple Express
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Motel Idéal
Tous les salarié-es au sens du Code du travail, à l'exclusion des employés de bureau, des réceptionnistes et de ceux automatiquement exclus par la loi

Échappe-toi Montréal
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Lallemand Solutions Santé
Tous les salarié-es au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau

CPE Michelet
Toutes les éducatrices, aide-éducatrices et cuisinières

Bon Dieu dans la rue
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Mission Cap Saint-Barnabé
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Subaru des Sources
Tous les conseillers-vendeurs et les employées de bureau salariées au sens du Code du travail

OUTAOUAIS

Pompières et pompiers de la municipalité de Pontiac
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

PROVINCIAL

Demix Agrégats
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

QUÉBEC CHAUDIÈRE-APPALACHES

CPE L'Envol
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Fondée en 1921, la CSN représente plus de 300 000 travailleuses et travailleurs venant tant du secteur public que du secteur privé. **R. D. D.**

Isabelle MÉNARD
ILLUSTRATION : **ALAIN RENO**

NOS HORMONES PERTURBÉES PAR DES IMPOSTEURS INVISIBLES

L'avènement de l'ère industrielle, suivi de celui de la société de consommation, a profondément transformé nos modes de vie. Cette période a entraîné la prolifération de substances chimiques dans les produits de consommation courants.

Depuis peu, une centaine de substances chimiques sont considérées et reconnues comme des perturbateurs endocriniens (PE). Mais qu'est-ce qu'un perturbateur endocrinien ? Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), il s'agit d'une substance ou d'un mélange extérieur qui, une fois absorbé par notre corps, interfère avec notre système hormonal et l'influence négativement.

Les hormones naturelles sont sécrétées par des glandes comme l'hypophyse, l'hypothalamus, la thyroïde, le pancréas, les surrénales, les ovaires et les testicules. Elles émettent des messages chimiques et interviennent sur la croissance et la puberté, la température corporelle, le métabolisme des graisses, la faim et la satiété, le sommeil, la libido, le contrôle de l'humeur ou le rythme cardiaque. Certaines actions des PE leur permettent d'imiter les hormones naturelles ou de les bloquer à la surface d'une cellule appartenant à un organe, et elles diffèrent selon que le PE s'attaque à un fœtus, à un enfant, à un adulte féminin ou masculin.

Sources d'exposition

L'exposition professionnelle et environnementale aux PE ne date pas d'hier et certains de leurs effets sur la santé et les écosystèmes sont connus. Par exemple, le suivi médical de travailleuses et de travailleurs agricoles exposés à des pesticides, dont le Mirex utilisé pour lutter contre les fourmis dans les cultures de tabac, ou à d'autres employés pour les cultures de bananes et d'agrumes en Virginie aux États-Unis, dans les Antilles et en Espagne, a permis de démontrer qu'ils ou elles souffraient d'infertilité, de cancer de la prostate, de malformation de leur système reproducteur, d'une féminisation des hommes ou d'une masculinisation des femmes.

Plusieurs centaines de substances sont considérées comme des PE et sont inscrites sur la liste du REACH[1] depuis 2016. Plusieurs produits de consommation sont fabriqués à partir de PE qui se retrouveront dans l'environnement une fois périmés. Les PE peuvent être constitués de plastiques (bisphénols A et phtalates), de déchets dangereux (BPC), de textiles d'ameublement (retardateurs de flamme bromé), de produits cosmétiques (parabènes) ou de pesticides (atrazine), et leurs principales portes d'entrée dans notre corps sont les voies cutanées, le système digestif (l'eau et l'alimentation) et le système respiratoire.

Problèmes potentiels de santé

D'après l'OMS et le Centre international de recherche sur le cancer, les PE pourraient être responsables de plusieurs types de cancer hormono-dépendants qui touchent plusieurs organes du système reproducteur de la femme, de l'homme, des enfants et des fœtus, et de la thyroïde (ce type de cancer est en augmentation depuis une trentaine d'années). Ils sont de plus en plus soupçonnés d'être à l'origine de dysfonctionnement des systèmes reproducteur et immunitaire, d'anomalies congénitales et d'infertilité, et d'effets neurologiques.

L'importance de la prévention

Éliminer le danger à la source reste la principale avenue pour préserver l'intégrité physique et psychologique des travailleurs et de la population. Au Québec, il n'y a ni réglementation ni étiquetage spécifique pour informer les travailleurs ou les consommateurs des risques. En s'impliquant syndicalement, et en s'informant adéquatement, il devient possible d'intervenir pour obtenir des changements. Pour nous, travailleurs et citoyens, et pour les générations futures. ■

1. REACH : Règlement de l'Union européenne adopté pour protéger la santé humaine et l'environnement contre les risques liés aux substances chimiques (Registration, Evaluation, Autorisation and Restriction of Chemicals)

Jan Frans RICARD
PHOTOS : **CÉDRIC MARTIN**

ÉCOLE DE LA RELÈVE SYNDICALE

UNE EXPÉRIENCE UNIQUE QUI PORTE SES FRUITS

Les formations de l'École de la relève syndicale se donnent deux fois par année, durant l'été, à la base de plein air de Jouvence, à Orford.

