Rapport des comités confédéraux

COMITÉ NATIONAL DE LA CONDITION FÉMININE

COMITÉ CONFÉDÉRAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

COMITÉ NATIONAL DES JEUNES

COMITÉ DES RELATIONS INTERCULTURELLES

Comité national de la condition féminine 3

Comité confédéral de santé et sécurité au travail 9

Comité national des jeunes 19

Comité des relations interculturelles 25

Comité national de la condition féminine

Au cours des trois dernières années, le travail du comité national de la condition féminine de la CSN et de sa coordination s'est déployé principalement autour de cinq axes.

LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Suivi de l'action gouvernementale

Après avoir participé activement à la consultation gouvernementale intitulée *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes,* en 2005, le comité a suivi de près les décisions prises par la suite. Les deux organismes voués à la défense et à la promotion des droits des femmes ont été sauvegardés. En effet, le Conseil du statut de la femme (CSF) et le Secrétariat à la condition féminine (SCF) ont été maintenus et une politique intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* a été adoptée.

La politique vise un horizon de dix ans et elle prévoit un premier plan d'action couvrant la période de 2007 à 2010 ; 63 actions concrètes sont proposées et couvrent de très nombreux domaines. Comme la CSN l'a souligné à l'occasion du lancement de cette politique, il est regrettable de constater que ces nombreux projets ne soient pas accompagnés d'un financement conséquent permettant de les réaliser véritablement.

Nous participons, avec les principales organisations du mouvement des femmes, au suivi du plan d'action mis en œuvre par le gouvernement, particulièrement en ce qui concerne l'amélioration de la sécurité économique des femmes tout au long du parcours de vie de même que la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Cependant, force est de constater que les actions concrètes tardent à venir !

L'analyse intégrée de l'égalité

Le travail de sensibilisation se poursuit sur l'utilisation de l'analyse intégrée de l'égalité (AIE) à la CSN. Nous insistons pour que les documents produits par la CSN tiennent compte des enjeux propres aux femmes.

Conjointement avec le réseau de la santé et de la sécurité au travail de la CSN, nous assurons la diffusion et l'utilisation de la brochure *Ciel, un*

hippopotame dans mon milieu de travail ! Ainsi, des journées de réflexion et de formation ont été réalisées dans quelques régions. Certains groupes de femmes sont intéressés à diffuser la brochure.

Le programme d'accès à l'égalité pour les femmes élues à la CSN (PAE)

Nous avons mis à jour les données sur la présence des femmes dans les instances de la CSN (congrès, conseils et bureaux confédéraux). De plus, une enquête a été réalisée auprès des syndicats présents aux congrès des fédérations et de certains conseils centraux.

Cette collecte de données a permis au comité d'analyser la situation, de constater les pas accomplis et de réfléchir à la poursuite du travail afin d'augmenter la place des femmes dans les lieux décisionnels à la CSN. C'est ainsi que nous avons convenu de réaliser une recherche qualitative sur le PAE existant en consultant les élu-es de toutes les organisations (CSN, fédérations et conseils centraux).

Nous avons profité du dernier rassemblement des jeunes organisé par la CSN pour consulter les jeunes femmes présentes à cet événement.

Les résultats obtenus nous permettront de proposer une mise à jour du PAE pour les femmes élues à la CSN, de faire une tournée des organisations afin de leur faire connaître la situation et de les inviter à faire également une mise à jour.

La réflexion CSN sur l'antiféminisme

Le mandat 2005–2008 s'est amorcé alors que plusieurs gestes d'éclat, revendiqués par des groupes masculinistes et antiféministes, faisaient les manchettes. Le comité national de la condition féminine a jugé utile d'entreprendre une réflexion sur ce thème. Elle se poursuivra au cours du prochain mandat dans le but de produire un document qui permettra un large débat dans l'ensemble des conseils centraux.

LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

Lors du dernier congrès de la CSN des propositions concrètes sur la conciliation famille-travail-études ont été adoptées et le document *Tendre la main pour un contrat de solidarité intergénérationnelle dans les milieux de travail* a été présenté.

Le travail de sensibilisation a été amorcé auprès des fédérations et de quelques syndicats. Il s'agit de leur expliquer la démarche paritaire que la CSN propose de faire localement dans les milieux de travail pour évaluer les besoins en conciliation famille-travail-études et de déterminer un plan d'action

pour y répondre. Deux conseils centraux ont aussi organisé des colloques sur la question et des groupes de femmes ont aussi reçu l'information.

Le comité croit qu'il est important de maintenir le cap sur ce thème tout en continuant le travail de sensibilisation et en s'assurant du soutien du Service des relations du travail aux fédérations afin que les syndicats s'inscrivent dans la démarche. Cette préoccupation ne génère malheureusement pas encore les résultats attendus.

La revendication d'une politique de conciliation famille-travail-études faisait partie de celles du 8 mars 2008 et a été transmise à la ministre à la Condition féminine, Christine St-Pierre. La CSN continue, par ailleurs, à rappeler partout où cela est possible les engagements du gouvernement en cette matière dans le cadre de la nouvelle politique de l'égalité qui prévoit encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de conciliation famille-travail.

LA SYNDICALISATION DES FEMMES

Le comité a offert sa collaboration pour le développement d'une approche visant particulièrement la syndicalisation des milieux majoritairement féminins. La poursuite de ces travaux dépendra des priorités de syndicalisation identifiées. Le comité et les responsables à la condition féminine des régions demeurent disponibles pour y contribuer.

LA MARCHE MONDIALE DES FEMMES (MMF) ET LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

La CSN a continué à soutenir les travaux et les actions réalisés par la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF). Le comité et la coordination participent aux consultations et aux débats permettant d'identifier des revendications précises.

