



100 ANS
1921-2021

Le travail, mais en mieux!
Cinq défis pour des milieux de travail à visage humain

Conseil confédéral
1^{er} et 2 juin 2022

Table des matières

Mise en contexte	5
1. Faire du bien-être au travail et de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs une priorité nationale	7
2. Garantir des emplois de qualité et bien rémunérés	9
3. Miser sur l'apprentissage tout au long de la vie	12
4. Rendre le marché du travail inclusif.....	14
5. Impliquer les travailleuses et les travailleurs dans les changements en milieu de travail.....	17
Conclusion	21
Propositions	23

Mise en contexte

Il y a maintenant un certain temps que la CSN a amorcé un processus de consultation pour le développement d'une campagne confédérale visant à relancer la mobilisation dans les syndicats durement éprouvés par la pandémie. Une première phase de travail a débuté en septembre 2021, ayant comme objectifs précis l'amélioration de la vie syndicale locale, régionale et sectorielle, l'augmentation du sentiment d'appartenance au mouvement et l'amorce d'une réflexion sur l'après-pandémie, et ce, dans un échéancier assez serré. Depuis l'automne, les conseils centraux, les fédérations et certains syndicats sont allés à la rencontre de leurs membres dans le cadre de cette phase de la campagne confédérale. Cette consultation visait également à cerner les enjeux prioritaires pour les membres dans le contexte postpandémique.

Au fil des confinements et des déconfinements, le déploiement de la seconde phase de la campagne (formations, interventions dans le cadre de la campagne électorale et actions de mobilisation) a été retardé. Ce délai a toutefois été bénéfique, puisqu'il aura permis de prendre plus de temps pour être à l'écoute des membres et, en conséquence, d'adapter la campagne tant en ce qui concerne les orientations que le plan de travail. Comme mentionné lors des rapports présentés aux conseils confédéraux de décembre 2021 et de mars 2022, la question des pénuries et de la rareté de main-d'œuvre est ressortie comme étant l'enjeu le plus important aux yeux des membres.

Cette préoccupation est compréhensible et reflète bien le contexte du marché du travail québécois. Malgré les importantes pertes d'emplois enregistrées durant la pandémie, le Québec a vécu un redressement économique si rapide que le marché du travail est déjà plus resserré qu'avant la pandémie. En mars 2022, le taux d'emploi (61,8 %) était comparable à ce qui s'observait avant la pandémie, le nombre d'emplois (4,4 millions) y était déjà supérieur et le taux de chômage affichait un niveau inférieur à ce qui s'est observé depuis 1976 (4,1 %). En parallèle, à l'automne 2021, le nombre de postes vacants au Québec était 88 % plus élevé qu'à pareille date en 2019 et 4,5 fois plus élevé qu'il y a cinq ans!

Il est vrai que les risques de récession économique se sont sérieusement accrus au cours des derniers mois. Pour certaines professions et dans certains secteurs, des changements structurels, liés à l'évolution technologique ou aux changements climatiques, pourraient avoir des effets négatifs sur l'emploi, réduisant par la même occasion la pression sur le marché du travail. Il n'en demeure pas moins que la raréfaction de la main-d'œuvre devrait vraisemblablement perdurer en raison du vieillissement de population. Après tout, Emploi Québec prédit que le Québec aura 1,4 million de postes à pourvoir au cours des dix prochaines années.

Évidemment, au-delà de la situation du marché du travail, bien d'autres facteurs influencent les problèmes de rareté de main-d'œuvre. Par exemple, le manque de place en services de garde éducatifs constitue un frein à la réintégration sur le marché du travail des mères. Dans le secteur public, la crise de la COVID-19 a été dévastatrice pour des services déjà mal en point en raison du sous-financement depuis de nombreuses années, de réformes

organisationnelles déstructurantes comme la réforme Barrette en santé et services sociaux et du manque de valorisation du personnel. Le secteur privé ne fait pas meilleure figure; plusieurs métiers ne sont pas appréciés à leur juste valeur et les conditions de travail et salariales font souvent défaut.

De manière plus générale, ce n'est pas parce qu'un employeur a de la difficulté à recruter ou à retenir sa main-d'œuvre qu'il fait automatiquement face à des pénuries de main-d'œuvre. Des manques de main-d'œuvre s'observent bel et bien dans certaines régions pour certaines professions données. Cependant, dans plusieurs cas, il est faux de prétendre que de relever les salaires et les conditions de travail ne ferait que « déplacer » le manque de main-d'œuvre d'un employeur à l'autre. Dans de nombreuses situations, les problèmes d'attraction ne sont pas dus à un manque de main-d'œuvre disponible, mais plutôt engendrés par des conditions salariales ou par des conditions de travail qui sont inférieures à celles d'autres professions comparables, rebutant ainsi les travailleuses et les travailleurs. Cela s'observe particulièrement pour les professions demandant moins de qualifications, mais concerne aussi l'ensemble des catégories de professions. Ainsi, même si nous réclamons de meilleures politiques publiques, il ne faut pas oublier que les employeurs sont la plupart du temps les premiers responsables des problèmes d'attraction et de rétention de main-d'œuvre.

À se fier à la couverture médiatique au Québec, nous pourrions parfois être portés à croire que cet enjeu ne concerne que les employeurs et que la réponse politique ne devrait s'attarder qu'à un objectif : celui de fournir un volume suffisant de main-d'œuvre pour répondre aux besoins de toutes les entreprises, quelles qu'elles soient. La préoccupation des membres de la CSN pour ces enjeux doit cependant nous amener à offrir une autre vision des politiques qui concernent le marché du travail. Si les membres se préoccupent du manque de main-d'œuvre ou du roulement élevé de personnel, c'est qu'ils en vivent directement les conséquences négatives : multiplication des heures supplémentaires, intensification du travail, épuisement, perte du sens du travail, manque de temps pour l'accompagnement des personnes nouvellement embauchées, diminution de la qualité des services offerts, etc.

Plus que jamais, ce qu'il nous faut, ce sont des milieux de travail à visage humain. Le contexte du marché du travail devrait être à l'avantage des travailleuses et des travailleurs et favoriser un renversement du rapport de force. Cela devrait nous permettre de négocier des augmentations de salaire plus importantes, d'améliorer nos conditions de travail et de mieux répartir la richesse entre salaires et capital (profit des entreprises). Mais à quel point toutes les travailleuses et tous les travailleurs seront-ils en mesure de tirer profit de la situation? Rien ne le garantit. C'est pourquoi les solutions mises de l'avant devraient nous amener à réduire les inégalités pour que toutes et tous puissent en bénéficier.

