





# La CSN a 90 ans

## 5



### Syndicalisme

## Un regard vers l'avenir

# 18



### Couche-Tard

## Nous ne lâcherons pas !

# 27



### Budget CSN

## Équilibre et transparence

# 12



### Femmes autochtones

## Une longue route vers la liberté

# 14



## Réussir l'organisation du travail

# 28



### L'invitée

## Nancy Neamtan

### Construire un mouvement international

# 31



## Portrait de Louis Roy

# Pour connaître un peu plus l'homme

par Roger Deslauriers

Photo : Michel Giroux

Louis Roy est né à Parent, à 230 kilomètres au nord de La Tuque. Onze mois après sa naissance, son père, mécanicien au Canadien National, est transféré à Jonquière. C'est là qu'il fera ses études jusqu'au collégial. C'est là aussi qu'il se joint, tout jeune, au mouvement des 4H, organisation dédiée à la protection de la nature et de l'environnement. Il s'y impliquera jusqu'à l'âge de 17 ans. « Militer dans les 4H, car c'était vraiment du militantisme, m'a permis d'être sensible aux questions écologiques — qu'on n'appelait pas encore comme ça. Je me souviens que nous portions un macaron sur lequel était écrit *Agis ou crève!* Non, ce n'était pas de la rigolade et j'en garde une imprégnation certaine. »

### Une jeunesse mouvementée

Avant d'entrer au cégep, il fréquente pendant quatre ans le collège classique et s'implique dans le journal étudiant. La publication plutôt anticléricale, dans une institution dirigée par des curés, n'est pas toujours appréciée de ces derniers. Des idées déjà campées et l'audace de les assumer! Durant la crise d'Octobre, il participe à l'organisation de manifestations contre la présence de l'armée dans les rues de la ville. Encore précurseur ou simplement idéaliste, au début des années 1970, il distribue, aux élections fédérales, des tracts pour le NPD. Comme beaucoup de jeunes des régions à l'époque, la poursuite de ses études l'oblige à déménager ses pénates. Il obtiendra, trois ans plus tard à Sherbrooke, son diplôme en organisation communautaire.

### Un travail intense

Qui prend femme, prend pays. Marié depuis peu, le tout frais diplômé s'installe à Montréal. En 1975, il obtient un emploi d'organisateur communautaire au CLSC Hochelaga-Maisonneuve. Six mois à peine après son embauche, il devient agent de grief de son syndicat, alors présidé par un certain Gérard Larose. Son métier le conduit, en 1978, à s'intéresser à un concept nouveau : la prise en main des questions de santé par la population. En recoupant leurs conditions de travail, leur état de santé et leur environnement, on voulait permettre aux gens d'acquérir une autonomie en matière de santé. « Je travaillais au sein d'un groupe avec un médecin, une infirmière, un psychologue et une nutritionniste. Notre objectif était de faire de l'éducation populaire, à la fois à partir de l'état de santé des gens, mais aussi des problèmes sociaux auxquels ils étaient confrontés », rappelle-t-il avec un brin de nostalgie joyeuse au coin de l'œil. Cinq ans de travail intense, mené de front avec les activités syndicales.

### Et dans le mouvement

En 1982, après les décrets imposés par le gouvernement du PQ, il accepte de devenir membre du comité de stratégie de la Fédération des affaires sociales (devenue FSSS). Il s'y implique pendant huit ans. Lorsque sa fédération décide d'entreprendre seule sa négociation, en dehors du cadre prévu par la CSN pour ses fédérations du secteur public, il est en désaccord et démissionne de son poste. C'est en 1994, en pleine tourmente des compressions dans la santé et à la suite du départ du président de sa fédération, qu'il consent avec l'appui de militantes et de militants de courants opposés, à prendre la direction de la FSSS. En 2002, à la demande de Claudette Carbonneau, il se présente au comité exécutif de la CSN et est élu vice-président. « Dans l'indifférence générale, c'est-à-dire par acclamation », dit-il — l'autodérision ne lui déplaît pas. Puis... la suite est pour une part connue, pour une autre à écrire.

## Entrevue avec le président de la CSN

# Projets et réflexion sur les défis de l'heure

par Roger Deslauriers

Photos : Michel Giroux

► **À bâtons rompus, entre projets et réflexions sur des enjeux sociétaux, Perspectives CSN a recueilli les propos de Louis Roy.**

### À propos d'une nouvelle approche

Au sortir d'un congrès dont la préparation a exigé la collaboration de nombreux militants, le nouveau comité exécutif de la CSN, s'il entend respecter les mandats issus de cette instance suprême, veut aussi

profiter de la rentrée automnale pour impliquer élu-es et salarié-es dans un travail de réflexion sur les enjeux auxquels la centrale et plus largement la société québécoise seront confrontées. L'objectif : « Arriver à bâtir un plan de travail pour les années qui viennent en facilitant la contribution du plus grand nombre et en laissant s'exprimer les talents et l'intelligence de chacun. On espère ainsi favoriser l'épanouissement d'une nouvelle façon de faire. Une approche plus libre dans laquelle le comité exécutif a certes sa place, mais pas toute l'initiative », dit Louis Roy.

### Sur le gouvernement Charest

La CSN a été en 2003 une des organisations les plus vigilantes et les plus mobilisées devant les projets annoncés par le nouveau gouvernement. Pour Louis Roy, ce constat est indéniable. Il rappelle que la levée de boucliers à laquelle nous avons participé a au moins contribué à freiner ses ardeurs. « On l'a ralenti, ses ambitions étaient beaucoup plus grandes, mais en même temps, nous sommes obligés de constater que le mal est fait dans plusieurs domaines. Ses amendements au Code du travail font en sorte qu'aujourd'hui, c'est très difficile de syndiquer les gens qui œuvrent pour des sous-traitants. Aussi, on constate que le recours à ces derniers a permis aux agences de placement de prendre une place qu'elles n'avaient jamais eue et la syndicalisation dans les domaines où elles sont actives est devenue pratiquement impossible. Le rétrécissement de l'appareil d'État par la politique de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite en est un autre exemple. On commence à voir les ravages que cette politique aveugle produit. Cela sans oublier la place qu'il a réussi à faire au privé par l'introduction des PPP et d'autres formes de sous-traitance. Ce n'est pas seulement de l'expertise au sein des ministères que nous perdons, c'est aussi le contrôle des coûts qui devient difficile, voire impossible. »



### Sur la question autochtone

On veut ouvrir un dialogue sérieux avec les Autochtones, mais sans précipiter les choses ni bousculer les gens. Depuis 10 ans, on a travaillé en silo avec les Premières Nations, la violence faite aux femmes, le territoire, la forêt. Nous créerons un groupe de travail qui se donnera un plan souple et réaliste. Il faudra qu'il y ait des Autochtones syndiqués à la CSN pour participer à ce

comité. On ne va pas se parler qu'entre Blancs. On a trop souvent vu des situations où c'était l'incompréhension, même l'animosité, qui régnait entre eux et certains de nos membres. On ne pourra pas changer cela du jour au lendemain. La méfiance, on ne la rencontre pas que du côté des Blancs vis-à-vis des Autochtones; eux-mêmes ne sont pas spontanément portés à nous faire confiance comme organisation syndicale blanche. Il faut se rapprocher et avancer ensemble !

### Sur le mouvement syndical international

Devant les crises successives que le capital financier a fait déferler sur la planète, plusieurs observateurs se sont demandé si le syndicalisme ou d'autres contre-pouvoirs avaient encore la capacité d'agir efficacement. Le président de la CSN estime, pour sa part, que pour gagner des batailles, il faut d'abord les engager. « Il faudra peut-être admettre que l'unité parfaite du mouvement syndical mondial n'est pas pour demain. Néanmoins, nous sommes capables de nous unir sur des objectifs précis. Par exemple, la défense des services publics est un enjeu partagé par tous. On peut combattre ensemble leur démantèlement sans demander à ceux qui font face à des dirigeants corrompus de mettre leurs problèmes entre parenthèses. La concertation mondiale des syndicats existe déjà, mais on n'entend pas assez leurs voix, à mon avis. »

### Sur les jeunes

Toujours par souci de voir la CSN en phase avec les grands mouvements sociaux, Louis Roy souhaite favoriser le renouvellement des idées. Et pour lui, cela passe en partie par l'espace qu'on saura laisser aux jeunes. Au plan local, les syndicats devront être à l'écoute de leurs points de vue et leur offrir les moyens de mettre en avant leurs solutions et leurs approches. « Bien sûr, la CSN et ses organisations doivent se comporter elles aussi avec la même ouverture à ces sensibilités nouvelles », soutient-il.

# La CSN a 90 ans

## Quelle histoire!

Propos recueillis  
par Emmanuelle Tassé



Photo : Michel Gignoux

**Jacques Rouillard**, historien et professeur à l'Université de Montréal, a écrit plusieurs ouvrages portant sur la syndicalisation, dont *Histoire de la CSN, 1921–1981*. Il parle ici des combats du syndicalisme québécois et de ce à quoi il fait face aujourd'hui.

Lors de la grève de l'amiante, en 1949 à Asbestos, le président de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), devenue la Confédération des syndicats nationaux en 1960 (CSN), Gérard Picard, s'adresse aux grévistes. Le chanoine Henri Pichette prend également la parole.

### Quelles sont les grandes lignes de l'histoire du syndicalisme au Québec?

À partir du milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, les ouvriers de métier se syndiquent. Grâce à leur spécialisation, ils ont un meilleur rapport de force avec l'employeur que les autres travailleurs pour imposer une négociation collective. Les ouvriers de la grande industrie manufacturière peu qualifiés n'étaient, eux, pas en position de force. C'est pourquoi ils se sont organisés beaucoup plus tard, lorsqu'ils ont bénéficié de la protection des lois du travail, notamment la Loi des relations ouvrières de 1944 qui obligeait les employeurs à négocier avec les travailleurs lorsqu'ils voulaient se syndiquer. Cette loi s'inspire du *Wagner Act* américain de 1935, dont les principes gouvernent encore les relations de travail en Amérique Nord. Il a été adopté aux États-Unis dans le cadre du *New Deal* de Roosevelt avec plusieurs autres mesures pour stimuler la consommation. Le Canada prend des dispositions très similaires pendant la Deuxième Guerre mondiale, qui vont faire grimper le taux de syndicalisation de façon significative.

Les syndicats catholiques se sont constitués au début du XX<sup>e</sup> siècle pour faire échec à l'expansion des syndicats internationaux venus des États-Unis. Ils fondent une

centrale, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, en 1921. Dès 1920, pourtant, l'écart se creuse entre l'idéologie des syndicats catholiques et la pratique syndicale. Ils en viennent à adopter les mêmes pratiques que les syndicats internationaux (syndicalisation par métier, grèves, atelier fermé, etc.). À partir de la guerre, les syndicats tendent à se déconfessionnaliser. C'est ainsi qu'en 1960, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) devient la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

À l'amélioration générale des conditions de travail des salarié-es, tangible à cette époque, s'ajoute l'entrée des employé-es des secteurs public et parapublic dans le monde syndical.

La CSN se radicalise à la fin des années 1960 en adoptant une politique de lutte de classes et en visant l'établissement d'une société socialiste. Elle se démarque des autres centrales sur ce point. Michel Chartrand, alors président du Conseil central des syndicats nationaux de Montréal, contribue activement à cette radicalisation.



Photos : Archives CSN



Photo : Jean-Louis Frund

Le 28 mars 1966, la première convention collective est signée dans le secteur public par le vice-président de la CSN, Raymond Parent, le président de la confédération, Marcel Pepin, le premier ministre Jean Lesage et le président du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ), Raymond Fortin.