Au Québec, la Marche a lancé une campagne intitulée *Sortir de la pauvreté : un choix de société* en retenant une revendication prioritaire, soit l'augmentation du salaire minimum. Cette campagne s'inscrit dans les actions déjà menées par plusieurs groupes d'appui, dont le Front de défense des non-syndiqués, Au bas de l'échelle, etc. Elle prendra fin le 31 mai avec un événement qui se déroulera à Québec.

De plus, nous participerons aux travaux et aux préparatifs d'une grande mobilisation qui aura lieu en 2010. Plusieurs coordinations nationales proposent l'organisation d'une marche qui se tiendrait dans l'ensemble des pays membres de la MMF.

Autres projets de solidarité internationale en développement

Nous poursuivons notre action de solidarité envers les femmes et les jeunes filles en Afghanistan en assumant le financement des classes qui ont été ouvertes à Kaboul et dans ses environs. Chaque année, une fédération et un conseil central se jumèlent et organisent une campagne de financement permettant de maintenir le fonctionnement de ces classes.

Nous continuons également d'appuyer les femmes mexicaines de Ciudad Juárez et la lutte contre le féminicide qui sévit dans cette région par notre participation au Comité québécois de solidarité envers les femmes de Ciudad Juárez. Une militante mexicaine de la FAT est venue au Québec à l'occasion du 8 mars 2008 pour encourager la sensibilisation et la mobilisation autour de cette cause.

Par ailleurs, la visite d'une délégation de militantes de la CUT du Brésil, accompagnées de militantes de groupes de femmes, nous a permis d'approfondir davantage nos liens avec cette centrale syndicale. Elle s'est concrétisée par des échanges, avec les militantes de la coordination de la condition féminine, sur la collaboration et la synergie qui doivent exister entre les actions des groupes de femmes et celles des syndicats pour l'avancement de la situation des femmes.

Nous développons aussi un projet de solidarité avec des militantes provenant de quatre syndicats de l'UNSAS du Sénégal, qui seront jumelées avec quatre responsables à la condition féminine de la CSN (deux militantes de conseils centraux : la Montérégie et le Cœur-du-Québec et deux militantes de fédérations : la FNEEQ et la FEESP). Cette collaboration s'inscrit dans notre plan de travail jusqu'en 2010.

De plus, en collaboration avec d'autres organisations nationales, le comité a participé à la lutte contre l'instauration d'un tribunal familial basé sur les règles de la charia en Ontario en organisant, entre autres, une formation avec les responsables à la coordination de la condition féminine de la CSN. La sensibilisation et la mobilisation ont permis d'interdire la mise sur pied de ce type de tribunal dans cette province et une prise de position claire sur ce sujet par l'Assemblée nationale du Québec.

Durant le prochain mandat, nous avons l'intention de participer à la campagne internationale de la Confédération syndicale internationale (CSI) *Un travail décent, une vie décente pour les femmes.*

LES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL MAJORITAIREMENT MASCULIN

Le comité a organisé, les 13 et 14 novembre dernier, un colloque intitulé *Femmes de métier : vision d'avenir*. Cette expérience a suscité beaucoup

d'enthousiasme. La formule retenue a permis de regrouper des travailleuses œuvrant en milieu majoritairement masculin avec des responsables de leur comité exécutif syndical.

Ce colloque a permis de prendre connaissance d'expériences et de recherches récentes, d'échanger sur les problèmes rencontrés au quotidien dans les milieux de travail et de proposer des pistes de solutions concrètes permettant d'améliorer la condition de vie de ces travailleuses. Il en découlera un outil de sensibilisation qui servira à l'ensemble de notre mouvement.

AUTRES DOSSIERS

Évidemment, le comité et la coordination s'engagent toujours très activement dans la mobilisation entourant la Journée internationale des femmes, le 8 mars, lors de laquelle, chaque année, des activités s'organisent dans les milieux de travail de même que dans les régions.

Nous soutenons également les activités de commémoration du 6 décembre et travaillons sur divers dossiers conjoncturels (la mise à jour de la session de la condition féminine, la politique familiale, l'assurance parentale, etc.).

COMPOSITION DU COMITÉ

Au cours des trois dernières années, le comité était composé de : Phyllis O'Dwyer, Ann Potvin, Véronique DeSève, Carmen Charrette, Nathalie Arguin, Michèle Hotte. Josée Lamoureux a succédé à Raymonde Leblanc comme membre représentant les salariées de la CSN au comité. Marie-France Benoit, Josée Desrosiers, respectivement conseillère syndicale et employée de bureau à la condition féminine du Service des relations du travail, et Josée Roy, adjointe au comité exécutif, ont appuyé le comité dans ses travaux. Claudette Carbonneau, présidente de la CSN, en est la responsable politique.

Comité confédéral de santé et sécurité au travail

C'est au 49e Congrès en 1978, il y a trente ans, que le comité confédéral de santé et sécurité au travail fût créé afin de conseiller la confédération sur les différentes problématiques en matière de santé et de sécurité.

Lors du dernier mandat, les militantes et militants qui ont œuvré au sein du comité sont les suivants : Michel Fortin de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt, responsable du comité ; Gaétan Châteauneuf du Conseil central du Montréal métropolitain ; Yves Gaudreau de la Fédération du commerce ; Gilles Lamontagne du Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches ; Lynda Lachance du Conseil central de la Montérégie et Simon Tremblay de la Fédération de la santé et des services sociaux, qui a été remplacé par Steve Bouchard (FSSS) au cours de la dernière année.