1. Faire du bien-être au travail et de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs une priorité nationale

Le manque de main-d'œuvre et le roulement élevé de personnel ont des conséquences négatives indéniables en milieu de travail. Cela entraîne, pour le personnel en emploi, une intensification du travail, une surcharge de travail, une augmentation des heures supplémentaires dans certains secteurs et une plus grande tension entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Lorsque ces problèmes se conjuguent avec un manque de reconnaissance du travail accompli ou encore avec un manque de soutien de la part des supérieurs, il y a là une recette parfaite pour provoquer un exode de personnel, entretenant ainsi un cercle vicieux.

Selon l'Indice de santé mentale développé par Livework, près d'un Canadien sur cinq a quitté son emploi durant la pandémie en raison d'une plus grande tension mentale ou d'un stress mental accru au travail. Le même indicateur laisse entrevoir une détérioration importante de la santé mentale des travailleuses et des travailleurs. Résultat : le nombre de démissions et de départs volontaires pourrait être en hausse, entraînant du même coup des défis de main-d'œuvre importants et des effets négatifs pour les collègues en milieu de travail.

Il est troublant dans ce contexte de constater une augmentation importante des lésions attribuables à la violence, au stress et au harcèlement psychologique et sexuel ces dernières années. En effet, entre 2017 et 2020, les lésions acceptées attribuables à la violence ont bondi de 23,8 %, celles attribuables au stress de 48,6 % et celles liées au harcèlement psychologique et sexuel de 414,0 %¹. Notons que les lésions indemnisées ne sont que la pointe de l'iceberg.

La promotion du bien-être au travail et la prévention en matière de santé et sécurité du travail (SST) doivent être une priorité. D'abord, les employeurs avec la participation des travailleuses et des travailleurs doivent agir à la source en s'attardant aux risques physiques et aux risques psychosociaux incluant l'organisation du travail. Étendre intégralement les mécanismes de participation et de prévention dont bénéficient les groupes prioritaires 1 et 2 à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs aurait permis une meilleure application de la SST. Malheureusement, le gouvernement a opté pour une version édulcorée de ces mécanismes dans sa transposition à l'ensemble des milieux de travail au Québec.

Pour obtenir des résultats concrets en SST et s'assurer que les dispositions législatives soient appliquées dans les milieux de travail, la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) doit compter sur un nombre suffisant d'inspectrices et d'inspecteurs, notamment en santé psychologique. Le manque d'effectif global de la CNESST en inspectorat risque de faire obstacle à des changements de culture dans plusieurs milieux de travail. Les ajouts de ressources annoncés ne sont pas suffisants pour l'ampleur de la tâche à effectuer.

¹ CNESST, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2017-2020*, 2021.

Étant donné le contexte de rareté de main-d'œuvre, le roulement élevé de personnel occasionne aussi des défis sur le plan de la santé physique. Dans plusieurs milieux de travail, cela augmente le risque d'accident, surtout quand les mesures de prévention ne sont pas au rendez-vous et que la formation et l'accompagnement des nouveaux employé-es sont déficients. En outre, les absences pour accidents du travail ou maladie professionnelle sont imprévisibles et ne viennent qu'amplifier inutilement le manque de main-d'œuvre dans les milieux de travail déjà sous pression.

Enfin, il y a lieu de dénoncer l'occasion manquée dans la récente réforme législative concernant la santé et la sécurité du travail : en matière de réparation, il aurait été crucial d'étendre largement la présomption des maladies professionnelles liées à la santé psychologique, notamment l'épuisement professionnel (trouble de l'adaptation, stress aigu, dépression majeure, etc.).

Actions locales à envisager

Les syndicats peuvent grandement contribuer à améliorer la santé et sécurité du travail des membres qu'ils représentent, que ce soit dans le cadre de la négociation collective, dans le cadre des travaux en matière de prévention ou dans l'accompagnement des travailleuses et des travailleurs accidentés du travail et leur suivi dans la réintégration au travail.

La SST est une priorité de négociation pour les syndicats. Ils sont encouragés à bonifier leurs dispositions en SST notamment pour protéger les droits des groupes prioritaires 1 et 2; pour élargir les responsabilités de l'employeur en matière de prévention, incluant des plans de prévention dans les autres groupes; pour garantir des espaces paritaires relatifs aux enjeux de SST dans les milieux de travail; pour assurer l'octroi de libérations syndicales adéquates permettant une prise en charge des enjeux de SST.

Entre les périodes de négociation et de manière continue, l'action syndicale est tout aussi importante, afin de développer et de maintenir une véritable culture de prévention. À cette fin, il y a lieu de susciter l'engagement de toutes et de tous, élaborer et communiquer les changements souhaités, mobiliser les membres et valoriser les réussites.

L'action syndicale en SST est de plusieurs ordres. Afin d'avoir tous les outils pour comprendre le rôle syndical en prévention, savoir comment s'organiser pour la SST, mieux connaître les risques en SST et les réglementations, les syndicats peuvent se référer au site Web de la CSN www.csn.qc.ca/sst/ ainsi qu'au contenu des formations destinées aux militantes et aux militants.

Solutions à retenir afin de faire du bien-être au travail et de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs une priorité nationale

- Favoriser la prévention des maladies psychologiques reliées au travail en s'attardant aux risques psychosociaux et à l'organisation du travail;
- Mettre en place des réseaux d'entraide dans les milieux de travail;
- Augmenter de façon substantielle les ressources allouées à l'inspection et ajouter des ressources spécialisées sur les enjeux de nature psychologique à la CNESST;
- Réclamer du gouvernement de remettre le PL 59 (Loi 27) à la table à dessin afin qu'il réponde aux vraies aspirations des travailleuses et travailleurs - ce qui implique notamment d'étendre la présomption des maladies professionnelles aux lésions psychologiques, dont l'épuisement professionnel, et de maintenir l'ensemble des mécanismes de prévention pour les groupes prioritaires 1 et 2 - et étendre les mêmes protections aux autres groupes;
- Mettre de l'avant des revendications en SST dans la négociation des conventions collectives.

2. Garantir des emplois de qualité et bien rémunérés

En contexte de manque de main-d'œuvre, plusieurs employeurs du secteur privé voudraient que le gouvernement leur vienne en aide afin de pourvoir chacun des postes vacants, sans tenir compte de la qualité des emplois qui s'y rattache. Il faut rejeter cette orientation qui va à l'encontre des intérêts des travailleuses et travailleurs.