Photo : Michel Giroux

## Une plaque commémorative

C'est dans les locaux de l'école de l'Enfant-Jésus, au 102, boulevard Saint-Joseph Est, à Montréal, que s'est tenu le premier congrès de la CTCC à la suite de sa fondation. La CSN procédera sous peu au dévoilement d'une plaque commémorative avec l'inscription suivante :

*Du 16 au 22 août 1922, s'est tenu dans cet édifice le premier congrès de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), aujourd'hui la Confédération des syndicats nationaux (CSN).*

*Cet événement a marqué les débuts de cette centrale syndicale qui s'illustre depuis lors dans l'histoire du Québec contemporain.*

*Construit en 1912, l'édifice héberge actuellement la coopérative d'habitation Au pied de la montagne.*

*Cette plaque a été inaugurée à l'occasion du 90<sup>e</sup> anniversaire de fondation de la CSN, en octobre 2011.*

En 1972, la CSN perd le tiers de ses membres qui ne s'identifie pas à ses positions politiques. Ainsi est née, entre autres, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), ce qui donne un coup très dur à la CSN. Ce schisme et le contexte économique qui se détériore l'amènera, au fil des ans, à nuancer son discours.

## Selon vous, quels sont les obstacles principaux auxquels s'est heurté le syndicalisme au Québec ?

Comme pour le mouvement syndical en Amérique du Nord, la récession économique de 1980 et le chômage qui l'accompagne sapent le rapport de force de la CSN face aux employeurs. Chômage élevé, stagnation des salaires, délocalisation des entreprises, libre-échange, expansion du travail précaire, la situation se corse et les exigences syndicales se modèrent. Les syndicats passent d'un mode offensif à défensif. La concertation devient à la mode dans les années 1990. Le président Gérald Larose utilisera le terme de « coopération conflictuelle » qui caractérise bien ces années.

## À quoi font face les syndicats aujourd'hui ?

Depuis les années 1980, les gouvernements, dont celui du Québec, s'appliquent à soutenir l'offre de biens, soit les entrepreneurs, les entreprises et les investisseurs, plutôt que d'encourager la consommation comme dans les années 1940 jusqu'aux années 1970. Forcés d'être sur la défensive, les syndicats ne parviennent pas à obtenir, depuis le début des années 1980, des augmentations sala-

**Forte d'un mandat de grève générale voté à 90 %, les travailleuses en garderie exercent une première journée de grève le 1<sup>er</sup> avril 1999. Ayant à leur tête la présidente de la CSN, Claudette Carboneau, elles réclament une échelle salariale, un régime de retraite et un échancier de travail sur l'équité salariale**



Photo : Alain Chagnon

Par un froid intense, 45 000 personnes marchent, à Montréal, le 7 février 1993, pour manifester leur opposition au projet de loi C-105, concernant la réforme de l'assurance-chômage. Le président de la CSN, Gérald Larose, y prononce un discours enflammé.

riales qui dépassent la croissance des prix. Le rapport de force n'est plus le même.

Les grèves sont beaucoup moins nombreuses et l'influence sociale du syndicalisme s'est érodée. La CSN, comme les autres organisations syndicales, met énormément d'énergie à défendre les acquis, comme le système de santé qui a tendance à se privatiser. Les services publics sont de plus en plus touchés par la volonté du gouvernement québécois de miser sur les partenariats public-privé.

## Qu'avons-nous perdu, ou sommes-nous en train de perdre ?

Entre 1940 et 1960, le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs avait doublé ! Mais, depuis 1980, la



Photo : Alain Chagnon

redistribution des richesses se fait de façon fort inégale. Que les salaires n'augmentent pas, alors que la richesse collective, elle, s'accroît, est extrêmement préoccupant. Deux salaires par famille sont aujourd'hui très souvent nécessaires pour avoir un niveau de vie convenable. Les ménages n'ont jamais été aussi endettés et n'épargnent plus : la société de consommation ne tient pas compte du plafonnement des salaires. La précarisation du travail (temps partiel, travail à forfait ou sur appel, travail autonome) engendre une insécurité grandissante. Le système économique ne se donne plus le mandat d'améliorer le sort des gens, mais celui d'être compétitif. Le libre-échange sauve souvent les efforts des syndicats.

### **Quels sont ces gains que nous pourrions tenir pour acquis ?**

De manière générale, le mouvement syndical, dont la CSN qui compte aujourd'hui quelque 300 000 membres, peut être très fier de la mise en place du modèle social québécois depuis la Révolution tranquille. Il est imprégné d'un plus grand souci de justice sociale que dans le reste du Canada et encore bien davantage quand on le compare aux États-Unis. Nous vivons dans une société plus égalitaire avec des programmes sociaux plus généreux et une meilleure protection du droit à la syndicalisation. Si notre filet de sécurité sociale a des mailles plus serrées et notre fiscalité assure une meilleure répartition de la richesse, c'est en grande partie grâce à l'action syndicale. Mais le discours néolibéral, actuellement dominant, veut miner l'action de l'État.

### **Qu'est-ce qui nous attend si l'on ne veille pas à la protection de nos droits du travail ?**

Le taux de syndicalisation est de 13 % aux États-Unis, contre 39,6 % au Québec : trois fois moins ! La société américaine est la plus inégalitaire des sociétés industrialisées. Elle est celle où le taux de pauvreté est relativement le plus élevé, celle aussi où le filet de sécurité sociale est le plus lâche, celle où la violence est la plus présente. Et certains voudraient la poser en modèle. La richesse se crée chez nous et le mouvement syndical doit veiller à ce qu'elle y soit distribuée équitablement.

## **« La CSN a été l'un des moteurs qui, dès les années 1950, ont permis à la Révolution tranquille d'éclorre en 1960. »**

### **La CSN éprise de justice sociale**

**Soulignant son 90<sup>e</sup> anniversaire lors du congrès en mai, la CSN a reçu le sociologue Guy Rocher.**

**Son discours a mis en relief l'apport important de la confédération à l'avènement de la Révolution tranquille.**

« **L**a CSN est une institution importante du Québec, associée non seulement à notre histoire des XX<sup>e</sup> et XXI<sup>e</sup> siècles, mais à notre identité québécoise. Au cœur des croisades syndicales, la CSN a été l'un des moteurs qui, dès les années 1950, ont permis à la Révolution tranquille d'éclorre en 1960. Cinq grands facteurs de réflexion lui ont servi de base : inégalités des classes sociales, entre les garçons et les filles, inégalités entre le secteur public et le secteur privé, inégalités régionales, inégalités entre anglophones (qui étaient parmi les plus scolarisés au monde) et francophones (les moins scolarisés du Canada). Les préoccupations de justice sociale de la CSN se situaient donc au cœur de cette révolution.

Ces cinq inégalités sont à la source de l'ampleur des réformes qu'il a fallu entreprendre, à commencer par ouvrir le système d'enseignement à une majorité de Québécois, garçons ou filles, riches ou pauvres, citadins ou pas. La réforme de l'éducation a été pensée au cœur de la Révolution tranquille. Il était à l'époque impensable d'imaginer qu'une partie importante de la population québécoise accéderait aux études supérieures. »



Photo : Normand Blouin

**Guy Rocher, sociologue et professeur de sociologie à l'Université de Montréal**

## Enjeux énergétiques

# Appel à la mobilisation nationale

par Denise Proulx

Photos : Normand Blouin

**L**e développement durable passe par une nouvelle vision de la consommation de l'énergie. Et une vaste mobilisation nationale sur les enjeux énergétiques devrait être lancée pour développer nos forces collectives et sortir de l'appauvrissement vers lequel nous tire la hausse constante des prix du pétrole, suggèrent les conférenciers du panel sur l'économie et le développement durable, tenu au congrès de la CSN en mai dernier.

Robert Laplante de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC), Steven Guilbeault d'Équiterre et Claire Bolduc de Solidarité rurale sont unanimes : il faut travailler à limiter les dégâts et accepter d'y consacrer, immédiatement, de plus grands efforts. En effet, comment passer d'une société qui carbure au pétrole vers une société axée sur une autre base énergétique, qui prenne en compte la diversité des réalités des communautés régionales et des changements climatiques ?



Steven Guilbeault

### Accepter les faits

Armé de statistiques, Steven Guilbeault suggère d'abord d'affronter la triste réalité du réchauffement climatique, que cela plaise ou pas. Collectivement, les Québécoises et les Québécois consomment 30 milliards de barils de pétrole par année; ce qui contribue, selon l'écologiste, à la pire catastrophe humaine depuis la fin de la Seconde Guerre

mondiale. « On se dirige vers un monde où, globalement, la température s'élèvera de plus de 3 degrés Celsius. Dans 50 ans, en 2060, si le modèle de consommation du pétrole ne change pas, la hausse représentera 6 degrés Celsius. Les régions nordiques du Québec et de la Russie en subiront les effets de manière deux fois plus importante qu'ailleurs. Sommes-nous obligés d'en arriver là ? »

Au Québec, le temps du pétrole bon marché est terminé. Ce pétrole représente 38 % du portefeuille énergétique et

coûte quelque 18 milliards de dollars par année, somme qui est carrément exportée en dehors du territoire.

Cette cherté amène Steven Guilbeault à prédire la fin de la mondialisation et, à l'échelle québécoise, de l'étalement urbain.

### Reconnaître la diversité des défis

Claire Bolduc, présidente de Solidarité rurale, renchérit sur l'urgence de délaissier les pratiques d'aménagement du territoire passésistes qui se font sur les meilleures



Claire Bolduc

terres agricoles autour des grandes agglomérations. « Il faut arrêter de *scrapper* nos territoires et nos ressources. L'implication des citoyens doit être valorisée pour qu'ils travaillent avec les institutions à développer des solutions adaptées à la réalité des territoires et des distances qui les séparent les uns des autres », propose-t-elle.

À son avis, l'action collective est déjà une valeur forte au Québec et le travail des coopératives et des syndicats le démontre quotidiennement. « Nos communautés rurales et urbaines sont interdépendantes. Il faut nous soutenir mutuellement et partager nos savoirs. La diversification des modèles doit être privilégiée, car c'est ainsi qu'il sera possible d'inverser la pente de l'appauvrissement ».

### Appliquer une « médecine de cheval »

Robert Laplante invite les travailleuses et les travailleurs à se méfier des apparences. « Le changement des structures s'effectue de façon sournoise et graduelle. Nous atteindrons un seuil où il y aura une rupture et des centaines d'emplois seront touchés. Nous avons un portefeuille d'atouts au Québec. Sachons faire un effort pour passer à travers ce qui s'en vient. » Le chercheur donne en exemple que le Québec est riche en énergies renouvelables : biomasse, vent, géothermie, hydroélectricité.



Laplante interpelle les travailleurs : « Ayez l'audace de passer à une médecine de cheval » pour éviter que l'exportation des milliards de dollars en achat de pétrole affaiblisse la capacité concurrentielle de l'économie québécoise.

En 15 ans, le directeur de l'IREC juge possible de sortir de ce qu'il qualifie de la « dysfonctionnalité économique aberrante » du Québec, laquelle se traduit par des surplus d'électricité que nous exportons à des prix inférieurs au coût de production et l'achat de toujours plus de pétrole à un tarif incontrôlable. « Notre mobilisation sur les questions de l'énergie doit se baser sur nos potentiels », a martelé le chercheur.

Il déplore en ce sens le « gâchis » du développement de l'énergie éolienne, alors que le Québec serait « l'Arabie Saoudite du vent ». Il ne se montre pas plus tendre envers le Plan Nord qui, croit-il, est développé selon une mentalité moyenâgeuse et qui ressemble de plus en plus à une vente-

débarras. Concernant la biomasse, Laplante y voit un potentiel de remettre en cultures forestières quelque 300 000 hectares de terres en friche. Quant à la géothermie, le chercheur souhaiterait pomper la chaleur produite par les eaux usées qui sont déversées dans les égouts municipaux. Ces procédés seraient tous couplés à un solide programme d'efficacité énergétique.

### Sérieusement, s'attaquer au transport

En toute logique, les conférenciers ont donc abordé le transport. Si Steven Guilbeault applaudit l'annonce de l'introduction d'autobus électriques sur le territoire de la ville de Laval, il n'en rêve pas moins au train léger sur rail qui fait des miracles partout dans le monde, grâce à Bombardier. Robert Laplante y voit une opportunité d'appliquer ici même les compétences mondialement reconnues de ce secteur industriel. Travailler à la reconversion du réseau routier pour en faire un vaste réseau de transport collectif

réduirait tout autant l'empreinte écologique causée par les véhicules. Le train léger sur rail servirait à désenclaver certains territoires québécois tout en créant pas moins de 100 000 emplois. « Nous possédons la compétence et l'industrie pour lancer cette corvée transport », lance le directeur de l'IREC avec enthousiasme.