Le comité confédéral de santé et sécurité au travail est sous la responsabilité politique du vice-président de la CSN, Roger Valois. Différentes personnes ont également contribué aux travaux du comité : Andrée Bouchard, représentante de la CSN au conseil d'administration de la CSST ; Micheline Boucher du module prévention du Service des relations du travail ; Marcel Pepin et Michel Forget, adjoints au comité exécutif de la CSN ainsi que différentes personnes des services de la CSN et de l'extérieur sur des sujets particuliers.

C'est en gardant le cap sur la prévention que les membres du comité ont traité des dossiers suivants au cours du mandat 2005–2008 :

LA JOURNÉE DE COMMÉMORATION DU 28 AVRIL

Depuis quelques années, la CSN souligne activement le 28 avril, Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail. Les membres du comité, de concert avec les responsables en santé et en sécurité des organisations, essaient de sensibiliser les syndicats pour que cet événement soit souligné dans tous les milieux de travail et non seulement au plan national ou régional.

LA SEMAINE NATIONALE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La Semaine nationale de santé et de sécurité au travail a été reprise comme activité annuelle à la CSN. Sur le thème *La prévention, on la prend à cœur !*, les syndicats sont conviés, vers la mi-octobre, à tenir sur leurs lieux de travail ou dans leurs instances locales une ou des activités de sensibilisation sur la prévention. Nous espérons ainsi développer l'intérêt des membres sur différents volets de la santé et de la sécurité. De plus, les régions et les fédérations sont également invitées à souligner cette semaine de façon toute particulière.

Après consultation, le comité confédéral demeure convaincu que cette activité correspond à un besoin pour les syndicats et recommande de la poursuivre.

LA RÉGLEMENTATION EN PRÉVENTION EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ

Les membres du comité ont été saisis, par nos représentants au conseil d'administration de la CSST, Roger Valois et Andrée Bouchard, de dossiers particuliers en santé et en sécurité.

Le bruit

Malgré le port d'équipements personnels de protection (bouchons, coquilles), la CSST indemnise, bon an mal an, environ 2 000 personnes pour surdité professionnelle. Afin de sensibiliser les travailleuses et les travailleurs à ce problème, un plan d'action favorisant l'élimination du danger à la source a été suggéré aux fédérations dont les syndicats sont les plus touchés. La CSN revendique un abaissement de la norme à 85 décibels pour une période de 8 heures de travail.

Le Québec demeure la seule province canadienne à tolérer une norme de 90 décibels (l'intensité du bruit double à tous les trois décibels).

Les troubles musculosquelettiques

Plus de 40 % des lésions indemnisées par la CSST sont dues à des maladies ou des accidents qui touchent le dos, les tendons et les muscles. Ces problèmes, très largement répandus, sont causés par une mauvaise organisation du travail, de mauvaises postures, des mouvements répétitifs, trop d'efforts, etc. Des mesures peuvent être facilement appliquées, mais encore faut-il prendre le temps de bien analyser le problème.

Les membres du comité croient qu'une réglementation obligeant l'employeur à prendre en charge ces problèmes, tout en associant le syndicat

dans la recherche de solutions serait nécessaire. Des représentations ont été faites auprès de la CSST, le dossier est toujours en discussion.

La formation

Nous avons réussi à introduire dans la réglementation de nouvelles formations obligatoires destinées aux opératrices et aux opérateurs de chariots élévateurs et à ceux de ponts roulants.

Tarification et imputation

Depuis plusieurs années, les employeurs consacrent beaucoup d'énergie à gérer les coûts rattachés à la CSST en utilisant une règle que l'on appelle « la désimputation de leurs coûts d'accidents », laquelle a pour but de limiter l'augmentation de leurs propres primes d'assurance. Ainsi, ils tentent de partager, avec l'ensemble des employeurs, les coûts engendrés par certaines ou plusieurs lésions. Les employeurs contestent donc des réclamations avec l'unique objectif de forcer un règlement en conciliation (avant l'audience) ou encore d'obtenir une décision favorable de la Commission des lésions professionnelles qui les confortera dans la poursuite de cette pratique.

Des discussions ont d'ailleurs eu cours au conseil d'administration de la CSST, mais, à ce jour, le problème demeure entier.

Le Bureau d'évaluation médicale

Lors de la Commission de l'économie et du travail qui avait comme mandat de recevoir des commentaires sur le Bureau d'évaluation médicale (BEM), la CSN a maintenu sa demande concernant l'abolition de ce dernier. Elle a également revendiqué l'abolition du droit de contestation des employeurs et elle a réitéré le besoin d'une meilleure prise en charge médicale ouverte sur une approche multidisciplinaire.

La CSN a toujours privilégié une approche axée sur des soins adaptés à la situation des travailleurs et des travailleuses, plutôt qu'une approche judiciarisée pseudo médicale, soit celle du BEM. Compte tenu des nombreuses expertises requises, du discrédit qu'elle suscite envers le médecin traitant et des inquiétudes qu'elle engendre, cette approche ne fait que retarder la prise en charge médicale, aggravant ainsi l'état de santé de certains travailleurs victimes de maladie ou d'accident du travail.

Le rapport de cette commission a repris plusieurs de nos conclusions et de nos recommandations, dont celle concernant le nombre de contestations, mais, malheureusement, très peu ont été retenues par le gouvernement.

La loi C-21[1]

Les amendements au Code criminel canadien font en sorte qu'un employeur peut maintenant être tenu criminellement responsable, non seulement comme personne morale mais également en tant qu'individu. Ces mesures touchent les contremaîtres, les surintendants, les présidents de compagnie, etc., s'il est démontré que ceux-ci ont été négligents et qu'ils n'ont pas fait le nécessaire pour protéger la santé et la sécurité des personnes.

Cela a fait réagir les employeurs. Certains, entre autres dans les secteurs des papetières et de la métallurgie, ont distribué des mesures disciplinaires afin de mettre en preuve, le cas échéant, qu'ils se sont bien acquittés de leurs obligations.