Pour favoriser le rehaussement de la qualité des emplois, l'État doit jouer son rôle notamment à l'égard de l'augmentation du salaire minimum. La CSN, en alliance avec les autres organisations syndicales et des groupes de défense des non-syndiqués, réclame le rehaussement du salaire minimum à 18 \$ l'heure, et ce, le plus rapidement possible. Le salaire minimum actuel est à peine suffisant pour qu'une personne seule travaillant à temps plein puisse couvrir ses besoins de base, sans lui permettre de sortir réellement de la pauvreté. Les secteurs de la restauration, de l'hébergement et du commerce de détail, qui cumulent les deux tiers des emplois au salaire minimum, sont parmi les plus touchés par les problèmes de main-d'œuvre. Bien que ne représentant que 19 % de l'emploi total au Québec à l'automne 2021, ils cumulent pourtant à eux seuls près de 65 000 postes vacants, soit 27 % des emplois qui sont à pourvoir à l'heure actuelle. Or, la moyenne des salaires offerts pour ces postes est de 15,55 \$ l'heure, bien en deçà de la moyenne de 21,80 \$ pour l'ensemble des postes vacants et largement inférieure à la moyenne des salaires de l'emploi au Québec qui se situe à 29,40 \$.

La création d'emplois dans les secteurs économiques où les emplois sont de qualité et bien rémunérés doit aussi être une priorité pour l'État. Comparativement à celui de l'Ontario, le salaire moyen québécois est plus faible, car on y compte proportionnellement plus de salarié-es dont le salaire horaire se situe entre le salaire minimum et 26 \$, et moins dont le salaire horaire excède 40 \$. Plusieurs raisons expliquent ce déséquilibre qui affecte le Québec : comparativement à d'autres juridictions, le Québec a une structure industrielle où les secteurs à bas salaire sont plus importants et ceux à forte valeur ajoutée, moins importants; le Québec a une économie composée principalement de PME, moins en position d'offrir une rémunération attrayante que les plus grandes entreprises; les employeurs québécois investissent peu dans la technologie, l'innovation et la formation de la main-d'œuvre, etc. Tous les employeurs du Québec ont la responsabilité de rehausser les salaires offerts. Pour y faire face, la politique économique du gouvernement intitulée « Une vision économique ambitieuse : un Québec qui gagne » est un pas dans la bonne direction. En revanche, plusieurs politiques sectorielles pourraient être bonifiées, notamment dans l'industrie manufacturière. L'intervention de l'État pour la création d'emplois doit aussi se faire dans des secteurs bien rémunérés en plus d'avoir comme objectif d'accélérer la transition vers une économie à faible émission de carbone. Enfin, dans plusieurs secteurs, en particulier dans le secteur privé, l'investissement dans les technologies et l'automatisation peut être une solution pour répondre au manque de main-d'œuvre et peut contribuer, sous certaines conditions, à améliorer les emplois; néanmoins, les travailleuses et les travailleurs doivent être impliqués dans ce processus de changement pour s'assurer que les conditions gagnantes sont réunies.

La qualité des emplois offerts ne dépend pas seulement du salaire. Les conditions d'exercice du travail ainsi que la conciliation famille-travail-étude sont fondamentales. Le nombre moyen d'heures d'absence pour maladie stagne depuis les dix dernières années², malgré les signes de détérioration de l'état de santé des travailleuses et des travailleurs. Il en est de même pour la durée des absences pour raisons familiales et personnelles, ainsi que pour la durée des vacances. Les quelques gains obtenus lors de la réforme de la *Loi sur les normes du travail* en juin 2018 n'ont donc pas semblé faire une grande différence. En avril 2021, un sondage réalisé auprès de travailleuses et de travailleurs québécois parents ou proches aidants révèle que 52 % d'entre eux disent que la conciliation famille-travail est une source de stress, et 49 % évaluent qu'il arrive de plus en plus fréquemment qu'ils soient trop fatigués pour participer à des activités ou contribuer à des responsabilités familiales lorsqu'ils reviennent du travail³. En ordre de priorité, la question des horaires de travail, des choix des vacances et la présence de congés payés pour responsabilités familiales sont identifiés comme mesure qui permettrait une meilleure conciliation famille-travail.

Par ailleurs, du côté du secteur public, il apparaît de plus en plus évident que l'État ne constitue plus un employeur de choix et que la qualité des emplois laisse à désirer; même constat du côté des services de garde éducatifs. Des problèmes importants d'attraction et de rétention du personnel se font sentir dans une multitude de professions dans le réseau de la santé et des services sociaux ainsi que ceux de l'enseignement et de l'éducation supérieure. En santé et services sociaux, le problème est tel que des ruptures de services ont été observées. Dans ces réseaux, les conditions salariales y ont été dans l'ensemble inférieures à celles du secteur privé dans les vingt dernières années. Au surplus, la dégradation des conditions de travail et le manque de reconnaissance au sein du secteur public ont provoqué de nombreux départs volontaires; le manque de financement est l'une des raisons, mais ce n'est pas l'unique cause. Le Québec performe moins bien que la plupart des autres provinces en matière de financement en santé et services sociaux et en matière d'éducation. En services de garde éducatifs, le manque de main-d'œuvre constitue également un frein important à l'ajout de places promis. Le gouvernement du Québec devra faire des investissements récurrents pour améliorer la résilience des services publics et devra revaloriser les professions des secteurs public et parapublic et des services de garde éducatifs. Peu importe le secteur, il est nécessaire que les conditions dans lesquelles la négociation collective se déploie contribuent à préserver la liberté d'association et l'équilibre du rapport de force.

Les rapports collectifs de travail doivent permettre aux syndicats d'être au cœur du rehaussement des conditions de travail de leurs membres, pour eux-mêmes bien entendu, mais aussi pour toute la société. Il est nécessaire que les lois qui les régissent ne fassent pas obstacle à la capacité des travailleuses et des travailleurs de se syndiquer, de négocier collectivement et de mener les luttes qui s'imposent pour y arriver.

² Statistique Canada, EPA. Dans le cas des absences maladie, la pandémie explique notamment un bond momentané ces deux dernières années.