Claire Bolduc ajoute que le Québec est capable de se mettre au boulot pour soutenir de tels changements. Elle donne en exemple le développement du savoir en ingénierie du transport au sein du système d'éducation, bien développé dans toutes les régions du territoire québécois. Les universités rassemblent des chercheurs et des formateurs qui sont prêts à s'engager pour un développement durable. Elle souhaite que les travailleuses et les travailleurs puissent maintenant leur emboîter le pas.

### Financer cette vision globale

Les trois experts jugent que ces défis sont réalisables, mais qu'ils commandent un changement de vision. Robert Laplante suggère de puiser dans les fonds de retraite pour soutenir le développement d'une économie du XXI<sup>e</sup> siècle au Québec. Il calcule que les fonds de retraite engrangent 300 milliards de dollars et que trop peu de ces sommes sont mises au service de la société québécoise. « Le dossier énergétique, c'est un enjeu carrefour où s'entremêlent tous nos choix de société. Si nous voulons nous positionner dans le peloton de tête des économies du XXI<sup>e</sup> siècle, nous devons miser sur nos atouts et changer de base énergétique », dit-il.

Steven Guilbeault lance un appel au ralliement. « Nous vivons de grands défis. Nous avons pris du retard face au développement durable, malgré que nous soyons les seuls en Amérique du Nord à posséder une loi pour le soutenir. Nous devons trouver des moyens de travailler ensemble », dit l'écologiste. C'est totalement possible, croit Claire Bolduc, car « nous avons un enracinement culturel qui nous unit. Nous devons miser sur nos valeurs de solidarité et les grands principes d'équité, de partage des ressources, de subsidiarité et d'accès que nous nous sommes donnés ».

## RÉsolutions

**Les délégué-es au 63<sup>e</sup> Congrès de la CSN ont adopté des résolutions pour réclamer une véritable politique de développement durable et agir sur l'environnement. Vous trouverez toutes ces recommandations ainsi que celles des autres chantiers au [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca).**



Robert Laplante

## Dialogue, formation et transparence

# Les nouveaux outils de l'organisation du travail

par Denise Proulx

Photos : Normand Blouin

**C'est l'évidence même et pourtant trop d'employeurs négligent ce fait : derrière tout succès économique, il y a des individus. En termes d'organisation du travail, reconnaître les capacités des uns et des autres favorise l'innovation, la responsabilisation et la satisfaction des consommateurs.**

**A**u départ, c'est parce que les individus s'impliquent dans leur organisation et qu'ils suggèrent des innovations que les routines de travail changent. « Nous ne parlons pas de machines, mais des ouvriers qui gèrent ces

machines. Ce sont ces individus qui possèdent des compétences, de l'expérience, qui savent retransmettre l'information acquise, qui modèlent la valeur de la satisfaction du client », rappelle Pierre-André Julien, professeur à l'UQTR et conférencier au panel portant sur l'intensification et l'organisation du travail lors du congrès de la CSN.

Elle semble donc bien finie la période tayloriste au cours de laquelle les patrons et les ingénieurs prétendaient savoir quoi dire aux employés qui devaient, par la suite, appliquer leurs idées en bien dociles exécutants. « Dorénavant, les employés sont tout aussi importants que les patrons », complète l'universitaire.

Dans les grandes entreprises, relate-t-il, l'innovation prend appui sur les savoirs et de nouvelles formes d'organisation du travail. Les machines n'en fonctionnent que mieux. Julien observe que les savoirs des entreprises sont donc construits sur une foule de petits changements organi-

sationnels complémentaires qui influencent d'autres organisations, à des échelles différentes. C'est ainsi qu'elles réussissent à se distinguer et à créer leur style ou leur propre atmosphère. C'est ce qui suscite l'engouement chez les clients.

### Partager les défis

Savoir s'allier les connaissances, la compétence et l'enthousiasme de chaque travailleur, c'est en quelque sorte « partager les défis », croit Pierre-André Julien. Mais pour y arriver, le dialogue est de mise et la formation professionnelle prend une importance de premier plan. « C'est une culture qui encourage l'expérimentation responsable à tous les échelons et le partage de l'apprentissage par les succès et les échecs », constate le chercheur de l'UQTR.

L'effet positif est observable relativement rapidement. En général, les travailleuses et les travailleurs perçoivent une valorisation de l'information qu'ils détiennent. « Plus on parle des problèmes, plus la for-

mation est valorisée, plus l'innovation s'installe », dit Pierre-André Julien.

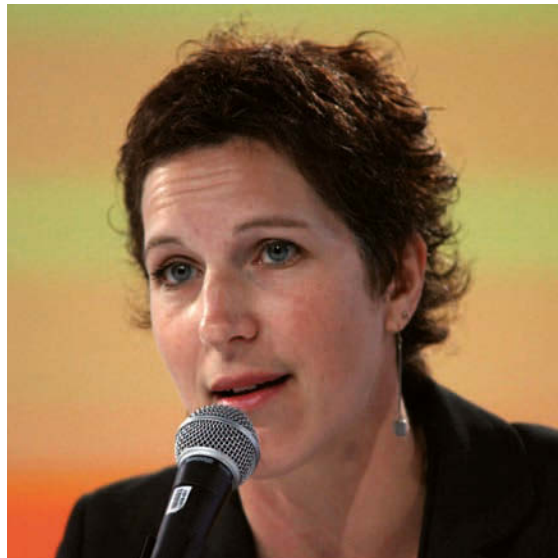
Lorsque le budget alloué à la formation professionnelle dépasse le plancher obligatoire du 1 % de la masse salariale, les entreprises y constateraient un effet domino, en termes d'amélioration de l'organisation du travail et de l'introduction de l'innovation. Ces effets combinés entraîneraient une hausse du chiffre d'affaires pouvant atteindre dans certains milieux les 10 %.

### Comment valoriser le dialogue ?

Trop beau pour être réel, et trop exceptionnel ? Comment croire que le marché du travail est prêt pour ces changements d'organisation du travail ? Comment les travailleurs d'une entreprise peuvent-ils participer à la réorganisation de leur milieu professionnel ? Selon le chercheur Julien, la formule n'est pas nouvelle, elle est connue. Il faut juste la remettre à l'ordre du jour. Hélas, seuls les plus avant-gardistes s'en prévalent.



Pierre-André Julien, professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières



Caroline Tremblay, présidente du Syndicat des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux du Québec

« De plus en plus d'entreprises comprennent que pour attirer et retenir de la main-d'œuvre, le partage de l'information et la reconnaissance sont des outils indispensables. Les travailleurs doivent donc le rappeler à leur patron et faire valoir que tous y gagneront, au bout du compte.

### Vague de fond

La seconde conférencière, Caroline Tremblay, présidente du Syndicat des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux du Québec, analyse que cette nouvelle approche de l'organisation du travail n'a rien d'une mode. La syndicaliste estime qu'elle représente une véritable vague de fond déferlant sur les milieux de travail. Elle serait même fort populaire auprès de nombreux employeurs, dans le secteur public québécois, qui travaillent avec des clientèles diverses.

« C'est le contexte politique qui soutient cette transformation. Dans le système public, notamment, on assiste à un copier-coller des pratiques organisationnelles du secteur privé. On le constate depuis l'arrivée de Jean Charest au pouvoir en 2003. » Madame Tremblay observe que depuis la nomination du D<sup>r</sup> Yves Bolduc au ministère de la Santé et des Services sociaux, ce modèle d'organisation prend même de l'ampleur. « Il enfonce le clou. La pression est forte. Sauf que cette formule ne tient pas compte des pénuries de personnel. Il faut donc réfléchir à la manière d'influencer la réorganisation en tenant compte de nos propres conditions de travail », suggère la présidente du syndicat.

### Réfléchir et dialoguer

« Sommes-nous prêts comme syndicat à revoir nos définitions de tâches? » Caroline Tremblay rappelle que cette question est au cœur de toutes les réflexions. La relation de confiance

entre l'employeur et le syndicat passe par la reconnaissance des compétences syndicales. Elle déplore que ce fait ne soit pas toujours acquis.

Le dialogue implique également, ajoute-t-elle, une définition commune des objectifs et de la transparence dans la circulation des informations. « Le défi est de savoir où cela s'arrête. Et le débat avec les membres, au préalable, est souvent escamoté. Il demeure essentiel que les membres sentent que la haute direction et les gestionnaires appuient cette consultation et cette communication constante avec eux, tout au long du processus de la réorganisation du travail. C'est ainsi que les changements peuvent s'ancre. »

### Savoir choisir le bon guide

Les employeurs du secteur public, comme ceux du secteur privé, sont de plus en plus ouverts au dialogue avec leurs employé-es, pense madame Tremblay. Il n'en demeure pas moins qu'ils travaillent à la mise en œuvre

de nouveaux modèles d'organisation du travail dont l'efficacité devrait être évaluée et ajustée, au fur et à mesure.

Une panoplie de guides sont à la disposition des employeurs et des travailleurs, notamment dans le secteur des soins de santé, pour soutenir la démarche de gestion du changement des milieux de travail. Par exemple, les guides Planetree, la certification BNQ, les hôpitaux magnétiques sont tous des modèles qui se veulent englobants et attrayants. « Il faut choisir le modèle en fonction de la culture organisationnelle et de la volonté de transparence. Il est certain que plus les travailleuses et les travailleurs s'impliquent dans les changements, plus ils sont en mesure de les appliquer et de les réussir. »

En fait, tout est une question de patience, d'engagement et de dialogue!

## RÉsolutions

**Le 63<sup>e</sup> Congrès de la CSN a adopté deux résolutions relatives à l'organisation du travail. Vous trouverez toutes les recommandations qui y ont été adoptées au [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca).**

## Femmes autochtones

# Une longue route vers la liberté

Propos recueillis  
par Emmanuelle Tassé

Photos : Normand Blouin

**De mère Innuë et de père Blanc, déjà mère de cinq enfants à 40 ans, ex-sous-ministre à la Condition féminine (2003–2007) et présidente de Femmes autochtones du Québec, Michèle Taina Audette a abordé la lutte des femmes autochtones, lors de son allocution devant les congressistes de la CSN, en mai dernier. *Perspectives CSN* l'a rencontrée.**

### Pourquoi la situation des femmes autochtones évolue-t-elle si lentement ?

La volonté des gouvernements d'améliorer la vie des populations autochtones est presque nulle. Toutes les communautés en pâtissent, pas seulement les femmes. Malgré le mal de vivre et la consommation de drogues, malgré le manque de respect de nos droits fondamentaux, l'absence d'accès à l'égalité avec les autres Québécois, je sens chez les femmes autochtones une volonté de s'en sortir. Elles conservent l'espoir à travers la tristesse et la misère qu'elles peuvent porter.

### Faudrait-il abolir les réserves alors ?

Je ne le pense pas. Vivre en communauté nous permet de maintenir et de transmettre notre culture, nos valeurs, nos traditions. Abolissons seulement le terme, qui est, à mon sens, dégradant. Pour le remplacer par *territoire*, par exemple. Avec une garantie d'être maîtres sur ce territoire, avec davantage de droits, de responsabilités et de protection de notre statut d'autochtone afin que nous puissions participer pleinement au développement économique et durable de celui-ci.

### Les nouvelles générations se définissent-elles différemment de leurs aînées ?

Oui. Les nouvelles technologies et les statuts professionnels ouvrent des horizons très différents aux jeunes femmes. Les communautés autochtones ont 30 ou 40 ans de retard sur leur temps, 50 dans certains cas. Là où nos grands-mères se repliaient sur leurs secrets et leurs tabous, nous voulons exprimer nos malaises. Les plus jeunes sont susceptibles de choisir des postes décisionnels, en politique par exemple.