NOUVELLES PROBLÉMATIQUES

Le comité a également été saisi de nouvelles problématiques, dont les nanotechnologies, le risque d'une pandémie d'influenza découlant de la grippe aviaire et les nouveaux systèmes de gestion en santé et en sécurité au travail de type OSHA[2].

L'apparition des nanoparticules (particules infiniment petites) est tellement récente et elles sont si variées qu'il faut les considérer comme très toxiques, jusqu'à ce que leur toxicité soit documentée. De nouveaux problèmes sont anticipés avec ce phénomène lié aux nouvelles technologies.

Par ailleurs, tous les pays appréhendent une pandémie d'influenza, pour laquelle notre système de défense immunitaire serait peu ou pas efficace. Les mesures d'hygiène adaptées étant la meilleure prévention contre la propagation du virus, les membres du comité se sont assurés que les directions syndicales recevaient bien les informations disponibles. Elles ont également été invitées à prendre contact avec leur employeur afin de connaître leur plan d'intervention et de s'y associer, si cela n'était déjà fait.

Les systèmes de gestion de santé et de sécurité au travail de type OSHA deviennent de plus en plus populaires auprès des employeurs. Les syndicats doivent être vigilants, car ces systèmes ont parfois tendance à négliger les structures établies et surtout le syndicat en place.

L'amiante

Depuis le 53e Congrès, en 1986, la CSN revendique que l'amiante et ses substituts soient utilisés de façon sécuritaire.

---

[1] Loi C-21 : Loi modifiant le Code criminel et la Loi sur les armes à feu (non-enregistrement des armes à feu prohibées ni à autorisation restreinte).

[2] OSHA : *Occupational Safety and Health Administration.*

Au plan international, un débat a cours en faveur du bannissement de l'amiante. La majorité des organisations syndicales et de plus en plus de pays se prononcent pour son interdiction.

Au Québec, des réclamations pour des maladies causées par l'amiante sont admises, année après année. En 2007, 96 d'entre elles concernant des décès ont été reconnues pour des personnes qui, pour la majorité (près de 78 %), travaillaient en dehors du secteur minier, soit principalement dans les secteurs de la construction ou de l'entretien.

Pour bien saisir tous les enjeux, les membres du comité ont rencontré plusieurs experts provenant de l'Institut national de santé publique du Québec, de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, de l'Université McGill ainsi que des représentants de l'Institut du chrysotile. À la lumière de toutes les informations reçues, les membres du comité préparent une mise à jour de nos positions sur cette épineuse question. Le comité fera des recommandations au comité exécutif de la CSN au cours de l'année 2008.

AUTRES SUIVIS

Les membres du comité ont également assuré les suivis de divers dossiers relevant du mandat précédent. C'est le cas notamment de celui de l'assignation temporaire d'un travail, pour lequel le comité s'est assuré de la production d'une brochure. Celle-ci traite des clauses à négocier pour encadrer les façons de faire l'assignation.

C'est également le cas du règlement sur l'assistance médicale qui a finalement été modifié dans le sens de nos revendications.

De plus, le comité a suivi l'évolution du plan de développement en santé mentale, adopté en 2004, ainsi que le dossier du harcèlement psychologique avec les rapports ponctuels qui lui sont présentés par le module prévention du Service des relations du travail. Les travaux sur l'élaboration d'outils de diagnostic des facteurs de risque dans les milieux de travail et d'intervention pour les contrer se poursuivent à l'interne, en collaboration avec les chercheurs dans ce domaine. Notons que les réseaux d'entraide ont connu un essor important puisque dix régions ont maintenant un responsable régional de leur développement.

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, les mutuelles de prévention ainsi que les nouvelles mesures du gouvernement Charest sur l'imposition des indemnités versées aux victimes de lésions professionnelles du travail ont aussi fait l'objet de suivis.

RÉFLEXION SUR LES ENJEUX EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Après avoir porté un regard attentif sur notre action au cours des vingt dernières années, le comité a tenté de bien saisir les enjeux actuels auxquels nous sommes aux prises en matière de santé et de sécurité au travail.

Nos milieux de travail sont en perpétuelle transformation. Autant dans le domaine de la production que dans celui des services, nous subissons des pressions liées aux exigences de production découlant d'une concurrence toujours plus vive dans le secteur privé ou encore du sous-financement dans le secteur des services publics. Le développement des emplois précaires et du travail autonome, le recours à la sous-traitance, les changements technologiques et le réaménagement des tâches nous interpellent à différents plans, puisque l'organisation du travail en est toujours affectée.

Les conditions de travail ont également changé et pas toujours pour le mieux. Les charges de travail ont augmenté, provoquant plus de stress, plus de problèmes de santé et une détérioration de la qualité de vie au travail.

Tous ces changements ont un impact sur notre fonctionnement syndical. Les conventions collectives ont tendance à être négociées pour de plus longues périodes. Les services exigés par les membres sont plus spécialisés et plus individualisés.

C'est dans cet environnement que la santé et la sécurité évolue, avec son lot de préoccupations, dont l'isolement des responsables syndicaux qui œuvrent en santé et en sécurité, la présence de plus en plus grande de petits syndicats ou la création de syndicats œuvrant dans différents établissements sur un grand territoire, l'entrée massive de nouvelles travailleuses et de nouveaux travailleurs et surtout des jeunes, qui ont 50 % plus de probabilités d'avoir un accident du travail que n'importe quel autre groupe d'âge. À tout cela s'ajoutent une judiciarisation croissante du régime de santé et de sécurité au détriment de la prévention, le manque chronique d'inspecteurs de la CSST, la déresponsabilisation des pouvoirs politiques, qui ne se positionnent pas clairement en faveur de la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

Devant ces constats, les membres du comité considèrent que la plateforme de revendications en santé et en sécurité est toujours d'actualité. Toutefois, au cours des prochaines années, notre action doit se concentrer sur l'application de la loi à toutes et à tous ainsi que sur une meilleure prise en charge de la santé et de la sécurité dans les syndicats locaux.