³ [\[www.quebecfamille.org/media/214601/Travail_Famille_francais_VF_LR.pdf\]](http://www.quebecfamille.org/media/214601/Travail_Famille_francais_VF_LR.pdf)

Actions locales à envisager

Dans les milieux de travail du secteur privé affiliés la CSN, plus de la moitié des conventions collectives qui devront être renégociées lors des deux prochaines années contiennent des salaires horaires inférieurs à 18 \$ l'heure, souvent comme salaires d'entrée. Les syndicats seront appelés à tenter de rehausser ces salaires le plus rapidement possible lors de leur prochaine négociation collective.

De plus, le contexte de rareté de main-d'œuvre implique que dans de nombreux milieux de travail, les membres ont un appétit et des attentes rehaussées à l'égard des gains à obtenir, sur le plan des salaires et sur le plan des conditions de travail. C'est donc aussi à la faveur de gains pour l'ensemble des membres des unités syndicales que nous devons nous mobiliser au cours des prochaines années, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Plusieurs règlements ces derniers mois se sont soldés avec des gains importants et cela doit se poursuivre.

Dans nos conventions collectives, de plus en plus de dispositions sont prévues en matière de conciliation famille-travail-études, que ce soit celles relatives à l'aménagement du temps de travail et de l'horaire de travail, à la réduction du temps de travail, à l'encadrement des temps de mise en disponibilité, aux congés pour raisons familiales ou personnelles, aux congés de paternité, de maternité et parentaux, à l'attribution des vacances, etc. Toutefois, étant donné les signes évidents de tensions persistantes entre la vie professionnelle et la vie familiale, des efforts additionnels peuvent être déployés, selon les préoccupations des membres, et en particulier la réalité vécue par les femmes en milieu de travail.

Enfin, bien que cela ne s'applique pas à toutes les réalités en milieu de travail, la pandémie aura durablement augmenté les possibilités de recours au télétravail. S'il y a un appétit évident de nombreux travailleurs et de nombreuses travailleuses à recourir au télétravail, celui-ci pose aussi plusieurs risques. C'est dans cette optique que le comité de coordination général de négociation (CCGN) a produit un guide à l'intention des syndicats qui souhaitent bonifier leur convention collective afin d'en encadrer la pratique.

Solutions à retenir en vue de garantir des emplois de qualité et bien rémunérés

- Hausser le salaire minimum à 18 \$ l'heure le plus rapidement possible;
- Tenter d'éliminer par la négociation les salaires inférieurs à 18 \$ l'heure dans les conventions collectives;
- Négocier des dispositions dans nos conventions collectives afin de favoriser une meilleure conciliation famille-travail-études;
- Réinvestir dans les services publics et parapublics, ainsi que dans les services de garde éducatifs dans le but de bonifier la qualité des services; en collaboration avec les travailleuses, les travailleurs et leurs représentants, mettre en place des solutions durables pour lutter contre les problèmes d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur public et dans les services de garde éducatifs pour revaloriser le rôle du personnel dans les services publics et y améliorer les conditions travail et salariales;
- Favoriser l'investissement et l'innovation de même que la croissance dans des secteurs clés de l'économie où les emplois sont de qualité et bien rémunérés (comme le secteur manufacturier), le tout dans une perspective de transition juste et de décarbonation de l'économie.

3. Miser sur l'apprentissage tout au long de la vie

Que ce soit dans le cadre d'un retour aux études ou de formations en milieu de travail, la formation des adultes joue un rôle primordial dans l'intégration et le maintien en emploi. En milieu de travail, elle permet de mieux intégrer les nouveaux employé-es tout en favorisant la progression de carrière, ce qui améliore la rétention du personnel et permet de pourvoir des postes plus qualifiés grâce à une main-d'œuvre déjà présente dans le milieu de travail. Enfin, elle permet un meilleur transfert de connaissances, au bénéfice des jeunes comme des travailleurs expérimentés.

Malheureusement, devant les difficultés de recrutement de la main-d'œuvre adéquatement qualifiée, de plus en plus d'employeurs se tournent vers une main-d'œuvre sous-qualifiée, ou encore réduisent les exigences en matière de formation. Ces tactiques sont inacceptables. Par ailleurs, les programmes de formation de courte durée mis en place pour pallier le manque de main-d'œuvre adéquatement qualifiée sont parfois mal conçus et ne permettent pas aux travailleuses et aux travailleurs d'acquérir l'ensemble des compétences liées à leur travail. Le manque d'implication des travailleurs et des organisations syndicales en est souvent la cause. Dans un tel contexte, la perte d'expertise et la dévalorisation de certains titres d'emplois sont dommageables pour l'ensemble du milieu de travail.

Afin de limiter l'embauche de personnel sous-qualifié, des efforts accrus doivent être déployés pour favoriser l'accessibilité et la persévérance scolaire dans tous les domaines d'études et accroître les possibilités de rehaussement des compétences ou de requalification pour les sans-emploi et pour celles et ceux qui désirent améliorer leur situation. Pour les chômeuses et chômeurs, il est souvent difficile d'avoir accès aux mesures d'aide permettant d'effectuer une formation de longue durée, ce qui leur permettrait pourtant d'améliorer leur sort durablement sur le marché du travail.

Pour les personnes déjà en emploi, les lieux, les modes et les formes d'apprentissage peuvent différer selon la réalité du milieu de travail. En complément de l'apport du réseau de l'éducation qui est incontournable, les milieux de travail doivent être mieux valorisés comme lieu d'apprentissage et les compétences acquises grâce à l'expérience de travail doivent être reconnues. Finalement, l'accès à une formation de qualité, reconnue, qualifiante⁴ et transférable⁵ doit être priorisé. L'approche doit être facilitante et accessible pour le travailleur; ce qui nécessite à la fois des ajustements des employeurs et des ressources adéquates dans le milieu de l'éducation. Selon les situations, les programmes de formation de courte durée doivent cibler celles et ceux qui travaillent déjà en entreprise, et le contenu doit dans certains cas être rehaussé et intégré dans un parcours plus complet de formation.

⁴ Le caractère qualifiant se reconnaît « à la fois par la validité des apprentissages vis-à-vis de la situation à occuper ou des tâches à réaliser et par la reconnaissance à laquelle sont susceptibles de conduire les activités de formation, cette reconnaissance pouvant provenir d'autorités relevant tant du marché du travail que du milieu éducatif », voir politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue [\[www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/Politique.pdf\]](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/Politique.pdf).

⁵ Le caractère transférable de la formation peut englober tout autant la possibilité d'une mobilité au sein d'une entreprise que le mouvement vers un autre employeur.