### Quelle perception a l'homme autochtone de la femme ?

Je sens chez certains hommes un grand respect à notre égard, en nous accordant la place qui revient naturellement à chaque



Michèle Taina Audette

être humain. Dans la collaboration, tout simplement. Mais ils sont en minorité. Les autres, plus âgés que les précédents, nous confinent encore à la maison, avec les enfants et les repas. L'évolution est réelle, mais progressive et vient des jeunes générations, comme partout ailleurs.

### D'où vient la violence conjugale ?

Elle est due en premier lieu aux effets dévastateurs de la violence physique, psychologique et sexuelle vécue dans les pensionnats par une forte proportion d'hommes et de femmes aujourd'hui adultes. Ils reproduisent le cycle de la violence. Ma propre mère a été dans un de ces établissements. Je fais partie de la première génération qui n'a pas subi ce traitement. Ces enfants ont été dépossédés de leur identité, ont vu leurs droits bafoués. Ils tentent de dissimuler et d'anesthésier leurs souffrances avec l'alcool et les drogues.

Le mal social perdure. Il en découle une violence dont même les plus jeunes font les frais.

La perte des droits fondamentaux, du territoire, de la culture, de la langue et de l'identité, le racisme et une extrême pauvreté engendrent, bien sûr, des frustrations terribles qui peuvent se traduire par de la violence aussi. Celle des femmes envers les hommes ne doit pas être passée sous silence non plus. Il s'agit d'une réalité qui révèle un mal-être profond.

## Les femmes autochtones sont-elles féministes ?

Non. Pas du tout. La tradition pèse encore très lourd. Elles ne veulent pas scinder la communauté ou être à la source de conflits internes. À la suite d'une agression, elles craignent de dénoncer l'agresseur au sein d'une collectivité où tout le monde se connaît. Les parents ordonnent encore à leurs filles de rester auprès de leur conjoint, et la belle-famille dira la même chose. Elles restent responsables de leurs enfants au quotidien et ne veulent surtout pas s'en éloigner. Femmes autochtones du Québec (FAQ) défend la tolérance zéro envers la violence et prône la sécurité physique, mentale, économique, émotionnelle et spirituelle des femmes avant tout. Mais notre organisation tient aussi à sensibiliser les gens aux souffrances des hommes, qui doivent être entendues et soignées. Les efforts doivent être collectifs. Aujourd'hui, même le discours des chefs a changé sur ces questions. À petits pas de mocassins, on avance.

## Quelles actions ont fait évoluer les mentalités ?

La FAQ a organisé des colloques, a donné des formations aux policiers, aux chefs, aux travailleurs sociaux. Elle a mené des recherches aussi. Et elle a surtout fait de la lutte à la violence une priorité. Si chacun met la main à la banquette<sup>1</sup>, nous arriverons à passer à autre chose.

## Comment la CSN a-t-elle soutenu la cause autochtone ?

La CSN a, entre autres, soutenu la ratification de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones par le Canada, qui l'a enfin signée en novembre 2010, avec trois ans de retard, alors qu'il figurait parmi les instigateurs de ce projet ! Quelque 143 pays l'avaient déjà ratifiée en septembre 2007. Le 21 juin 2011, en cette Journée des peuples autochtones, la CSN a fait partie des groupes qui se sont réunis à Val-d'Or pour rappeler au gouvernement l'impor-

tance de respecter cet engagement solennel envers les peuples autochtones.

Cette déclaration est le fruit d'un travail de près de vingt ans de la part des groupes autochtones du monde entier. Elle traite de culture, d'identité, de santé, de langue et d'éducation, de relations harmonieuses entre les peuples autochtones et les États, d'égalité, de partenariat, de bonne foi et de respect mutuel. Elle constitue un standard minimal pour la survie des peuples autochtones.

## Quel est l'avenir des femmes autochtones ?

J'entends parfois que le changement passe par les femmes, que l'avenir repose sur elles. On nous fait peut-être une fleur, symboliquement. Mais le cadeau est trop lourd à porter. Elles sont déjà fatiguées de lutter au quotidien pour gérer les problèmes familiaux et sociaux, en plus des charges domestiques qui leur incombent. Le taux de fécondité est encore très élevé



tant dans les communautés autochtones. Un nombre croissant de mères choisissent des postes prenants qui exigent beaucoup d'engagement professionnel.

Les vingt prochaines années serviront surtout à inculquer aux femmes autochtones leurs droits et leurs responsabilités pour leur permettre de s'affirmer. C'est pourquoi il faut absolument s'entendre sur le fait que l'avenir appartient autant aux hommes qu'aux femmes pour qu'efforts, responsabilités et objectifs soient partagés.

# RÉsolutions

**Le 63<sup>e</sup> Congrès de la CSN a adopté une résolution relative aux communautés autochtones. Vous trouverez toutes les recommandations qui y ont été adoptées au [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca).**

1. Ce pain est souvent associé à la culture amérindienne, mais il est consommé aussi par les travailleurs forestiers et les chasseurs. Ce terme, particulier au français du Canada, n'est pas un emprunt aux langues amérindiennes, contrairement à ce que l'on croit souvent. Il provient de l'anglais bannock, lui-même d'origine celtique.

Source : GDT

Pierre Patry

# Un budget transparent, démocratique et visionnaire



Photo : Normand Blouin

par Denise Proulx

**Les 1743 délégué-es du 63<sup>e</sup> Congrès ont adopté les prévisions budgétaires pour l'exercice 2011–2014. Un budget équilibré et audacieux qui propose plusieurs nouveautés. Pour Pierre Patry, trésorier de la CSN, « le budget est équilibré non seulement parce que les chiffres balancent, mais parce qu'il s'agit d'un budget qui permet de répondre aux besoins de l'ensemble de nos syndicats. »**

**L**es points majeurs de ce budget : des ajustements importants à la péréquation de la CSN<sup>1</sup>, des augmentations des prestations aux grévistes ou aux personnes congédiées pour activités syndicales et des ajouts de ressources.

Le trésorier a soigneusement pris le temps de détailler le contenu de la proposition budgétaire. Il a patiemment expliqué la vision du comité exécutif. « Nous avons la responsabilité syndicale de faire les choix les plus adéquats et de tenir un exercice transparent et démocratique », a lancé Pierre Patry avant d'ajouter que le bureau confédéral avait préalablement débattu du budget et constaté que les finances de la CSN demeurent bonnes et qu'elles se sont même améliorées depuis la récession de 2008. « La CSN est dotée d'une forte combativité, d'une capacité exceptionnelle de mobilisation et de présence dans les débats publics. Par nos actions quotidiennes, nous exerçons un important pouvoir d'attraction. Nous évaluons que dans les trois prochaines années, nous poursuivrons la croissance de nos effectifs », a complété le trésorier de la CSN.

## Péréquation et prestations

La péréquation aux fédérations sera haussée de 5 millions de dollars sur trois ans. Elle passera donc de 12,6 millions à 17,6 millions de dollars, soit une hausse de 40 %. Et pour la première fois, toutes les fédérations en bénéficieront puisque la moitié de la hausse sera distribuée entre elles.

La péréquation est aussi majorée de 40 % pour les conseils centraux. La quasi-totalité de cette somme ira aux régions éloignées qui doivent desservir des territoires immenses (Abitibi–Nord-du-Québec, Côte-Nord, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine).

Pour tenir compte de la réalité du coût de la vie, les prestations hebdomadaires de grève et de lock-out et celles pour les personnes suspendues, congédiées ou victimes de représailles pour activités syndicales sont portées à 230 \$ depuis le 23 mai 2011; elles grimperont à 235 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2012 et à 240 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013.

## Consultation des membres

La réalité syndicale dans laquelle une organisation comme la CSN œuvre est en constante évolution. Ainsi, comme il a été résolu, au cours du prochain mandat, la CSN tiendra une large consultation dans ses rangs sur l'organisation des services offerts aux syndicats et la meilleure manière de les dispenser ainsi que sur la péréquation distribuée aux fédérations et aux conseils centraux en lien avec ces mêmes services.

Pour ce faire, un comité formé de représentantes et de représentants de la CSN, des fédérations et des conseils centraux a été mis en place dès le mois de juin. Le plan de travail de ce comité a été présenté au bureau et au conseil confédéraux de septembre. L'échéance des travaux est fixée, au plus tard, à septembre 2012. Les syndicats seront informés de l'avancement et de la conclusion des travaux.

## Soutien professionnel

Par ailleurs, le budget prévoit aussi des ajouts de ressources dans les services de la CSN afin de mieux soutenir notamment le travail des fédérations en négociation, que ce soit lors de négociations locales, regroupées ou provinciales.

Ainsi, le Service des relations du travail se dotera d'une équipe de trois conseillères et conseillers syndicaux et d'une employée de bureau supplémentaires pour soutenir les effectifs des fédérations en négociation. « Cette aide pourra servir, par exemple, pour des dossiers qui demandent une expertise particulière en matière de négociation de convention collective ou encore lors de l'accueil de groupes dans de nouveaux champs de syndicalisation », précise Pierre Patry. D'autres ajouts au Service des relations du travail permettront aussi un soutien accru en ce qui concerne les régimes de retraite, d'assurance et de rémunération. L'ajout d'un poste de conseiller syndical à la défense des accidentés-es et d'un autre pour les dossiers en environnement est aussi prévu.

Au Service des communications, la multiplication des plateformes et une accélération de la diffusion des informations ont entraîné un virage au cours des trois dernières années, notamment au chapitre de l'utilisation des médias sociaux, et nécessitent la création d'un nouveau poste de conseillère ou de conseiller. Au Service d'appui à la mobilisation et à la vie régionale, l'équipe nationale de trois conseillers passera à cinq. Deux postes de conseillers syndicaux ainsi qu'un demi-poste d'employée de bureau seront aussi ajoutés aux ressources actuelles du Syndicat des agents correctionnels du Canada (UCCO-SACC-CSN).

## Immobilisations

Le siège social de la CSN, situé au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal, est entièrement occupé et il faut actuellement louer quelque 60 000 pieds carrés supplémentaires (au 2100, boulevard De Maisonneuve) pour loger tout le personnel.

Dans ce contexte, la CSN songe à construire un nouvel édifice dans le stationnement arrière de son siège social. Elle doit préalablement procéder à un emprunt de 50 millions de dollars. Le trésorier de la CSN a proposé d'aller de l'avant. À son avis, grâce à sa bonne santé financière, la CSN possède la capacité de réaliser ce projet. Il estime que cet investissement générera des économies sur les coûts de location externe. La CSN ambitionne de construire un « bâtiment exemplaire sur le plan environnemental ».

De plus, à Québec, la rénovation de l'immeuble qui abrite la CSN sera terminée.

## Mobilisation accrue sur plusieurs fronts

Les états financiers et les prévisions budgétaires permettent de croire que la CSN continuera, comme elle l'a fait au cours des 90 dernières années, de répondre aux appels pressants à la mobilisation et à l'action solidaire.

1. Le but premier de la péréquation est de venir en aide aux fédérations et aux conseils centraux moins fortunés. L'objectif est donc de rétablir une certaine équité de services entre les membres de la CSN.

# RÉsolutions

Toutes les propositions relatives aux finances adoptées se trouvent au [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca), sous l'onglet du 63<sup>e</sup> Congrès de la CSN.



Photo : Michel Giroux

# Un congrès dans l'air du temps

Photos : Normand Blouin et Michel Giroux

Le 63<sup>e</sup> Congrès de la CSN, qui s'est déroulé à Montréal, nous aura permis de vivre une expérience exceptionnelle, rodée au quart de tour, du début à la fin. Sur le plan technologique, l'organisation était irréprochable, tous pouvaient aisément suivre les présentations captivantes des invité-es locaux et internationaux. Beaucoup de débats, énormément de respect entre les participantes et les participants, la démocratie à son meilleur!

Une innovation dans l'air du temps, le congrès était relaté, en direct, sur Twitter. Une station interactive était également mise à la disposition des congressistes pour qu'ils puissent s'exprimer sur les différents médias sociaux, notamment la page Facebook de la CSN. Diverses capsules vidéo ont été également produites à l'occasion. Elles sont disponibles à l'adresse : <http://www.csn.qc.ca/web/63eme-congres-de-la-csn/accueil>. Qui sait, peut-être vous y reconnaîtrez-vous?