PERSPECTIVES

Comme nous le signalions plus tôt, la CSN cherche à assurer la prévalence d'une approche préventive dans les milieux de travail, mais nous faisons

face à une culture patronale de contestation dans la gestion des accidents du travail, dont le seul objectif est de limiter les coûts en dénaturant le système de facturation mis en place. Les militantes et militants des syndicats locaux se voient donc obligés, devant cette stratégie orchestrée et grandissante, de consacrer de plus en plus de temps, d'énergie et de ressources à la défense des membres victimes de lésion professionnelle.

La multiplicité des acteurs internes et des enjeux en santé et en sécurité au travail ainsi que la complexité de nos structures rendent la gestion de ces questions difficile. Des problèmes de cohérence se posent. Le domaine de la santé et de la sécurité au travail est trop souvent un univers de spécialistes, dont l'intégration se révèle insuffisante dans le cadre de la négociation collective. En même temps, nous avons souvent une propension à intervenir sur tous les dossiers de façon simultanée et isolée, ce qui cause évidemment des problèmes d'efficacité.

En lien avec la position historique et fondamentale de la CSN, les membres du comité confédéral sont d'avis qu'il faut réaffirmer encore haut et fort que ce n'est que par une véritable prévention que nous pourrons réussir à éliminer les dangers à la source. Il faut donc prioriser le travail afin d'améliorer notre action dans le domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, entre autres par des modifications dans l'encadrement réglementaire de la santé et de la sécurité au travail et par le changement de certaines de nos pratiques internes.

Premier objectif

DU TEMPS POUR LA PRÉVENTION ET DES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Plusieurs moyens existent pour une plus grande prévention : accroissement du nombre des inspecteurs, augmentation du montant des amendes pour les employeurs fautifs, resserrement des normes dans le règlement sur la santé et la sécurité au travail, des outils de prévention (comité de santé et de sécurité, et du temps pour des représentants à la prévention) pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec, etc.

La CSN croit depuis fort longtemps que, pour faire de la prévention, il faut être en action, en action pour s'attaquer aux causes et non aux effets. La véritable prévention implique aussi la promotion de la santé, définie comme un état optimal de bien-être physique, mental et social. De plus, nous sommes convaincus que les travailleuses et les travailleurs, par l'intermédiaire de leur syndicat, doivent jouer un rôle central dans les décisions qui touchent leur milieu de travail.

Ce travail exige du temps et des mécanismes qui font partie intégrante de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, mais qui ne s'appliquent qu'à une faible fraction des salarié-es du Québec. Moins de 15 % de la

main-d'œuvre (celle provenant des groupes qui ont été jugés prioritaires par la CSST) bénéficie pleinement de la loi, et ce, plus de 25 ans après son adoption. L'immense majorité des milieux de travail n'est pas visée par les dispositions qui permettent de dégager du temps pour la prévention et qui mettent en place des structures de prise en charge de la santé et de la sécurité au travail.

Si nous voulons que le nombre d'accidents et de maladies du travail (122 086 lésions professionnelles indemnisées en 2006, sans compter les lésions non déclarées et refusées) diminue de façon tangible, la prévention en santé et en sécurité doit devenir un enjeu prioritaire dans tous les milieux de travail. Les ressources et les moyens conséquents doivent y être affectés en développant, si nécessaire, des mécanismes adaptés. Dans ce sens, nous devons tout mettre en œuvre afin que tous les secteurs soient visés par la loi, cela doit demeurer un objectif primordial.

Il s'agit d'une condition essentielle pour agir concrètement sur tous les autres enjeux de santé et de sécurité au travail. Mais nous devons également investir le champ du négociable et faire le nécessaire pour, qu'à même les conventions collectives, un espace-temps soit réservé à la prévention. La sensibilisation des syndicats passe inévitablement par une volonté des directions syndicales d'en faire une priorité ainsi que par le soutien des conseillères et des conseillers syndicaux pour la traduire dans des textes de convention collective et en assurer le suivi.

Deuxième objectif

RÉUSSIR LA MISE EN PLACE DE NOTRE NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE

Nous l'avons dit plus tôt : les enjeux en santé et en sécurité sont nombreux et souvent complexes. De plus, la grande majorité de nos syndicats (67 %) sont de petite taille (moins de 100 membres) et la relève syndicale n'est pas toujours facile à trouver. Les jeunes ne perçoivent pas et ne vivent pas l'engagement syndical de la même façon que leurs aîné-es. On doit adapter les moyens pour les rejoindre. En même temps, il faut assurer une meilleure prise en charge de ces problèmes dans tous les milieux de travail et cela pose un défi particulier de formation et d'appui à nos militants.

Nous avons mis en œuvre, à l'automne 2007, un nouveau parcours pédagogique pour les sessions de base en santé et en sécurité au travail. Nous avons revu l'ensemble des contenus de formation, le parcours des sessions les unes par rapport aux autres de même que la pédagogie, tout cela pour aider les nouvelles militantes et les nouveaux militants en santé et en sécurité au travail et pour améliorer notre performance dans ce domaine.

C'est une étape majeure qui est franchie, mais le travail n'est pas terminé. Nous devons maintenant assurer le soutien postformation aux

militants afin qu'ils puissent développer une pratique efficace en prévention. Cela exige de les appuyer rapidement lorsqu'ils éprouvent des difficultés. Notre structure militante doit pouvoir faire face à ces exigences et être elle-même soutenue par les services spécialisés de la CSN.