De plus, l'accès au processus de reconnaissance des acquis et des compétences⁶ doit être facilité et l'accès aux formations manquantes bonifié. Enfin, il serait avantageux d'élargir l'accès aux programmes de formation à temps partiel, avec un appui de l'employeur sur le plan de la conciliation travail-études.

Par ailleurs, en matière de formation, les problèmes associés à la raréfaction de la main-d'œuvre se cumulent avec d'autres problèmes structurels déjà connus de longue date. Les employeurs québécois investissent peu en formation, et ce, malgré les bénéfices que cela leur rapporte: rétention accrue du personnel, qualité du service offert, performance accrue, capacité d'innovation plus importante, etc. Le manque de ressources ainsi que la difficulté de remplacer les personnes à former sur leur quart de travail étaient déjà identifiés comme un obstacle dans l'investissement en formation avant le resserrement du marché du travail des dernières années. La situation pourrait donc s'envenimer si les employeurs n'agissent pas. L'ensemble des employeurs québécois, et non seulement la grande entreprise, devraient être tenus d'investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation de la main-d'œuvre. Les organisations syndicales doivent également jouer un rôle accru en matière de formation et nous devrions tenir un plus grand rôle à titre de promoteurs collectifs en matière de formation⁷. À ce titre, la CSN souhaite être pionnière au Québec en tant qu'organisation syndicale s'impliquant et intervenant dans la mise en œuvre de formations qualifiantes et adaptées pour les travailleuses et les travailleurs qu'elle représente.

Enfin, au Québec, un nombre élevé d'adultes rencontrent des difficultés en matière de littératie et de numératie. Moins d'une personne sur deux (46,8 %) au Québec possède la maîtrise de compétences en littératie lui permettant de lire en vue d'apprendre, de comprendre, d'agir ou d'intervenir en toute autonomie. Pourtant, les transformations technologiques liées au numérique rendent ces compétences encore plus importantes qu'auparavant.

Actions locales à envisager

La prise en charge syndicale de la formation de la main-d'œuvre est inégale d'un milieu de travail à l'autre. Quelques syndicats assument un leadership prononcé : ils ont réalisé un diagnostic complet des besoins de formation ou ils ont structuré les parcours de formation pour chacun des métiers et professions, avec des outils de formation pour chacun des postes, prenant parfois même les devants sur leur employeur et augmentant ainsi le pouvoir syndical de manière non négligeable. Dans une majorité de cas toutefois, la prise en charge syndicale de la formation est limitée, voire inexistante. Les clauses de conventions collectives touchant la formation, lorsqu'elles existent, ne sont pas appliquées et ne reflètent pas les objectifs des parties ni leurs intentions concrètes en matière de formation.

⁶ La reconnaissance des acquis et des compétences est une démarche qui permet à l'adulte d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences par rapport à des normes socialement établies, notamment celles présentées dans les programmes d'études.

⁷ Les promoteurs collectifs de formation sont des organisations qui proposent des projets de formation répondant à des besoins communs. Outre les organisations syndicales, les promoteurs collectifs peuvent être par exemple des associations d'employeurs, des comités sectoriels de main-d'œuvre, des donneurs d'ordres disposant d'un service de formation agréé, etc.

L'implication syndicale en matière de formation est bénéfique pour l'ensemble des membres. Prendre les devants en matière de formation de la main-d'œuvre, c'est possible. Mais par où commencer? D'abord, il y a lieu de réclamer et de convenir avec l'employeur d'un espace approprié pour discuter des problèmes de formation et faire le suivi des projets de formation (selon la taille du syndicat, cela peut être par exemple le comité des relations du travail (CRT) ou un comité paritaire dédié). Ensuite, il y a lieu de cibler les premières démarches de formation en fonction des problèmes les plus criants du point de vue des membres : est-on aux prises avec des personnes embauchées qui n'ont pas les qualifications ou les compétences requises? Devons-nous compter sur des salarié-es sans expérience pour former d'autres nouveaux employé-es?

A-t-on des travailleurs d'expérience qui sont sur le point de partir à la retraite, détenant un savoir qui n'est pas susceptible d'être transmis par le biais d'une formation structurée? Le manque de perspectives de progression de carrière pousse-t-il celles et ceux occupant des postes moins qualifiés à quitter leur emploi? Une fois les problèmes identifiés, il sera plus facile de déterminer les solutions.

La CSN bénéficie actuellement d'une subvention temporaire d'une durée de 2 ans en provenance de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) afin d'appuyer et d'accompagner les syndicats du secteur privé et leur fédération pour des projets de formation, et ce, à toutes les étapes du projet : de l'identification des besoins de formation et du partenaire de formation (ex. institution d'enseignement, comité sectoriel de main-d'œuvre, etc.) jusqu'au suivi dans le bilan de formation, en passant par l'accompagnement à la préparation et le suivi du projet de formation.

Solutions à retenir en vue de miser sur l'apprentissage tout au long de la vie

- Reconnaître et valoriser le rôle des organisations syndicales comme promoteurs collectifs en matière de formation en emploi;
- Renouveler la politique d'éducation des adultes, afin de faciliter pour les adultes l'obtention des diplômes, de favoriser le rehaussement des compétences, d'étendre la reconnaissance des acquis et des compétences et d'accroître les efforts en matière d'alphabetisation et de numératie;
- Miser sur la formation en entreprise, notamment en appliquant la loi du 1 % à l'ensemble des entreprises québécoises;
- Accroître les possibilités de rehaussement des compétences et de requalification pour les travailleurs sans emploi et pour celles et ceux qui désirent améliorer leur sort, notamment grâce à la bonification de l'allocation d'aide à l'emploi;
- Renforcer les actions en matière de persévérance et de réussite scolaire et accroître l'accessibilité aux études supérieures.

4. Rendre le marché du travail inclusif

Bien que le Québec enregistre des taux de chômage parmi les plus bas de son histoire, certaines franges de la population demeurent davantage à la marge du marché de l'emploi. C'est le cas des personnes racisées, des autochtones, des personnes handicapées, ainsi que des personnes assistées sociales. Si le nombre de personnes éloignées du marché du travail a diminué fortement au cours des dernières années, on note un changement de profil : elles sont encore plus éloignées du marché, depuis plus longtemps, et subissent une double exclusion autant économique que sociale (liens familiaux et réseaux de proximité rompus ou inexistant, sentiment de honte, d'humiliation ou de révolte face au regard que porte la société sur elles, etc.). Dans une société au « plein emploi », le jugement porté sur les personnes sans emploi peut être très dur. C'est pourquoi le gouvernement doit, en

collaboration avec les organismes communautaires, intensifier l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail avec une approche intégrée, centrée sur la personne, en plus de lutter contre l'exclusion sociale. Les organismes communautaires n'ont malheureusement pas les ressources nécessaires afin de mener un accompagnement adéquat de ces personnes éloignées du marché du travail. Leur financement en soutien à la mission globale est déficient. Les modes de financement actuels des organismes en employabilité sont trop fragiles et incertains dans le temps, et les amènent à monopoliser des énergies importantes en reddition de compte.