Malgré ces avancées technologiques, l'histoire était au rendez-vous et tout contribuait à nous rappeler que nous faisons partie d'une organisation forte de 90 ans d'expérience et de luttes, qui a su évoluer pour être bien de son temps!

Félix Cauchy-Charest







Comité Confédéral de santé et sécurité au travail

Comité National des jeunes



Denis Beaudin,  
Laurent Berger  
et Mélanie Laroche



Photo : Michel Giroux

# Syndicalisme Un regard vers l'avenir

par  
Pierre-Luc Bilodeau

**Ici et ailleurs, le mouvement syndical est fragilisé par des bouleversements dans le monde du travail, par les attaques nombreuses en provenance de la droite, ainsi que par le désintérêt d'une partie de ses propres membres à l'endroit de la vie syndicale. Des remises en question et des actions concrètes sont donc nécessaires pour renverser la vapeur. C'est le message qu'ont lancé trois conférenciers provenant de différents horizons, lors du congrès de la CSN en mai dernier.**

« **O**ui, nous sommes bons, mais peut-être pouvons-nous être meilleurs ? J'ai le sentiment que c'est ce qui guide vos débats », lance Laurent Berger. Le secrétaire national de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) insiste sur l'importance d'agir « pour améliorer la vie des salarié-es dans un monde en mutation constante qui accentue les inégalités. Et puis, il y a l'urgence pour les syndicalistes de se renouveler », de faire le point sur nos réussites et nos échecs et de se questionner sur nos méthodes de démocratie syndicale. Or il apparaît, selon lui, nécessaire de se rapprocher des militants et de s'inspirer de leur quotidien, de façon notamment à répondre aux attentes individuelles.

À la suite de la conduite de plusieurs chantiers de réflexion et d'action, ainsi qu'au fil d'une centaine d'expérimentations menées dans ses syndicats, la CFDT constate le besoin d'améliorer l'accompagnement des militantes et des militants, qui sont parfois laissés à eux-mêmes, et de mettre sur pied de nouvelles structures pour répondre à ce défi.

La question de la relève est également une préoccupation majeure de la centrale. Il est aujourd'hui impératif d'élargir la représentativité des membres parmi les délégué-es syndicaux en assurant une meilleure présence des femmes, des immigrantes, des immigrants et des jeunes. « Nous avons une difficulté naturelle à faire confiance aux militants qui ne sont pas forcément comme nous (...). Il faut déplacer les meubles, changer les représentations. Si l'on veut avoir un parcours parfait, on sera prêt... à 55 ans ! On doit savoir prendre des risques. Il faut arrêter de se dire que c'était mieux avant : le syndicalisme n'est pas de la nostalgie. »

Mélanie Laroche, professeure en relations industrielles de l'Université de Montréal, estime pour sa part qu'il est essentiel d'adapter nos méthodes d'organisation pour faciliter la syndicalisation dans les secteurs non traditionnels. Elle suggère également l'idée de sortir des milieux de travail, comme le font certains syndicats américains. « Ils sont en contact direct avec les salarié-es, parce qu'ils ont de la difficulté à recruter dans les milieux de travail. Ils ont multiplié les centres de travailleurs basés sur la localité, pour les épauler dans leur réalité quotidienne. Ainsi, on démystifie les syndicats et on établit un premier contact. »

## Passer à l'offensive

Les organisations syndicales doivent aussi convaincre leurs membres que l'action politique est nécessaire, car l'action patronale, elle, s'organise vigoureusement : « Dans les quatre dernières années, on constate une augmentation de 900 % du nombre de lobbys d'entreprises inscrits à l'Assemblée nationale, seulement pour influencer les politiques adoptées. Et on ne se cachera pas que dans les dernières années, les droits collectifs ont été pas mal bafoués. (...) Les entreprises veulent déréglementer et réduire les conditions de travail. Même les entreprises très rentables veulent diminuer ces conditions. Les menaces de délocalisation servent maintenant à toutes les sauces », déplore-t-elle.

Pour répondre à ces attaques, il est impératif d'aplanir les divisions syndicales et de regrouper toutes les organisations progressistes. Selon Mélanie Laroche, celles-ci doivent se mobiliser pour forcer l'amélioration des lois du travail et proposer un modèle économique qui considère davantage la qualité de vie et le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs. Mais elle rappelle que les centrales syndicales ont tout un défi à relever, car « le message syndical passe difficilement ! » tant au sein de la population que de ses propres membres. « Que peut-on proposer pour susciter la fougue syndicale ? Il faut arrêter de se désoler que les gens ne participent plus et réfléchir à une manière différente de faire. »

## Le contact humain, une recette éprouvée

Pour mieux porter notre message, la professeure préfère les bonnes vieilles méthodes. « Moi, je crois que les médias sociaux ne sont pas un miracle. C'est rare qu'un vendredi soir, un travailleur aille sur Internet pour voir ce que le syndicat a à lui dire. Les enquêtes que nous avons

Photo: Renzo Designers



faites démontrent qu'il ne faut pas essayer de trouver des moyens magiques, mais plutôt améliorer la structure de délégué-es. Étonnamment, les jeunes recherchent un contact de personne à personne, pas des solutions à la mode. »

C'est également l'avis de Denis Beaudin, président du syndicat de Gurit et 1<sup>er</sup> vice-président du Conseil central de l'Estrie<sup>1</sup>. « Le tract passé de main à main, ça, c'est apprécié. Pourquoi ? Parce que je leur donne du temps, un contact direct. (...) Il faut revoir notre méthode de représentation : quand je rentre à la *shop*, je dois prendre le temps de saluer les membres, de faire preuve d'un leadership positif, de simplicité, de disponibilité. Quand je prends le temps de poser

des questions, de m'intéresser à eux et qu'ensuite je leur demande de porter attention à quelque chose en particulier, ils m'écoutent. »

Pour favoriser la participation des jeunes, il faut comprendre leur réalité, insiste-t-il. « Ils veulent que ça bouge. Mais nos assemblées générales ne sont-elles pas plates ? Pourtant, on rejette la faute sur nos membres, qui ne s'impliquent pas. Quand mon syndicat a été créé, il y avait du monde dans nos assemblées. Les gens voulaient que ça change. Aujourd'hui, il faut que je fasse tout pour avoir le quorum. Est-ce que je parle encore de leur vie, que je leur donne le goût de s'impliquer ? »

## La CSN va de l'avant

Plusieurs propositions ont été adoptées lors du congrès pour assurer l'avenir du syndicalisme. Parmi celles-ci, on suggère une offensive concertée avec d'autres centrales et des groupes de défense des non-syndiqué-es pour promouvoir le travail décent, la pertinence du syndicalisme et le droit à la syndicalisation, aussi, l'organisation d'un événement sur les défis du syndicalisme. Il a également été résolu que la CSN fasse la promotion d'une journée annuelle de la militance syndicale, pour mieux faire connaître à la population le rôle

des militantes et des militants syndicaux et les retombées positives de l'action syndicale.

De plus, il est proposé que la CSN organise un chantier de réflexion sur la répartition de la richesse dans le monde du travail, qu'elle actualise son programme et ses outils de formation à l'intention des militants pour y introduire un volet sociopolitique, qu'elle poursuive ses efforts pour plus de justice sociale et qu'elle développe un plan d'action incluant une possible grève sociale avec nos alliés syndicaux pour protester contre les mesures rétrogrades du gouvernement Charest.

# RÉsolutions

Pour plus de détails sur ces propositions visant à renouveler le syndicalisme, rendez-vous à la page du 63<sup>e</sup> Congrès de la CSN sur le site de la CSN : [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca).

Tout au long du congrès, les délégué-es ont été invités à exprimer ce qu'ils souhaitent pour la société de demain.

1. Depuis le congrès, Denis Beaudin a été élu à la présidence du Conseil central de l'Estrie.

# Rétrospective des conflits Un vibrant hommage aux syndicats en lutte

par Benoit Aubry

Photos : Normand Blouin

**Au congrès de la CSN, devant 2000 personnes particulièrement attentives, la vice-présidente de la CSN, Denise Boucher, a dressé une dynamique rétrospective des conflits et des luttes menés par les syndicats et l'organisation, lors des trois dernières années.**



Denise Boucher

La narration et la description des batailles survenues entre 2008 et 2011, illustrées sur les écrans géants de photos et de films relatant des moments marquants, ont soutenu l'intérêt évident des congressistes.

D'entrée de jeu, la vice-présidente a souligné le 90<sup>e</sup> anniversaire de la CSN et l'apport indéniable de la confédération au mieux-être de ses syndiqué-es et de l'ensemble de la population québécoise :

« Depuis 1921 (...), nous avons soutenu de grandes grèves dans bien des secteurs d'activité (...). Nous avons aussi tenu de grandes manifestations en appui aux revendications des femmes, au Québec français, à de grandes négociations ou encore pour dénoncer des choix politiques de nos gouvernements et j'en passe.

« Toutes ces luttes ont été menées afin de pouvoir vivre dans une société plus égalitaire, plus juste et plus humaine. C'est encore vrai aujourd'hui. Voilà pourquoi les trois dernières années ont été, elles aussi, ponctuées par des conflits et des luttes dans de nombreux secteurs d'activité. »

## Applaudissements et huées

À plusieurs reprises, les délégué-es se sont levés spontanément pour manifester leur approbation et leur appui à des camarades en lutte. Tel fut le cas, notamment, pour le syndicat de Coach Canada qui, après 23 mois de bataille, a eu gain de cause. Les responsables de services de garde en milieu familial, la CSN-Construction, les chauffeurs et chauffeurs d'autobus scolaire, les sages-femmes

et bien d'autres ont aussi recueilli des applaudissements chaleureux.

En contrepartie, des huées immédiates ont éclaté au simple prononcé du mot *Quebecor*, trahissant de ce fait l'exaspération des congressistes devant la façon d'agir de cet employeur, entre autres durant le long conflit l'ayant opposé au Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal. Le nom des propriétaires du Roi du coq rôti, de Sherbrooke, dont les syndiqué-es sont en lock-out depuis plus de mille jours, a

également été accueilli par un tollé de réprobation.

Quand Denise Boucher a fait état de la lutte menée par la CSN pour que soit modernisée la loi anti-briseurs de grève, la foule s'est levée d'un seul bond pour ovationner ses propos et scander durant de longues minutes : so-so-so, so-li-da-ri-té!

Mais les congressistes ont réservé leurs plus chaleureuses acclamations aux cinq syndicats toujours en conflit au moment du congrès. En plus des syndiqué-es du Roi du coq rôti et de l'abattoir Olympia, qui sont toujours en conflit, ils ont également salué ceux du Château Mont-Sainte-Anne, du Valu-Mart de Shawville, du cimetière Le

Repos Saint-François d'Assise.

La vice-présidente a noté que les objectifs de la CSN, bien que modifiés et enrichis, sont demeurés fondamentalement les mêmes depuis 90 ans, soit de permettre à ses membres d'améliorer leurs conditions de travail et de vie, puis de se faire respecter.



# L'émergence d'une révolution

par Emmanuelle Tassé

Photo : Normand Blouin

**Rachad Antonius, sociologue québécois d'origine égyptienne, professeur à l'Université du Québec à Montréal et spécialiste du monde arabe, a expliqué, lors du dernier congrès de la CSN, pourquoi et comment les populations de certains pays arabes ont commencé à prendre leur destin en main. Modeste compte-rendu d'un récit passionnant.**



**A**u cœur de la révolution des pays arabes entamée à l'hiver 2011, le cas de l'Égypte est très intéressant. La colère des Tunisiens a permis aux Égyptiens d'emboîter le pas, avec des manifestations de plus d'un million de personnes à chaque fois sur la place Tahrir, au Caire. Le même président, Hosni Moubarak, était en place depuis plus de 30 ans. « Les institutions politiques de la société égyptienne, au fonctionnement complexe, existent depuis 4000 ans. Avec toute la force d'inertie que cela suppose », commente Rachad Antonius. Si la mobilisation populaire s'est faite brutalement aux yeux du monde occidental, elle vient en réalité de très loin.