Nous devrons aussi assurer un suivi systématique pour mesurer notre degré de succès dans la mise en place de cette démarche.

CONCLUSION

Nous disposons de ressources fort importantes pour agir dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, encore faut-il les déployer au mieux dans un univers aussi diversifié.

Ces perspectives doivent permettre à tous les syndicats de mieux agir en prévention en santé et en sécurité au travail. En leur assurant un encadrement légal, des droits pour agir, de la formation et du soutien pour développer leur pratique et en déployant nos ressources, le comité confédéral de santé et de sécurité au travail croit fermement que nous pourrons améliorer la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses.

Comité national des jeunes

Pour la période 2005–2008, le comité national des jeunes avait ciblé quatre grands enjeux : le travail et l'emploi ; l'environnement et le développement durable ; la vie démocratique et la relève syndicale.

LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Sans surprise, la question du travail et de l'emploi a grandement mobilisé l'attention du comité. Malgré les embellies sur le marché du travail, la précarité demeure une réalité tenace pour un bon nombre de jeunes. Le développement des emplois atypiques, qui représentent plus du tiers de l'ensemble des emplois, n'y est pas étranger. Si l'on peut se réjouir de l'interdiction, depuis 2001, du recours aux clauses « orphelin », plusieurs autres modifications demeurent nécessaires pour assurer une meilleure sécurité économique à l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Nous avons profité de toutes les occasions pour faire valoir nos préoccupations à cet égard. Nous avons soulevé cet enjeu dans nos représentations et nos commentaires sur la *Stratégie d'action jeunesse 2005–2008* du gouvernement libéral. Nous avons aussi été actifs lors de la campagne électorale provinciale de mars 2007. En coalition avec d'autres groupes de jeunes, sous le chapeau de Concertation jeunesse, nous avons revendiqué la mise en œuvre des recommandations du rapport Bernier. Nous avons particulièrement insisté sur l'importance d'interdire les disparités de traitement en fonction du statut d'emploi.

Par ailleurs, les 1er et 2 juin 2007, les membres du comité national des jeunes ont participé à une rencontre, organisée par la Confédération syndicale internationale (CSI), portant sur l'action des jeunes et le travail décent. La rencontre, qui s'est déroulée à Berlin dans la foulée des réunions du G8, a réuni environ 150 jeunes, provenant d'organisations syndicales et communautaires de différents pays. Dans un contexte de transformations économiques et sociales majeures, les participantes et les participants ont débattu des effets de la mondialisation et de l'ouverture commerciale sur la situation de l'emploi des jeunes, et des pistes d'actions à développer afin de garantir à toutes et à tous un emploi décent. La rencontre s'est conclue par la production d'une déclaration politique à l'intention des pays membres du G8.

Le comité a organisé, en novembre 2007, un rassemblement sur le thème *Les jeunes et le marché du travail : des défis à relever !* qui a réuni une centaine de jeunes syndiqués de différents milieux, tant privés que publics. Ce rassemblement a permis d'aborder plusieurs sujets, à partir de conférences d'experts et de témoignages de syndicats : la réalité des jeunes sur le marché du travail, les clauses de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi dans les conventions collectives, le recours accru aux agences de placement de personnel ainsi que la place des jeunes dans les organisations syndicales. Les participantes et participants ont aussi eu l'occasion de discuter avec Jean Bernier, professeur en relations industrielles à l'Université Laval, à qui l'on doit le rapport Bernier, ainsi que d'aborder la question de la situation en Belgique, grâce au témoignage d'une représentante de la Confédération des syndicats chrétiens.

ENVIRONNEMENT, SANTÉ ET SÉCURITÉ

Devant la fréquence des accidents de travail chez les jeunes, le comité national a tenu un rassemblement sur la santé et la sécurité au travail en 2006. Dans un souci d'information, de conscientisation et de prévention, plusieurs enjeux ont été approfondis, dont les impacts psychologiques du travail atypique chez les jeunes, l'intégration dans un nouveau travail et les défis pour la santé et la sécurité, etc. Pour alimenter nos réflexions, nous avons pu compter sur la présence d'intervenants provenant de l'IRSST[1], du Conseil permanent de la jeunesse, de CINBIOSE[2] ainsi que sur des témoignages de membres de syndicats qui sont venus partager, avec nous, leurs expériences en prévention.

Lors de la *Formation soleil*, notamment celle tenue en août 2007, la question de l'environnement et du développement durable a été abordée, plus spécifiquement, les problématiques de l'industrie forestière et de la consommation responsable.

LA VIE DÉMOCRATIQUE

À la suite de l'arrivée au pouvoir du gouvernement libéral de Jean Charest, le comité national des jeunes était particulièrement soucieux de prendre une part plus active dans les débats publics.

Présentement, le travail politique du comité s'effectue essentiellement par sa participation à des instances consultatives gouvernementales et à des coalitions.

---

[1] Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)

[2] Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement — UQAM (CINBIOSE)

- Le comité est représenté au *Comité aviseur-jeunes* de la Commission des partenaires du marché du travail (Emploi-Québec).
- Un membre du comité suit les travaux de la coalition Concertation jeunesse[3].

Sur la scène internationale, nous sommes présents au comité des jeunes de l'Organisation régionale interaméricaine du travail (ORIT)[4], à titre de délégué substitut. Au cours du dernier mandat, nous avons participé à deux réunions de ce comité, dont les travaux portent principalement sur le travail décent.