Nombre de personnes membres des groupes sous-représentés sur le marché du travail sont victimes de discrimination sur le marché de l'emploi, ce qui fait obstacle à leur embauche et nuit à leur progression de carrière. Lorsqu'elles sont en emploi, trop souvent, elles occupent des emplois instables, à temps partiel ou moins bien payés, parfois en dessous de leurs compétences. Dans nos milieux de travail, une attention particulière devrait être accordée à la lutte contre le racisme systémique ainsi qu'à l'élargissement des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Dans le cas des personnes autochtones, il est essentiel de lutter contre le racisme systémique dont elles sont victimes, en prenant en compte les réalités autochtones qui sont distinctes d'une nation à l'autre et d'œuvrer dans un objectif de justice et de réconciliation.

Au cours des dix prochaines années, les jeunes qui intègrent le marché du travail devraient selon toute vraisemblance ne combler que 54 % des 1,4 million d'emplois qui seront à pourvoir. Dans ce contexte, l'immigration doit faire partie de la solution afin de combler les besoins de main-d'œuvre à venir.

À ce sujet, nous observons un basculement inquiétant au Québec. Entre 2016 et 2021, le nombre d'immigrants nouvellement admis sur une base permanente a chuté de 53 200 à 44 500. Pendant ce temps, le nombre de travailleurs étrangers détenant un permis de travail temporaire a grimpé de 42 155 à 69 930. En raison de l'entente Québec-Canada intervenue en août 2021 et de l'annonce d'Ottawa en avril dernier, le recours aux travailleurs étrangers temporaires devrait s'accélérer encore davantage au cours des prochaines années, touchant cette fois-ci un ensemble élargi de secteurs et de professions, incluant des professions dites à bas salaire dans des domaines moyennement ou peu qualifiés.

Un recours à la main-d'œuvre migrante temporaire n'est pas la solution à préconiser en toutes circonstances. Il est de plus en plus reconnu que les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, en raison de leur statut migratoire fragile, sont placés en situation de vulnérabilité face à leur employeur, qu'ils sont victimes de discrimination et parfois même d'abus. Par crainte de représailles, ces travailleurs craignent souvent d'exercer leurs droits. C'est pourquoi il est nécessaire de mieux protéger les travailleurs migrants temporaires. Il y a également lieu de leur assurer la possibilité de changer d'employeur et d'obtenir la résidence permanente, ce que ne permet pas, sauf exception, le *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET). Au surplus, le recours aux travailleurs étrangers temporaires devrait avoir lieu uniquement dans les situations où l'on observe une réelle pénurie de main-d'œuvre et seulement dans les cas où les employeurs sont incapables de recruter au Québec.

De manière encore plus importante, afin de limiter l'explosion du recours aux travailleuses et aux travailleurs étrangers temporaires, le recours à l'immigration permanente devrait être priorisé. D'abord, le marché du travail est largement capable d'intégrer la population immigrante. Le taux d'emploi des immigrants reçus récemment (5 ans et moins auparavant) a bondi de 54,6 % en 2008 (un sommet avant la récession de 2009) à 60,9 % en 2019. En fait, même les immigrantes et immigrants récents ont aujourd'hui un taux d'emploi plus élevé que les personnes nées au Canada⁸! Dans le processus de sélection, il importe de tenir compte du critère de la langue française et de bonifier les ressources d'aide à l'intégration (apprentissage rapide ou perfectionnement du français, reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles étrangères, soutien à l'intégration à la société et à la recherche d'emploi, accueil et intégration en milieu de travail, etc.).

Malheureusement, le système d'immigration permanente à travers le programme régulier des travailleuses et travailleurs qualifiés connaît des ratés qui ont des conséquences néfastes, autant pour le Québec comme société d'accueil que pour les candidates et les candidats à l'immigration : les délais de traitement sont beaucoup trop longs et la régionalisation de l'immigration est déficiente. Ces problèmes doivent être résolus rapidement.

Actions locales à envisager

Afin de rendre les milieux de travail plus inclusifs, il est important de commencer par adopter au sein même de nos syndicats de bonnes pratiques pour favoriser la participation pleine et entière de tous les membres et en particulier les femmes, les jeunes et les personnes immigrantes, racisées, autochtones ou membres des minorités sexuelles. L'intégration des femmes, des jeunes et des minorités aux structures syndicales favorise la prise en compte de leurs besoins et de leurs droits au travail. Afin de soutenir une vie syndicale inclusive, le comité exécutif syndical peut tenter de comprendre l'évolution de la participation de certains groupes, chercher à surmonter les obstacles à leur participation et solliciter des candidatures de personnes racisées aux postes des comités syndicaux.

À l'égard de l'intégration des nouveaux arrivants au Québec, il y a lieu de faire le suivi syndical du processus d'accueil, d'installation et d'accompagnement qui est offert par l'employeur et d'intervenir au besoin; d'acquérir des compétences interculturelles auprès d'organismes qui offrent de la formation, surtout si des difficultés surgissent; de créer des espaces de dialogue constructif pour aider à se comprendre et prévenir les conflits interpersonnels ou ceux reliés aux relations de travail (forum syndical); d'encourager le mentorat professionnel des nouveaux arrivants facilité par l'employeur (compagnonnage); d'entreprendre du jumelage interculturel (individuel ou familial) facilité par le syndicat ou un organisme communautaire régional; de proposer des activités sociales favorisant le rapprochement culturel (parties de soccer, pique-niques, randonnées, parties de sucre, etc.); de faire appel au conseil central ou au réseau d'entraide lorsque possible pour aider le syndicat à agir en prévention et pour faciliter l'intégration; de diriger les membres en difficulté vers le réseau d'entraide, le programme d'aide aux employé-es ou les organismes spécialisés pour un accompagnement personnalisé; de faire appel au Service de recherche et de condition féminine de la CSN pour obtenir de l'information concernant le programme de francisation au travail; etc.