En appui à une grève des ouvriers du textile, de jeunes blogueurs avaient lancé, le 6 avril 2008, l'idée d'une journée de grève générale. La mobilisation prévue n'a pas eu lieu, mais les rues du Caire sont restées presque vides. « Les autorités, comme les initiateurs de cette journée sans travail, ont été prises de court, prenant conscience de la puissance mobilisatrice des médias sociaux », rapporte Rachad Antonius. Le mouvement du 6 avril était né et fut un tremplin des révoltes de 2011.

En Égypte, une majorité de syndicats était contrôlée par l'État. Une résistance syndicale s'est donc organisée contre ces syndicats étatiques, revendiquant le droit de se syndiquer en dehors des structures officielles et engendrant des batailles jugées illégales. Des années de grèves et de manifestations au cours desquelles les militants se sont fait violenter par la police ont donc précédé la révolution de 2011. Un mouvement s'était aussi formé pour redessiner le processus électoral, et une réforme constitutionnelle a été entreprise. Enfin, un mouvement pour la démocratisation de la vie politique a été amorcé par Mohamed El Baradei, ancien chef de l'Agence

internationale de l'énergie atomique (AIEA) et prix Nobel de la paix.

« C'est l'ensemble de ces réseaux de mobilisation, conjugué aux terribles frustrations des Égyptiens, qui a permis l'émergence de ce formidable mouvement de révolte », explique le professeur.

« L'Égypte n'est pas un pays isolé, mais bien un pion dans la stratégie américaine. Les mécanismes de contrôle que Washington a utilisés sur elle en termes politiques et idéologiques ont favorisé son immobilisme, précise Rachad Antonius. Il faut bien comprendre, poursuit-il, que le Proche-Orient vit encore à l'ère coloniale et que les anciennes puissances décident encore qui prend le pouvoir, ce qui doit changer et à quel rythme. Et c'est d'abord contre ce mode de fonctionnement complètement archaïque que les peuples arabes se sont révoltés. »

L'Arabie Saoudite, qui marche main dans la main avec les États-Unis, s'oppose au changement. Structures institutionnelles nouvelles, comportements nouveaux : pour que cette révolution politique devienne une révolution sociale, il faudra beaucoup de temps. L'obstacle principal sera celui qu'opposeront les ex-forces coloniales qui continueront à garder la mainmise sur cette région du monde géographiquement stratégique et riche en pétrole. Ils n'auront aucun intérêt à voir libres et autonomes les pays qui la composent.

« Ces révoltes ont démontré, que ce soit en Tunisie, en Égypte, en Syrie, au Yémen, en Algérie, au Maroc, au Bahreïn ou en Palestine, qu'une révolution populaire est un pouvoir extraordinaire. Elles sont extrêmement inspirantes. Et le caractère précieux de la solidarité de tous les syndicats du monde arabe, ainsi que de ceux outre frontières, sera plus que jamais nécessaire pour atteindre les résultats tant espérés par les peuples concernés », estime Rachad Antonius.



Gaétan Châteauneuf



# Une bienvenue et des au revoir

par  
**Pierre-Luc Bilodeau**

Photos : Normand Blouin

C'est au président du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM), Gaétan Châteauneuf, que revenait l'honneur d'ouvrir le 63<sup>e</sup> Congrès de la CSN. D'entrée de jeu, il a mis l'accent sur la question environnementale, en invitant les participantes et les participants à utiliser le transport en commun pour contribuer à la diminution des gaz à effet de serre. Il a également attiré l'attention des délégué-es sur une réalité de la région montréalaise en rappelant les obstacles majeurs qui se dressent devant les nouveaux arrivants, et particulièrement ceux des minorités visibles, en ce qui a trait à l'intégration en emploi. « Ce sont les personnes les plus affectées par le chômage. Cette situation est due, entre autres, à des problèmes d'intégration, de préjugés, de francisation et de reconnaissance des compétences. »

Le président du CCMM a réitéré la volonté de son organisation de mener les luttes sur tous les fronts pour contrer le capitalisme sauvage, les coupes draconiennes dans les institutions de santé ainsi que les inégalités et les discriminations envers les femmes et les minorités. De plus, il a souligné la nécessité de revoir la loi anti-briseurs de grève, dont la désuétude a favorisé un long conflit au *Journal de Montréal*. Par ailleurs, il a salué les belles victoires du conseil central pour soutenir les emplois.

## Salut Claudette !

Le président de la FTQ, Michel Arsenault, aussi invité à formuler un discours à l'ouverture, a profité de l'occasion pour saluer le travail de Claudette Carbonneau, qu'il a qualifiée de « grande dame du syndicalisme québécois ». La toute première femme à pré-



Michel Arsenault

sider la CSN a, selon lui, démontré une sensibilité particulière au sujet de l'équité salariale, des services de garde et de la conciliation famille-travail. « Elle a toujours travaillé pour réunir les conditions d'une plus grande accessibilité des parents au marché du travail, dans des emplois de qualité. Pas seulement pour les femmes de la CSN, mais pour l'ensemble des Québécoises. Bravo Claudette ! » Il a rappelé son rôle crucial lors de la dernière négociation dans le secteur public et dans l'adoption de l'entente de non-maraudage avec les partenaires du front commun.

Le président FTQ a aussi eu de bons mots pour Roger Valois, qui a été pour lui un adversaire coriace lors des campagnes de maraudage dans le secteur de la métallurgie. « J'ai mordu la poussière plusieurs fois contre Roger », a-t-il avoué. En outre, il a souligné le rôle important joué par Lise Poulin lors des négociations regroupées dans l'hôtellerie.

Réjean Parent, président de la CSQ, a pour sa part lancé une salve contre la droite, les privatisations et les iniquités. « Le mouvement syndical est sûrement le mouvement le plus organisé pour constituer un rempart social. » Il a rappelé le besoin de resserrer les rangs face au Réseau Liberté Québec, à l'ADQ ou encore au mouvement de François Legault.



Réjean Parent

Il a également levé son chapeau à la présidente sortante de la CSN, « une femme de cœur et de rigueur. C'était un bonheur de travailler avec elle : lors des rencontres avec le gouvernement, Claudette Carbonneau était toujours prête et avait toujours la bonne répartie. »

# Le vent antisyndical souffle fort aux États-Unis

par Jean-Pierre Larche

**Au début de l'année, le gouverneur de l'État du Wisconsin, Scott Walker, a déclaré la guerre au mouvement syndical en adoptant des lois à forte teneur antisyndicale. Entre autres, ces lois leur retirent le droit de négocier dans le secteur public.**

Cette charge était présentée comme une solution simple aux problèmes budgétaires de l'État, au bord de la faillite. Dans les faits, c'était le coup d'envoi d'une vaste offensive de l'extrême droite états-unienne, qui s'est promis de tirer définitivement un trait sur l'esprit du New Deal de Roosevelt, un train de mesures fiscales et sociales adoptées au sortir de la grande dépression des années 1930 pour relancer l'économie et soutenir la création d'une classe moyenne. Ces initiatives législatives de la droite ont fait tache d'huile. Des lois semblables sont actuellement débattues ou le seront bientôt en Ohio, au Tennessee, en Indiana et au New Jersey.

Pour Donald Cuccioletta, observateur bien connu de la société américaine, ce mou-



Donald Cuccioletta

vement antisyndical a pris énormément d'ampleur. Il rappelle que 37 des 50 États américains sont maintenant gouvernés par des républicains. Quant au président démocrate Barack Obama, il pourrait théoriquement intervenir, par exemple en portant ces lois devant la Cour suprême. Mais, en ce moment, il doit choisir ses batailles. « Il est resté muet face à ces attaques et il a été beaucoup critiqué pour ça par les groupes et les médias progressistes. Il cherche le consensus à tout prix. Moi, je crois qu'il devrait prendre la parole plus souvent et parler directement aux Américains afin de faire cheminer sa vision pour forger un consensus plus en phase avec ses valeurs », explique-t-il, soulignant que Theodore Roosevelt a su imposer son New Deal et d'autres réformes majeures, malgré une Chambre

des représentants majoritairement républicaine, comme c'est le cas aujourd'hui.

Pour cette mouvance de droite, au sein de laquelle le Tea Party s'est imposé comme une force dominante, il faut d'abord s'attaquer aux syndicats et se débarrasser de l'influence de « groupes socialistes ». C'est ainsi que le Tea Party dépeint, par exemple, l'AFL-CIO, la grande centrale états-unienne.

## Le mouvement syndical se lève

Au Wisconsin, la mobilisation syndicale s'est enflammée rapidement. On ne peut certes pas dire que la campagne a atteint ses objectifs. Toutes ces lois sont maintenant en vigueur et la tentative de démettre les élus républicains n'a pas fonctionné à la hauteur des attentes. Toutefois, on peut y voir un élément fort positif, soit le réveil des mouvements syndical et progressiste états-uniens.

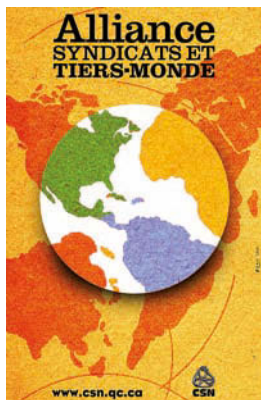
C'est d'ailleurs le discours du président de l'AFL-CIO, Richard Trumka, qui a appelé récemment tous les progressistes « à travailler fort pour canaliser cette colère des Américaines et des Américains devant les difficultés économiques, et utilisée par les populistes, pour qu'un vaste chantier de création de bons emplois soit mis en branle afin de ressusciter la classe moyenne des États-Unis et redynamiser notre économie ».



Photo : Normand Blouin

Le 63<sup>e</sup> Congrès de la CSN a reçu une représentante de l'AFL-CIO du Wisconsin, Stephanie Bloomingdale, qui a livré un vibrant appel à l'union des forces progressistes contre la montée de l'antisindicalisme en Amérique du Nord. « Nous avons énormément à apprendre les uns des autres, a-t-elle souligné. En fait, nous avons beaucoup plus à apprendre de vous, en particulier du mouvement syndical québécois. Frères et sœurs, vos luttes sont les nôtres, nos luttes sont les vôtres ! »

# De la grande visite!



## Un outil de coopération

Au congrès de 1986, la CSN a créé le fonds Alliance syndicats et tiers-monde (ASTM). Celui-ci a une double mission de solidarité. Il agit à la fois pour le renforcement du mouvement syndical dans les pays du Sud et promeut, en collaboration avec des organisations non gouvernementales, la souveraineté alimentaire durable des populations. À ce jour, les sommes recueillies par ASTM ont contribué à près de 40 projets dans une vingtaine de pays.

Le congrès, c'est bien entendu l'affaire des syndicats affiliés à la CSN. Cependant, plusieurs ont remarqué la présence, bien installés dans les premières rangées de la salle plénière, des invité-es internationaux qui ont suivi les débats. Écouteurs aux oreilles ou à leur côté un interprète, elles et ils ont été attentifs, intéressés par la similitude des enjeux existant entre leur propre organisation et la CSN. Puis, en prenant part aux ateliers, à la fois étonnés et ravis, certains d'entre eux ont signalé la spontanéité, le ton et l'ouverture qui marquent la manière CSN de mener les discussions.

Au cours de leur séjour à Montréal, les délégations en ont profité pour tenir des rencontres avec des représentantes et des représentants des fédérations et des conseils centraux, réaliser des séances de travail au sujet de projets ou approfondir des échanges au sujet d'enjeux particuliers. Bref, la participation au congrès s'est révélée fructueuse.

Pour la CSN, qui participe au mouvement de solidarité internationale et de coopération pour le développement, entre autres, au sein de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de la Confédération syndicale des travailleuses et des travailleurs des Amériques (CSA-CST), ces échanges reflètent les liens



Photo : Normand Blouin

Accompagnées tout au long de cette semaine par Josée Roy, adjointe au comité exécutif, et Hélène René, secrétaire au comité exécutif, les différentes délégations se sont prêtées au jeu de la photo souvenir dans l'espace du 90<sup>e</sup> anniversaire de la CSN.