S'ajoute à ce travail de représentation politique, la participation des membres du comité à des activités de nature plus ponctuelle, mais qui permettent de créer des liens avec d'autres groupes de jeunes. Ainsi, nous avons activement suivi les travaux du Forum social québécois (été 2007). De plus, un membre du comité est intervenu sur le thème de la militance syndicale lors des journées d'Alternatives (été 2006). Finalement, un membre du comité a participé à une journée d'étude, organisée par le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ), portant sur la dette et l'équité intergénérationnelle.

LA VIE SYNDICALE

Conscient de la difficulté d'intéresser les jeunes à la vie syndicale, le comité mise beaucoup sur les rassemblements annuels et sur la *Formation soleil* pour stimuler leur participation. D'ailleurs, l'expérience des trois dernières années confirme la pertinence de ces activités pour accroître l'implication des jeunes dans leur syndicat, leur conseil central et leur fédération.

Le comité demeure convaincu de la pertinence de créer un réseau de jeunes CSN. Sa réalisation demeure toutefois problématique, notamment parce qu'encore trop peu de conseils centraux et de fédérations ont formé un comité de jeunes.

---

[3] Créé dans la foulée du Sommet du Québec et de la jeunesse de 2000, Concertation jeunesse est une coalition qui regroupe plusieurs organismes de jeunes désireux de s'unir pour défendre des enjeux sociaux importants et influencer les décisions politiques. Sont membres de Concertation jeunesse : le comité national des jeunes de la CSN, le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ), l'organisme Environnement jeunesse, la Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (COOPSCO), la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ), la Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ), la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ), le groupe Force jeunesse, le Forum de la relève agricole du Québec, l'organisme Place aux jeunes du Québec, le Regroupement québécois pour la coopération du travail et le Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec.

[4] ORIT : c'est le nom de cette organisation au moment d'écrire ces lignes. En mai 2008, on parlera de la Confédération des syndicats des Amériques (CSA-CSI).

PERSPECTIVES

Sans porter de jugement sur la qualité des emplois créés, il est clair que la croissance de l'emploi des dernières années et les nombreux départs à la retraite ont modifié le portrait de la syndicalisation. Entre 1997 et 2005, selon l'Institut de la statistique du Québec[5], près de la moitié des emplois créés a été obtenue par des jeunes de moins de trente ans et plus des deux tiers par des personnes ayant fait des études postsecondaires. Ce phénomène a eu deux effets importants. D'une part, il a provoqué un rajeunissement des effectifs syndicaux et, d'autre part, il a permis une progression du taux de couverture syndicale chez les jeunes. Par ailleurs, essentiellement concentrée dans le secteur des services, notamment les services publics, la croissance de l'emploi syndiqué a davantage profité aux femmes. Il y a donc tout lieu de croire que les organisations syndicales représentent une main-d'œuvre de plus en plus jeune, de plus en plus féminine et de plus en plus scolarisée. Il s'agira, pour nous, d'en prendre toute la mesure.

DES INCONTOURNABLES...

Le comité croit que la recherche d'une meilleure conciliation famille-travail-études, la poursuite de l'égalité de traitement dans les conventions collectives, la lutte à la précarité des emplois et la recherche d'une plus grande sécurité économique demeureront des enjeux incontournables. Outre son incidence sur les conditions de vie et de travail des jeunes, la prise en charge de ces questions a aussi des impacts indéniables sur l'adhésion et l'implication syndicales.

L'environnement et le développement durable sont aussi des préoccupations qui touchent les jeunes. Plusieurs ont déjà intégré, dans leur mode de vie, des comportements respectueux de l'environnement. Leurs préoccupations à cet égard concernent aussi leurs lieux de travail et, plus largement, nos modes de production et de consommation. Là aussi, il faudra être en mesure d'y répondre.

Par ailleurs, le comité considère que le travail d'implication politique devrait se poursuivre. La participation à un événement comme le Forum social québécois, qui s'est tenu à Montréal en août dernier, fut une bonne occasion de prendre part aux débats politiques, mais aussi de tisser des liens avec d'autres groupes de jeunes extérieurs au monde syndical, mais partageant des objectifs communs. Il y aurait certainement lieu de poursuivre dans cette voie et d'accentuer notre participation à tout autre événement du même genre.

---

[5] CLOUTIER, Luc. « Les jeunes travailleurs québécois de plus en plus syndiqués, *Flash-info, Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 7, no 3, septembre 2006.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité national des jeunes est composé de six membres représentant les conseils centraux et les fédérations. Il est actuellement constitué de : Dave Bellemare, Jean-Thomas Courchesne, Philippe Dufresne, Marjorie Guay, Karine L'Écuyer, Audrey Lefebvre-Sauvé. Les personnes suivantes en ont fait partie à un moment ou l'autre du mandat 2005–2008 : Caroline Joly, Érick Labranche, Jean-François Lapointe, Christine Lebeau, Jean-François Samson. Le comité a été appuyé dans ses travaux par Josée Lamoureux du module recherche du Service des relations du travail, Marcel Pepin et Jacques Létourneau, adjoints au comité exécutif de la CSN. Lise Poulin, secrétaire générale de la CSN, en est la responsable politique.

Comité sur les relations interculturelles

Depuis plus de vingt ans déjà, le comité confédéral sur les relations interculturelles (CRI) conseille le comité exécutif de la CSN sur les questions touchant l'immigration, les relations interculturelles et l'intégration des nouvelles arrivantes et des nouveaux arrivants et des minorités visibles.

Lors de notre dernier bilan, nous soulignions l'importance grandissante que prenaient les questions touchant l'immigration dans le contexte démographique du Québec et celui du marché de l'emploi. Il en découle des impacts particulièrement considérables dans certains secteurs de l'économie déjà aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre ainsi que dans certaines régions qui se retrouvent dans le cercle vicieux de la baisse démographique et de l'exode.