⁸ En effet, bien qu'à âge égal les immigrantes et immigrants récents aient plus de difficulté à intégrer et à se maintenir sur le marché du travail que les personnes nées au Canada, leur profil démographique plus jeune explique qu'ils soient proportionnellement plus nombreux à être en emploi.

Il y a lieu également de s'outiller pour contrer l'intolérance et les préjugés dans nos milieux de travail, car cela peut mener à des situations discriminatoires, contraires aux lois, ou à des cas de harcèlement psychologique raciste conduisant même parfois à des lésions professionnelles reconnues. Par conséquent, le syndicat devrait aussi adopter de bonnes pratiques pour promouvoir de saines relations interculturelles au travail, par exemple en démontrant que le syndicat ne tolère pas le racisme et en exigeant de l'employeur qu'il fasse de même; en signalant dès que possible toute situation liée à du harcèlement; en accueillant avec ouverture les plaintes et les griefs de discrimination et en les examinant avec tout le sérieux mérité; en soutenant et défendant les personnes victimes de discrimination. De plus, si l'employeur est soumis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans des organismes publics, le syndicat doit lui demander de lui faire part de l'application de cette loi et des progrès réalisés; si l'employeur n'y est pas soumis, le syndicat devrait lui demander quand même quelles mesures il prend pour assurer l'égalité des chances entre toutes et tous.

Les personnes nouvellement arrivées au pays sont plus susceptibles d'être victimes d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle, pour diverses raisons. Les bonnes pratiques syndicales en la matière sont entre autres : sensibiliser les membres du syndicat issus de l'immigration au sujet des lois sur la santé et la sécurité du travail, de leurs droits et des recours auprès de la CNESST; favoriser un accès égal au régime d'indemnisation en aidant les membres qui se sentent vulnérables face au système; insister pour que l'information et la formation offertes par l'employeur soient adaptées de manière à répondre aux besoins particuliers des nouveaux arrivants; proposer à une personne issue de l'immigration, qui a la confiance des autres, de suivre la formation en SST offerte par la CSN et d'agir ensuite en appui au comité exécutif du syndicat et au sein du comité paritaire de SST; etc.

Pour plus d'information, les syndicats peuvent se référer aux fiches du comité des relations interculturelles CSN : www.csn.qc.ca/inclusif/.

Solutions à retenir afin de rendre le marché du travail inclusif

- Intensifier l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail selon une approche intégrée, centrée sur la personne, en plus de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en portant une attention particulière aux groupes plus éloignés du marché du travail; l'intensification de cet accompagnement doit se faire notamment en pérennisant et en bonifiant le financement des organismes en employabilité en soutien à la mission globale des organismes et en fonction des besoins régionaux;
- Lutter contre la discrimination en emploi vécue par les groupes marginalisés et contre le racisme systémique;
- Prioriser l'immigration permanente tout en bonifiant les protections accordées aux travailleurs étrangers temporaires;
- Accroître la reconnaissance des diplômes et des expériences étrangères tout en facilitant l'acquisition de premières expériences québécoises.

5. Impliquer les travailleuses et les travailleurs dans les changements en milieu de travail

En matière de dialogue social sur les enjeux de main-d'œuvre, le Québec dispose d'un modèle unique en son genre en Amérique du Nord. Le réseau partenarial de la CPMT repose en effet sur un dialogue social impliquant un ensemble élargi d'acteurs du marché du travail (gouvernement, patrons, syndicats, milieu de l'enseignement et milieu communautaire), actif dans 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et 7 comités consultatifs. En 2019, lors du forum CSN sur les

pénuries et la rareté de main-d'œuvre, les militantes et les militants réunis en ateliers de discussion ont d'ailleurs identifié que l'action prioritaire de la confédération devait être de bien coordonner l'action du mouvement dans le réseau CPMT. Cette action doit donc se poursuivre.

Il est toutefois déplorable que cette dynamique de concertation ne percole que trop rarement dans les milieux de travail. Devant les défis grandissants des entreprises à attirer et à retenir de la main-d'œuvre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a accru de manière importante les services offerts aux entreprises. Ces services touchent l'analyse des pratiques et le service-conseil en matière de gestion des ressources humaines, l'aide au recrutement, l'appui en matière de formation, l'aide à l'intégration de personnes immigrantes ou issues des minorités visibles et à la gestion de la diversité, un soutien financier pour faciliter l'implantation de mesures qui augmentent la productivité du travail (incluant des mesures touchant la formation et l'organisation du travail), etc.

Au-delà de la rareté et des pénuries de main-d'œuvre, les changements structurels du marché du travail induits par la transition numérique et la transition écologique créent des besoins additionnels pour accompagner les entreprises et, là aussi, la contribution des travailleuses et des travailleurs est incontournable.

Or, dans le cadre de ces interventions, il arrive trop souvent que les travailleuses et les travailleurs soient laissés de côté ou que leur implication intervienne trop tardivement dans le processus. En effet, dans plusieurs milieux de travail, les employeurs sont jaloux de leur droit de gestion en matière de formation, de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail. L'implication des travailleuses et des travailleurs dans les solutions envisagées pour faire face aux enjeux de main-d'œuvre et aux effets négatifs qui en découlent est essentielle. L'enjeu n'est pas seulement un droit à l'information pour les salarié-es. Ceux-ci doivent être partie prenante des décisions qui affectent directement leur emploi et les conditions d'exercice de leur travail. Le soutien devrait comporter une obligation de démarche paritaire dans la définition des besoins, la mise en œuvre et les suivis des formations.

Dans un autre ordre d'idée, nous avons assisté ces dernières années à une stratégie déplorable de la part du gouvernement de la CAQ visant à contourner ou à limiter les processus de consultation démocratiques. Pensons par exemple à la suspension prolongée des mécanismes parlementaires durant la pandémie, à l'empressement à mener des consultations parlementaires le plus rapidement possible et le peu d'ouverture démontré face aux points de vue des organisations et des experts consultés (lorsque ceux-ci défendent des points de vue qui divergent de ceux du gouvernement). Ce mode opératoire s'est aussi transposé dans ses actions comme employeur, alors qu'il a imposé les conditions de travail par décret dans la santé et les services sociaux, qu'il a annoncé des réformes sans consultation avec les acteurs syndicaux et qu'il a même tenté de s'en prendre publiquement à la crédibilité des organisations devant leurs membres pour tenter d'imposer son point de vue. Cette manière de fonctionner mine le travail qui peut être fait pour tenter de revaloriser le rôle des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Il ne permet pas non plus de trouver les solutions qui seront gagnantes et durables pour s'attaquer aux problèmes vécus dans les milieux de travail, à commencer par les problèmes d'attraction et de rétention de personnel.