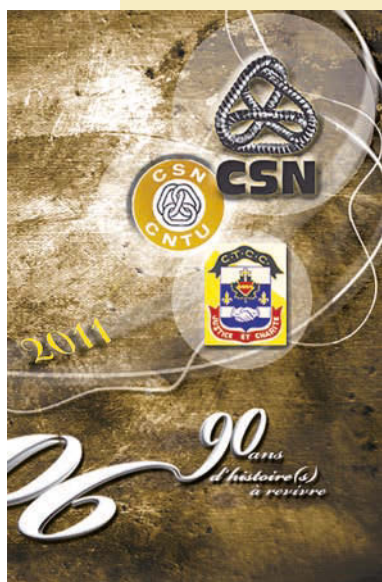
étroits tissés au fil des ans. Renforcer l'action internationale, promouvoir un mouvement syndical fort, indépendant et démocratique,

esquisser des stratégies d'action, tels sont les objectifs visés par la venue de ces délégations du Nord comme du Sud.

France Désaulniers

## À la librairie CSN

### Coffret DVD : 90 ans d'histoire à la CSN



En mai dernier, le 63<sup>e</sup> Congrès de la CSN soulignait les 90 ans du mouvement en offrant un coffret DVD en guise du traditionnel objet de solidarité, dont les ventes sont destinées à soutenir les grévistes et lockoutés.

*La CSN, 90 ans d'histoire(s) à revivre*, en deux DVD, propose « plusieurs documents rarement vus depuis leur création. Vous pourrez naviguer dans la ligne du temps de 1921 à 2011 et apprécier des films, des extraits audio ou des photos commentées qui racontent les différentes luttes du mouvement depuis les 90 dernières années et l'évolution de cette organisation si singulière au nord des Amériques. » (Extrait de la jaquette)

Le coffret est maintenant en vente au coût de 15 \$ (frais de poste inclus). Pour vous le procurer, communiquez avec la librairie par courriel à [librairie@csn.qc.ca](mailto:librairie@csn.qc.ca) ou par téléphone au 514 598-2151.

Constance Roussy



# BIENVENUE

## 2892 nouveaux syndiqué-es à la CSN

Entre le 17 février et le 8 septembre 2011, 44 syndicats ou sections représentant 2892 employé-es ont eu la confirmation qu'ils se joignent à la Confédération des syndicats nationaux CSN.

### **Sodexo**

tous les salarié-es à l'exception du personnel cadre et de bureau, Fermont, Côte-Nord

### **CPE Les P'tits Bécots**

tous les salarié-es, Manicouagan, Côte-Nord

### **Profid'Or, coopérative agricole**

tous les salarié-es à l'exception des gérants et des employées de bureau, Lanaudière

### **Tergel**

tous les salarié-es à l'exception des employé-es de laboratoire et de bureau, Lanaudière

### **Autobus André Brown**

tous les chauffeurs à l'exception des répartiteurs, Lanaudière

### **Autobus R.M.**

tous les chauffeurs à l'exception des répartiteurs, Lanaudière

### **Généreux construction**

tous les techniciens, Lanaudière

### **Résidence Inn by Marriott**

tous les salarié-es, Montréal métropolitain

### **Apple express courrier**

tous les salarié-es, Montréal métropolitain

### **Chargé-es de cours de l'Université McGill**

tous les chargé-es de cours, Montréal métropolitain

### **Carrefour jeunesse emploi de Montréal**

tous les salarié-es, Montréal métropolitain

### **CPE Jardins d'enfants NDG**

tous les salarié-es, Montréal métropolitain

### **Lieu des petits de Saint-Michel**

toutes les salariées œuvrant dans les bureaux coordonnateurs, Montréal métropolitain

### **CPE La Trotinette carottée**

toutes les salariées, Montréal métropolitain

### **Service de courrier SCI**

tous les salarié-es, Montréal métropolitain

### **Autobus Duplessis**

tous les chauffeurs d'autobus scolaires, adaptés et nolisés, Montréal métropolitain

### **Autobus Idéal**

tous les salarié-es à l'exception des mécaniciens, aide-mécaniciens, magasiniers et employé-es de bureau, Montréal métropolitain

### **Vibac**

tous les salarié-es, Montréal métropolitain

### **Service Vinci Park**

tous les salarié-es à l'exception des valets de stationnement, des chefs d'équipe et des employé-es de bureau, Québec-Chaudière-Appalaches

### **Ambulances Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier**

tous les salarié-es, Québec-Chaudière-Appalaches

### **Ambulances Paré**

tous les techniciens ambulanciers, Québec-Chaudière-Appalaches

### **Programme d'encadrement clinique et d'hébergement**

tous les salarié-es à l'exception du superviseur clinique et agent de liaison, Québec-Chaudière-Appalaches

### **CSSS Alphonse-Desjardins**

employé-es de bureau, techniciennes, techniciens et professionnel-les de l'administration, Québec-Chaudière-Appalaches

### **Transport scolaire Intercar Atlantique**

tous les chauffeurs, Québec-Chaudière-Appalaches

### **Autobus scolaires La Québécoise**

tous les salarié-es, Québec-Chaudière-Appalaches

### **Acier Leroux**

tous les salarié-es à l'exception des vendeurs, Bas-Saint-Laurent

### **Municipalité de Saint-David-de-Falardeau**

tous les salarié-es à l'exception des pompiers volontaires occasionnels, des brigadiers, des concierges, des employé-es contractuels du camping et des étudiants, Saguenay-Lac-Saint-Jean

### **Mine Niobec**

toutes les employées de bureau, Saguenay-Lac-Saint-Jean

### **Fericar**

tous les salarié-es à l'exception des employées de bureau, Saguenay-Lac-Saint-Jean

### **Radio Saguenay – FM 98,3**

tous les représentants et représentantes publicitaires, Saguenay-Lac-Saint-Jean

### **Autobus La Sapinière**

tous les chauffeurs d'autobus, Estrie

### **Couche-Tard, section Saint-Hubert**

tous les salarié-es, Montérégie

### **Couche-Tard, section Saint-Liboire**

tous les salarié-es, Montérégie

### **Comités chômage de la Montérégie**

toutes les conseillères, Montérégie

### **Centre d'accueil Marcelle-Ferron**

employé-es paratechniques, des services auxiliaires et des métiers, Montérégie

### **CPE Le Château des adorables**

tous les salarié-es, Montérégie

### **Garderie Les Petits Pieds**

tous les salarié-es, Montérégie

### **Garderie Frisbi et compagnie**

tous les salarié-es, Montérégie

### **Garderie éducative Le Clown sur la lune**

tous les employé-es, Montérégie

### **CHSLD**

### **Saint-Lambert-sur-le-Golf**

tous les salarié-es à l'exception des employé-es de bureau et des professionnel-les, Montérégie

### **Régie intermunicipale de l'eau de Tracy, Saint-Joseph et Saint-Roch**

tous les employé-es de l'usine de filtration, Montérégie

### **Kildair**

tous les salarié-es à l'exception des employé-es de bureau, Montérégie

### **Municipalité de Grandes-Piles**

tous les salarié-es, Cœur-du-Québec.

Fondée en 1921, la CSN représente plus de 300 000 travailleuses et travailleurs, et ce, tant dans les secteurs privé que public.

**Benoit Aubry  
et Mario Raymond**

# Réparer le gâchis



Le 12 septembre, le président de la CSN, Louis Roy, et celui de la CSN-Construction, Aldo Miguel Paolinelli, tenaient un point de presse à la suite du dévoilement du rapport du groupe de travail sur l'industrie de la construction. La CSN et la CSN-Construction souhaitent que d'importantes modifications législatives au chapitre des relations de travail soient apportées dans ce secteur, notamment concernant le placement.

**A**vant même que l'Assemblée nationale amorce ses travaux pour la session d'automne, la crise politique s'annonçait. Le rapport de Jacques Duchesneau, de l'unité anticollusion (UAC), était rendu public par les médias. Si la réaction du gouvernement à son dévoilement a démontré l'incurie dont il est capable, l'annonce des coupes de 800 millions de dollars<sup>1</sup> dans les dépenses de l'État qui a suivi de peu a, pour le moins, provoqué l'indignation dans les rangs de la CSN.

Le rapport Duchesneau met en évidence un système organisé de fraude et de corruption dans l'industrie de la construction<sup>2</sup>. Il souligne aussi le lien étroit existant entre la perte de l'expertise professionnelle gouvernementale au profit des firmes privées et la perte du contrôle non seulement des travaux, mais de tout

le processus qui les entoure. La CSN a répété à plusieurs reprises qu'il y avait des risques majeurs à laisser l'État se dessaisir de ses responsabilités.

La confédération reproche depuis longtemps au gouvernement du Québec ses choix budgétaires et ses orientations néolibérales, qui mènent au démantèlement des services publics et à leur marchandisation. « Les réductions massives d'impôt, la réingénierie, l'entêtement à atteindre plus rapidement que le reste de la planète le déficit zéro conduisent, entre autres, à la privatisation de services avec les résultats que nous connaissons aujourd'hui, un véritable gâchis, de soutenir le président de la CSN, Louis Roy. Alors que la situation économique mondiale semble s'enliser de nouveau et que les gouvernements qui ont mis en place les pires politiques

d'austérité font face à un échec cuisant<sup>3</sup>, pourquoi le gouvernement du Québec, lui, maintiendrait-il le cap? Pour réparer le gâchis dans lequel il nous entraîne de plus en plus, il doit revenir sur ses choix antérieurs. »

La CSN attend du gouvernement du Québec qu'il retarde l'atteinte du déficit zéro et soutienne les services à la population, qui se détériorent de jour en jour. Tout comme pour son projet de loi n° 16 concernant les résidences pour personnes âgées, il doit soustraire de l'ensemble de ses

projets de loi ce qui nous mène vers une plus grande marchandisation des services. Il doit favoriser l'accès à l'éducation postsecondaire en reculant sur ses intentions d'augmenter les droits de scolarité. Il doit faire en sorte de régulariser les pratiques dans l'industrie de la construction, avant même de se lancer dans le Plan Nord. Il doit réformer la fiscalité afin de percevoir les sommes nécessaires pour assumer ses responsabilités, stopper la décroissance de l'État puis assurer un réel partage de la richesse.



Photo : Michel Giroux

Le 18 septembre, une autre conférence de presse donnée par le président de la CSN, Louis Roy, accompagné de représentantes et de représentants des fédérations du secteur public – Michel Tremblay, président de la FP, Francine Lévesque, présidente de la FSSS, Micheline Thibodeau vice-présidente de la FNEEQ, Denis Marcoux, président de la FEESP – fut organisée pour dénoncer notamment l'annonce de compressions de 800 M\$ par le gouvernement Charest.

## Modifications législatives

La CSN étudiera avec une attention particulière certaines modifications législatives qui seront au menu parlementaire cette année, dont celles portant sur le régime des relations de travail dans l'industrie de la construction, la Régie du bâtiment, le régime québécois de santé et de sécurité au travail, le Code du travail (anti-briseurs de grève, arbitrage, devoir de représentation), la protection du territoire dans le Nord, le régime minier, la certification des résidences privées et le surendettement des consommateurs. « Et, n'en doutez pas, le prochain budget sera au cœur des préoccupations de la CSN », de prévenir Louis Roy.

Jacqueline Rodrigue

1. Trois cent cinquante millions seraient retranchés du budget en santé et 180 millions en éducation, dont 30 millions dans le réseau collégial.

2. La CSN réclame depuis longtemps une commission d'enquête publique. Elle a réitéré cette demande lorsque le rapport Duchesneau a été rendu public.

3. Par exemple, le journal *Le Devoir* du jeudi 22 septembre 2011 rapportait une nouvelle de l'Agence France-Presse confirmant que la stratégie d'austérité mise en avant par la Grande-Bretagne ne donne pas les résultats escomptés. Entre autres, 110 000 emplois y ont été supprimés pendant l'été dans les services publics, sans que cela n'améliore en rien les finances de l'État.