Chaque session est grandement appréciée par les participantes et participants qui tissent des liens, apprennent les bases du syndicalisme et de l'histoire de la CSN et entendent des témoignages de militantes et de militants. Au fil des années, on peut dire qu'il s'agit d'une formule gagnante. En 2017, la première session d'hiver a été une grande réussite.

Lors du 65e Congrès de la CSN, le comité national des jeunes (CNJ) a eu l'occasion de prendre toute la mesure des effets bénéfiques de l'École de la relève. La tenue du kiosque du CNJ fut l'occasion toute désignée pour revoir plusieurs jeunes qui y sont passés. Ils sont venus nous témoigner des retombées positives que cela a entraîné sur leur parcours. Nous les avons retrouvés motivés, allumés, portant déjà le flambeau dans leurs syndicats. Ils nous ont donné le sentiment que l'École de la relève, c'est payant !

Nous avons été à même de constater le chemin parcouru par les militantes et militants, qui se sont vus transformés par leur expérience de formation. Certains n'avaient que peu de notions sur le fonctionnement d'un syndicat ou encore se questionnaient sur la pertinence d'un syndicat avant de suivre la session. Pour plusieurs d'entre eux, ce fut l'élément déclencheur, c'est là qu'ils ont eu « la piqûre ». Ils sont maintenant délégué-es ou élu-es à leur comité exécutif ou encore au comité jeunes de leur conseil central. Ils insufflent une vitalité dans leurs syndicats, gravissant les échelons, animés par un optimisme et un engagement que nous n'aurions pu espérer plus grands. Cet engouement est aussi contagieux : « On vous envoie deux personnes cet été », nous ont confirmé plusieurs. Pour le CNJ, c'est ce qui constitue la plus belle récompense pour leurs efforts, le sentiment que leur travail touche les gens, se répercute dans nos syndicats et contribue à former une nouvelle génération de syndicalistes acquis aux valeurs de la CSN.

Xavier Corbeil du STT en Loisirs de la Ville de Laval raconte que « le bagage et les idées que nous avons rapportés dans notre syndicat local, qui est composé exclusivement de jeunes, nous ont été très bénéfiques. Ça m'a apporté la motivation et les connaissances nécessaires pour m'impliquer plus à fond que de simplement faire la trésorerie dans mon syndicat local. »

Pour Kevin Gagnon, président du STT de Bridgestone à Joliette, ce fut le début d'un impressionnant parcours. Disposant de peu de connaissances syndicales en 2012, il a assisté à la formation. « Je suis revenu gonflé à bloc. Je me suis rendu compte qu'il y avait beaucoup de choses à changer dans mon syndicat et qu'il ne fallait pas avoir peur de défoncer les barrières. Les formateurs m'ont donné le goût de transmettre les connaissances que j'ai acquises. » Après avoir

été 2e vice-président, et après avoir formé un comité jeunes, il a été élu en 2016 président du syndicat, qui compte quelques 1100 membres. Le syndicat envoie maintenant deux membres chaque session. « Plusieurs membres de notre exécutif sont passés par là. "Envoyez-nous des membres, on va vous retourner des militants", nous disait le CNJ. J'ai été très impressionné. Et ça marche ! » ■

Diane DWYER

ILLUSTRATION : **CHRISTINE LAVALLÉE**

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

UNE DRÔLE DE BIBITTE ?

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est sans doute un terme que vous avez déjà entendu, mais qui demeure assez nébuleux et semble complexe. Pourtant, elle est essentielle !

Depuis la 4e Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes de 1995 à Beijing, plusieurs pays ont accepté de mettre en place différentes mesures pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les pressions des organisations féministes sur les décideurs visant à obtenir autre chose que de vaines déclarations avaient sans doute porté leurs fruits ! Le Canada et le Québec se sont dès lors engagés à utiliser des outils d'analyse différenciée ou comparative selon les sexes. Pourquoi ?

« Parce que l'ADS a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et citoyens, et ce, en tenant compte des réalités et des besoins différents de ces femmes et de ces hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités[1] ».

Nous n'avons qu'à observer les effets de l'austérité sexiste du gouvernement libéral actuel, qui s'avèrent plus pernicieux pour les femmes : les coupes et les compressions dans les secteurs de la santé et des services sociaux ont particulièrement touché les femmes comme travailleuses et utilisatrices de ces services.

À consulter :
Dépliant produit par le comité national de la condition féminine en 2017 et disponible au centre de documentation de la CSN, le Pôle Doc

Application dans nos organisations et nos syndicats

Prenons la peine de nous interroger sur les répercussions différentes sur les travailleuses et sur les travailleurs que pourraient avoir nos demandes de négociation, nos horaires de piquetage, nos mesures mises en place en santé-sécurité au travail, etc. Il faut s'assurer de la présence de travailleuses à toutes les étapes d'élaboration de nos projets, même s'ils sont d'apparence neutre et asexuée. Les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes vécus et ne se butent pas aux mêmes obstacles, que ce soit sur le marché du travail ou dans la vie de tous les jours. Encore aujourd'hui au Québec, il existe des écarts salariaux importants entre les femmes et les hommes. Les emplois occupés majoritairement par les femmes sont moins bien payés et l'accès aux emplois mieux rémunérés dans les milieux majoritairement masculins est plus difficile pour elles. De plus, ce sont elles qui assument la majorité des tâches domestiques et des soins aux enfants tout en travaillant, souvent à temps plein, comme leur conjoint.