C'est ainsi que nous insistions sur la nécessité d'agir efficacement sur toute la question de l'accueil et de l'intégration. L'évolution de la situation au cours des trois dernières années est venue confirmer et même accentuer cette urgence. En effet, les niveaux d'immigration sont en hausse, les ressources en baisse et les dernières statistiques tendent à démontrer qu'il existe bel et bien des problèmes d'intégration à l'emploi, de francisation et même de compétences de base. Ces difficultés touchent aussi des personnes des minorités visibles qui sont au Québec depuis longtemps et même qui sont nées ici. Il faudra aussi surveiller certains phénomènes qui semblent se dessiner dans certains secteurs en pénurie de main-d'œuvre et qui ne requièrent pas de travailleuses et de travailleurs qualifiés, soit le recours à des agences, la diminution des conditions de travail, etc.

Tout ce qui a précédé et entouré les travaux de la commission Bouchard-Taylor sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles a également mis en lumière certains malaises de la population par rapport à l'intégration des nouvelles et des nouveaux arrivants et a ébranlé plusieurs d'entre eux.

Il faut améliorer de façon notable la situation afin de pouvoir garder ici les gens que nous recrutons à l'extérieur, de leur rendre attrayante la vie dans les régions hors des grands centres, de leur permettre de trouver des emplois à la hauteur de leurs compétences et d'éviter les problèmes sociaux et de santé que représente une mauvaise intégration. La sensibilisation et la lutte aux préjugés continuent d'être les éléments majeurs de tout plan d'action dans ce domaine. Le CRI poursuit ses réflexions et l'élaboration

de propositions pour que la CSN s'inscrive pleinement dans l'action et apporte sa contribution pour une meilleure intégration des nouveaux arrivants et des minorités visibles.

BILAN

Durant le mandat 2005–2008, le CRI était composé de six personnes, Abraham Lara qui assurait la responsabilité du comité, Voltaire Juin, Michèle Turenne, Jamal Amelouk, Louise Carrier-Corriveau et Oscar Cardona. Le comité a reçu l'appui de salarié-es du Service des relations du travail, soit de Marie Roy, d'Hélène Choquette et finalement de Michel Trépanier ; de Marie-Claire Lussier, du Service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale ; de Josée Roy, adjointe au comité exécutif. Il était sous la responsabilité politique de la secrétaire générale, Lise Poulin.

Un plan de travail a été adopté en début de mandat, lors de la réunion d'octobre 2005 du conseil confédéral. Le comité aura réalisé l'ensemble des activités qui étaient prévues au moment du congrès, à l'exception de la relance de projets de francisation en entreprise.

En effet, dans la foulée du lancement du guide *Des milieux de travail de toutes les couleurs*, la CSN a demandé et obtenu une subvention du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) afin de faire une tournée de sensibilisation de nos syndicats dans les régions du Québec. Cette tournée s'achève et le comité aura à en faire le bilan au début du prochain mandat.

Le comité a pris connaissance des derniers développements dans le dossier des personnes réfugiées et de celles qui en demandent le statut. La réflexion qui a suivi a mené à l'adoption par le conseil confédéral, en mars 2007, d'un premier document d'orientation en la matière. Lors de la réunion de mars 2008 du conseil confédéral, nous avons présenté des orientations dans le dossier des travailleuses et des travailleurs temporaires.

À l'occasion de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles, le CRI a organisé, le 4 octobre 2007, une journée de rencontre sur le thème *Dépasser les différences*. On y avait invité des dirigeantes et des dirigeants de syndicat accompagnés de deux de leurs membres immigrants ou issus de l'immigration. Les objectifs de cette journée étaient multiples : sensibiliser les participantes et participants aux difficultés rencontrées à l'égard de l'intégration en emploi, au travail et à la vie syndicale tout en donnant la parole aux membres des minorités ethnoculturelles ; échanger sur les « bonnes pratiques » et les solutions qui favorisent les rapprochements et fournir des modèles dont on peut s'inspirer ; saluer les différences.

Cette journée s'est avérée un franc succès et le comité a l'intention de répéter annuellement l'expérience en inscrivant cette activité à l'occasion de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles.

Dans le champ des consultations, nous avons présenté les commentaires de la CSN à un comité ministériel du MICC sur *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires*. Deux mémoires ont été présentés à la Commission de la culture : en septembre 2006 sur un projet de *Politique de lutte contre le racisme et la discrimination* et en septembre 2007 sur la *Planification des niveaux d'immigration 2008–2010*.

Ensuite, il y a eu le débat sur la place de la religion dans l'espace public que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avait commencé à organiser à la suite d'une série d'événements plus ou moins sérieux, mais qui ont fait la manchette et souligné un malaise certain au sein de la population. Dans la foulée de ces travaux, la CSN a organisé des groupes de discussions pour documenter le phénomène de l'accommodement raisonnable dans les secteurs autres que celui de l'éducation, et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ) a réalisé un sondage dans ses syndicats sur le même sujet. L'ampleur qu'a finalement prise cette question dans un contexte de campagne électorale et la perception erronée de la plupart des gens sur le fait que la source du malaise provenait des nouveaux arrivants a mené à la création de la commission Bouchard-Taylor sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. Dès le début, la CSN s'est inscrite dans ce débat avec l'aide du comité sur les relations interculturelles et du comité national de la condition féminine. En mars et en juin 2007, les membres du conseil confédéral ont pu participer à des sessions de formation avec débats sur la place de la religion dans l'espace public et sur les femmes et les religions. En septembre, un projet de mémoire et des recommandations étaient soumis à la discussion. Les orientations ont été adoptées puis présentées à la commission Bouchard-Taylor en décembre 2007.