Actions locales à envisager

Les syndicats sont invités à se doter de plans de travail qui permettent d'identifier des objectifs. Les moyens d'atteindre ces objectifs peuvent varier d'un syndicat à l'autre selon les enjeux. Quoiqu'il en soit, il est impératif d'accroître l'implication des travailleuses et des travailleurs dans le changement.

Solutions à retenir en vue d'impliquer les travailleuses et les travailleurs dans les changements en milieu de travail

- S'assurer que les aides financières gouvernementales aux entreprises, principalement celles touchant la formation en emploi, les investissements technologiques et la transition écologique, répondent à des principes de transition juste et soient conditionnelles à une transparence économique, à la participation des travailleuses et des travailleurs et à la reconnaissance des syndicats comme interlocuteurs;
- Instaurer un dialogue social ouvert et constructif pour l'ensemble des démarches visant le développement de l'économie québécoise;
- S'assurer que l'État fasse en sorte que les travailleuses et les travailleurs soient au cœur des processus de décision et de changement organisationnel dans le secteur public et parapublic.

Conclusion

La campagne confédérale que la CSN souhaite mettre sur pied nous interpelle toutes et tous. D'une part, elle vise à prévenir des problèmes vécus par les travailleuses et les travailleurs qui peuvent découler du manque de main-d'œuvre dans nos milieux de travail ou de roulements élevés de personnel et, d'autre part, à s'attaquer aux conséquences négatives qui en découlent. Elle vise également à contrer les stratégies patronales, souvent appuyées par l'État, qui, face aux pénuries de main-d'œuvre, préconisent parfois des solutions qui répondent aux besoins à court terme, mais qui dégradent nos milieux de travail. Elle vise en un mot à ce que l'on se mette en action pour rendre nos milieux de travail plus humains.

Dans le cadre de la démarche proposée, les syndicats sont appelés à se mettre en action à l'échelle locale grâce aux outils ou aux démarches déjà existantes dans le mouvement. Les syndicats pourront s'inspirer des pistes d'action proposées, en fonction des réalités qui leur sont propres, avec l'appui des fédérations et des conseils centraux.

En complément, le conseil confédéral est invité à se prononcer sur un ensemble de revendications politiques qui visent à renforcer l'action locale et lui donner des leviers d'action plus intéressants. Cette action politique, elle ne peut pas uniquement être portée par le comité exécutif lors de représentations politiques, elle doit l'être par tout le mouvement, en étant l'extension et le complément de l'action locale.

C'est grâce à cette synergie que nous atteindrons les objectifs généraux que nous nous sommes fixés en tout début de processus, soit :

- de développer le rapport de force de la CSN sur les enjeux entourant l'après-pandémie et obtenir des gains;
- d'augmenter la mobilisation des organisations et des syndicats affiliés.

Le processus de consultation et de mobilisation du mouvement nous permet maintenant de débattre d'un projet cohérent entre les besoins des membres et les positions politiques des différentes organisations affiliées. Quoique plus ciblée que plusieurs grandes campagnes confédérales que nous avons menées, elle demeure assez diversifiée pour susciter une adhésion la plus large possible des différentes régions et des différents secteurs que nous représentons.

Cette étape cruciale nous mènera vers notre prochaine phase de travail où nous lancerons officiellement et publiquement notre nouvelle campagne confédérale. Elle nous permettra donc d'enraciner, tôt en début de nouveau mandat gouvernemental au Québec, nos revendications et notre nouvel angle d'attaque. Des luttes déjà en cours dans le mouvement pourront converger pour donner le premier élan nécessaire à cette nouvelle mobilisation qui, espérons-le, rendra notre mouvement plus fort et nos milieux de travail avec un visage plus humain.

Il sera important par la suite de développer des outils qui permettront aux préoccupations et aux enjeux locaux de gravir les étapes les menant vers des revendications sectorielles ou nationales. L'augmentation des connaissances par rapport au fonctionnement du mouvement, à la mobilisation et aux communications sera au cœur de cette démarche. Des réseaux régionaux et nationaux de militantes et de militants devront aussi être mis en place en favorisant les communautés d'intérêts et les thèmes ciblés par la campagne. Cela aura aussi comme effet de permettre à la campagne de s'adapter aux différentes réalités régionales ou sectorielles et qu'elle demeure ancrée à la base.

Dans ce sens, les prochaines phases de travail devront porter une attention particulière aux revendications et aux actions locales. Ce sont elles qui donneront la crédibilité aux différents plans de travail. Les actions sectorielles ou nationales devront donc être réfléchies dans une perspective de collectivisation des enjeux locaux et d'un appui politique aux revendications locales.

Enfin, la CSN entend faire le lancement officiel de la campagne en septembre prochain.

Propositions

Que la CSN, avec la contribution des fédérations, des conseils centraux et des syndicats, porte les revendications suivantes dans le cadre de la campagne *Le travail, mais en mieux!* :

- De faire du bien-être au travail et de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs une priorité nationale;
- De garantir des emplois de qualité et bien rémunérés;
- De miser sur l'apprentissage tout au long de la vie;
- De rendre le marché du travail plus inclusif;
- D'impliquer les travailleuses et les travailleurs dans les changements dans leur milieu de travail.

Que la CSN et ses organisations affiliées s'engagent à ce que :

- Les organisations affiliées et la confédération favorisent, autant que possible, une convergence des luttes régionales et sectorielles au sein de la campagne confédérale;
- La stratégie de mobilisation favorise les actions des syndicats, en développant des concertations et des liens sur les plans régional, confédéral, fédératif et sectoriel;
- Les syndicats s'inspirent des pistes d'action locales proposées afin d'élaborer des plans de travail dans le cadre de la présente campagne, selon les réalités qui leur sont propres;
- La campagne confédérale porte une attention particulière à l'intégration de démarches syndicales déjà en cours en lien avec les thèmes et les enjeux qui y sont traités.

Que la CSN et ses organisations affiliées invitent les syndicats à s'engager dans l'accueil des nouvelles et des nouveaux travailleurs dans leur milieu de travail.

Qu'un volet de vulgarisation et d'éducation populaire en lien avec la campagne soit fait.