Assurons-nous d'avoir un portrait précis du groupe que nous représentons, de connaître ses caractéristiques et ses besoins généraux et spécifiques et d'obtenir les données sexuées pour réaliser cette analyse. Il est essentiel d'utiliser l'ADS, qui se veut une mesure préventive, afin de nous assurer de ne pas reproduire les inégalités de genre et la discrimination systémique envers les travailleuses membres de nos organisations et de nos syndicats. Cessons de considérer l'ADS comme une bibitte complexe et difficile d'utilisation.

Travaillons ensemble afin que l'égalité de fait devienne une réalité ! ■

1. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, Secrétariat à la condition féminine. *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales : un atout dans la prise de décisions – Guide synthèse*, 2007.

Nathalie GUAY

RENÉGOCIATION DE L'ALÉNA

RELEVER LES SALAIRES PLUTÔT QUE LEVER DES MURS !

Vingt-trois ans après son entrée en vigueur, l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), est revenu à l'avant-plan des discussions dans le sillage de l'élection de Donald Trump.

JENNIFER SZYMASZEK / REUTERS

Alors que le mandat de renégociation de l'ALÉNA se faisait attendre, des organisations de la société civile du Québec, du Canada, des États-Unis et du Mexique ont organisé les 26 et 27 mai dernier une rencontre à Mexico afin de développer une position unitaire. Plus de 60 organisations du sous-continent y étaient présentes, avec une représentativité très importante pour le mouvement syndical des trois pays.

L'intention réelle du gouvernement états-unien

En campagne électorale, Trump condamnait l'ALÉNA en raison des délocalisations et de pertes d'emploi massives qui ont déprimé l'économie de plusieurs villes du nord-est des États-Unis. De notre côté de la frontière, la perspective d'une montée des tarifs inquiète, à juste titre, l'ensemble des acteurs dans les nombreux secteurs qui exportent massivement aux États-Unis. Rappelons que 20 % du PIB du Québec dépend du commerce avec ce pays. Les menaces de hausser les taxes sur le bois d'œuvre ainsi que la mise en œuvre de la politique *Buy American* nourrissent la crainte d'un nouveau protectionnisme, sans doute asymétrique.

Toutefois, les nombreuses entreprises états-uniennes installées au Mexique profitent des conditions déplorables qu'on y trouve, et les chaînes de production en Amérique du Nord sont très intégrées. La majorité des acteurs qui suivent le dossier croient plutôt que le gouvernement états-unien cherchera à moderniser l'ALÉNA en partant des avancées réalisées dans le cadre du Partenariat transpacifique, avec une plus grande libéralisation dans la gestion de l'offre, dans les secteurs des télécommunications, de la culture, du commerce électronique, etc. Au moment de mettre sous presse, nous attendions pour le 17 juillet la divulgation des objectifs de négociation des États-Unis, puisque la loi l'exige du représentant au commerce.

Les peuples et la planète avant les profits

Un consensus fort a émergé de la rencontre des organisations sociales à Mexico. Il apparaît évident que l'ALÉNA n'a pas rempli ses promesses d'amélioration des conditions de vie et de travail, particulièrement au Mexique, où les droits syndicaux sont bafoués et où le salaire minimum est d'environ 5 $ US par jour. Non seulement cela ne permet pas aux travailleuses et travailleurs mexicains de subvenir à leurs besoins, mais cela met aussi une pression importante sur les salaires dans les autres pays. Pour les participants, ce qui pose problème ce ne sont pas les échanges commerciaux, mais les règles de l'ALÉNA qui donnent énormément de pouvoir aux entreprises multinationales sans offrir une protection adéquate des droits de la personne et du travail ainsi que de l'environnement.

La déclaration adoptée à la fin de l'événement appelle donc « à construire un nouveau modèle d'intégration, de coopération et d'échange entre les pays ». Elle demande également l'inclusion de « mesures, dans la législation et dans les pratiques, qui augmentent les salaires et l'accès à l'emploi décent dans les trois pays, et qui font la promotion de la démocratie syndicale, de la liberté d'association et de la négociation collective transnationale, dans les cas où un employeur opère dans deux ou plusieurs pays ». S'il est vraiment question de renégocier un accord plus juste pour les travailleurs comme le prétend Trump, ou encore « progressiste » comme le réclame le gouvernement canadien, l'application de telles mesures permettrait de réelles avancées plutôt que d'ériger un mur pour empêcher les femmes et les hommes qui veulent échapper à la misère de passer la frontière. ■

VOIR
LOIN,
VISER
JUSTE
CSN
2017. Production : Services des communications