# Nous ne lâcherons pas!

La lutte se poursuit pour les travailleuses et les travailleurs des Couche-Tard qui ont décidé de former des syndicats afin d'améliorer les conditions de travail dans cette chaîne de dépanneurs. L'entreprise persiste dans une attitude clairement antisyndicale. Un deuxième établissement, celui situé au coin des rues D'Iberville et Jean-Talon, à Montréal, a été fermé sauvagement à la mi-septembre. Ce jour-là, les salarié-es portaient, pour la première fois, un macaron appelant au respect de leurs droits. L'employeur a donné deux minutes aux travailleuses et aux travailleurs pour ramasser leurs effets personnels et sortir.

Couche-Tard prétend encore que ce dépanneur a été fermé pour des raisons de rentabilité. C'est aussi ce qu'il avait prétendu à la suite de la fermeture de la succursale coin Saint-Denis et Beaubien. Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Couche-Tard de Montréal et de Laval n'en croit rien. Soutignons que cette fermeture est d'autant plus odieuse qu'elle intervenait au beau milieu de la négociation pour une première convention collective. L'employeur s'est toujours refusé à ouvrir ses livres comptables afin de faire la lumière sur la situation véritable du dépanneur.

La CSN mène actuellement plusieurs recours juridiques contre Couche-Tard pour ces fermetures antisyndicales.

## Négociation

Deux autres dépanneurs de la chaîne sont syndiqués à la CSN. Il s'agit de celui de Saint-Liboire, près de l'autoroute 20, en Montérégie et d'un magasin de l'arrondissement Saint-Hubert, à Longueuil. Dans les deux cas, le syndicat a demandé la conciliation au ministère du Travail afin de faire progresser les négociations. Rappelons que les salarié-es portent des demandes fort raisonnables, notamment :

- Quatre journées de maladie ;
- Des règles claires et transparentes pour l'octroi de postes, le choix des vacances et le choix des horaires ;
- Un bouton de panique relié à une centrale en cas d'attaque à main armée ;
- Un suivi psychologique pour les employé-es victimes d'agression ;
- Le respect des normes du travail et des lois concernant la santé et la sécurité au travail ;
- Une échelle salariale menant à un salaire de 12,50 \$ l'heure, pour les préposés-es.

Actuellement, les employé-es de Couche-Tard sont payés au salaire minimum avec, parfois, de très modestes suppléments. Ils n'ont pour conditions de travail que celles qui sont prévues à la Loi sur les normes du travail. Récemment, les médias ont toutefois révélé plusieurs cas pour lesquels cette loi n'est pas respectée. Il en va de même pour la santé et

la sécurité au travail. Privés de tout soutien, les travailleuses et les travailleurs non syndiqués ont énormément de difficulté à faire respecter leurs droits. Les caméras avec micro pointées en permanence sur eux rendent la tâche encore plus difficile à ceux qui souhaitent s'organiser pour les défendre.

L'enjeu de la syndicalisation chez Couche-Tard déborde largement les portes du dépanneur. Il s'agit de venir en aide aux travailleuses et aux travailleurs se trouvant tout en bas de l'échelle. C'est une campagne difficile chez un employeur qui semble aveuglé par une obsession antisyndicale. « La bataille que les travailleuses et les travailleurs de Couche-Tard

mènent actuellement nous interpelle tous, croit le président de la CSN, Louis Roy. Cette entreprise et certains ténors de la droite voudraient nous faire croire que le syndicalisme n'est pas compatible avec les intérêts des employé-es qui œuvrent dans les petits commerces. Il faut casser cette perception, car bien au contraire, c'est notre mission fondamentale que d'aider celles et ceux qui en ont le plus besoin. Et il est incontestable que Couche-Tard peut faire mieux. L'entreprise devra faire les bons choix, nous ne lâcherons pas ! »

## Mobilisation

La CSN se déploie sur tous les fronts afin d'amener Couche-Tard à modifier son comportement. Il y a eu beaucoup de visibilité publique et médiatique, des coups d'éclat, du réseautage auprès de diverses organisations... Une salariée de Saint-Liboire s'est même présentée à l'assemblée annuelle des actionnaires et y a pris la parole pour interpeller directement le grand patron de Couche-Tard, Alain Bouchard. Plusieurs autres initiatives à être lancées au cours des prochaines semaines étaient en préparation au moment d'écrire ces lignes.

Pour suivre le dossier, consultez notre site Web au : [www.csn.qc.ca/couche-tard](http://www.csn.qc.ca/couche-tard)

Jean-Pierre Larche



**Des travailleuses et des travailleurs des quatre établissements syndiqués étaient présents lors d'une manifestation surprise devant le siège social de Couche-tard, à Laval, le 20 septembre.**

Photo : Michel Giroux

## Réussir l'organisation du travail

# Apprendre à jongler ensemble

En juin dernier, la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) tenait un colloque sur l'organisation du travail, un enjeu majeur alors que les pénuries de main-d'œuvre, la rationalisation et le recours au privé augmentent. Cet événement a permis aux syndiqué-es de se doter d'outils pour prendre en charge et réussir les projets communs réunissant les employeurs et les salarié-es.

Photos : Normand Blouin

par Ariane Jacob

**D**es jongleurs font irruption dans la salle de conférence d'un hôtel du centre-ville de Montréal. Leurs quilles blanches virevoltent jusqu'au plafond tandis qu'ils se faufilent entre les tables devant les 200 participantes et participants ébahis. Une fois sur scène, chaque saltimbanque s'exécute en solo en faisant apparaître de nouveaux objets volants... qu'ils s'échangent ensuite d'un bout à l'autre de la scène. « Belle allégorie de ce qu'est l'organisation du travail : de la haute voltige ! », lance d'entrée de jeu Nadine Lambert, vice-présidente responsable du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires de la FSSS-CSN.

Durant les deux journées qui ont suivi, une trentaine de conférenciers, de représentantes et de

représentants syndicaux ont défilé au micro pour présenter leur expertise et faire le bilan des expériences en gestion participative. Si l'implication syndicale dans les projets paritaires ne date pas d'hier — la CSN adoptait en 1992 une démarche invitant les syndicats à prendre les devants dans l'organisation du travail —, la démarche est plus que jamais d'actualité.



Nadine Lambert

### Comités paritaires à l'essai

En 2008, le ministère de la Santé et des Services sociaux a lancé 22 projets-pilotes de concertation employeurs-salariés dans différents centres de santé et de services sociaux (CSSS) aux quatre coins du Québec. Le but était d'organiser les tâches plus efficacement, de diminuer progressivement les heures supplémentaires obligatoires et la main-d'œuvre indépendante, tout en maintenant ou en améliorant les services à la population.

Les comités paritaires n'ont pas atteint tous leurs objectifs, mais le bilan demeure positif dans l'ensemble. « On souhaitait d'abord inculquer un changement de culture, indique Nadine Lambert. Les gestionnaires, les employé-es et les représentants syndicaux ont appris à travailler

ensemble et les relations de travail se sont améliorées. C'est un pas dans la bonne direction. »

### Conditions gagnantes

Au cours de ces deux journées de réflexion collective, chaque conférencier y est allé de ses « conditions gagnantes » pour réussir une démarche en gestion participative (voir encadré).

Une longue liste de recommandations pourrait s'ajouter à ces quelques conseils. Parmi elles, la nécessité de croire en la concertation et de s'y investir. C'est une expérience enrichissante, même si elle est exigeante. « Certains délégués m'ont confié que cela avait changé leur façon de voir la vie », a raconté le conférencier Denis Harrison, professeur à l'École des sciences de la gestion de l'UQAM.

## Démarche en gestion participative

# La recette du succès

### Créer un climat harmonieux

Les partenaires doivent faire preuve d'ouverture et faire abstraction des tensions dans le milieu de travail pour reconnaître les intérêts communs des deux parties.

### Établir une relation de confiance

C'est la clef de voûte de la gestion participative, et ce, même s'il ne s'agit pas de faire confiance aveuglément. Évidemment, tous doivent reconnaître la légitimité des représentants choisis.

### Garder l'équilibre

Les délégué-es syndicaux doivent pouvoir passer de leur rôle de partenaire à celui de vis-à-vis afin, par exemple, de négocier la convention collective ou d'affronter l'employeur avec les moyens traditionnels s'il y a un conflit insoluble. Pendant la négociation de la convention collective, il est conseillé de se retirer du comité de gestion participative.

### Commencer par de petits objectifs

Cette stratégie permet d'obtenir des succès plus rapidement, en plus de servir de projets-pilotes pour des défis plus colossaux.

### Se donner du temps

Les échanges entre partenaires doivent être réguliers, fréquents et s'échelonner sur une longue période : les réaménagements prennent parfois des mois ou des années avant de se réaliser. Les membres des comités devraient bénéficier de temps rémunéré pour se préparer et être efficaces.

### S'engager par écrit

Pour donner plus de poids au processus, une lettre d'entente énumérant les problèmes à résoudre doit être rédigée. Ce document deviendra une annexe à la convention collective.

### Se doter d'une structure

Du côté de l'employeur comme des salarié-es, il importe de choisir des personnes qui représenteront de façon permanente l'ensemble des départements ou des services concernés par les réorganisations.

### Informer c'est bien, communiquer c'est mieux

Les communications constituent un levier de taille pour réussir tout projet de changement. Elles permettent d'abord de motiver et de mobiliser les employés. « Mais informer n'est pas communiquer, précise Sylvie Charbonneau, présidente de l'entreprise Brio Conseils. Un journal informe, mais ne *communique* pas, car il ne ques-



Sylvie Charbonneau

d'attitude. La spécialiste recommande surtout les entretiens en direct, d'autant plus qu'existe maintenant une panoplie de moyens technologiques pour pallier la distance. Sylvie Charbonneau rappelle que le média choisi indique l'importance de l'information et, surtout, l'intention : informer ou communiquer ?

### Des chaînes de montage aux hôpitaux

Lors du colloque, il a également été question de la méthode Lean-Toyota appliquée dans certains établissements du secteur de la santé et des services sociaux. Celle-ci propose de revoir les processus de travail pour éliminer les tâches inutiles ou dédoublées ainsi que le gaspillage de matériel. « L'objectif est d'améliorer la qualité, les

tionne pas ses interlocuteurs pour connaître leurs réactions. »

Échanger avec les salarié-es touchés par la réorganisation permet de connaître leurs attentes et de travailler sur les changements



conditions de travail et la sécurité des employé-es, tout en réduisant les coûts et les délais », explique Jean-Marc Legentil, conférencier et associé principal chez Bell Nordic, une entreprise de formation et de consultation en gestion. Le *toyotisme* repose sur l'entraide dans les équipes de travail pour identifier et résoudre les problèmes. L'utilisation d'indicateurs visuels clairs, comme des bacs de couleurs ou des affiches, facilite l'organisation du milieu de travail.

Cette méthode a suscité un vif débat lors du colloque. « On l'appelle aussi le *management by stress!* », a fait valoir Jean-Noël Grenier, professeur au Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval. Bien qu'il

convienne des performances techniques et économiques associées à cette façon de gérer, il met en garde contre ses dérives, dont la tendance à trop réduire le temps de travail. Il est aussi primordial que les employeurs reconnaissent les délégué-es syndicaux comme porte-parole des salarié-es.

### Renouer avec l'action

S'impliquer dans l'organisation du travail permet aux syndicats de renouer avec l'action collective et de sortir de la prise en compte stricte des services individualisés aux membres. « Si on veut améliorer nos services publics, contrer la pri-



Francine Lévesque

vatisation et bonifier la qualité de vie et de travail de nos membres, il faut saisir toutes les occasions, revenir à l'essentiel, s'impliquer et réussir l'organisation du travail »,

a lancé la présidente de la FSSS-CSN, Francine Lévesque, lors du discours de clôture du colloque. À vos marques, prêts, partez...

## Les employé-es sont préoccupés

Des recherches ont démontré que la plupart des travailleuses et des travailleurs ne sont pas résistants au changement, mais préoccupés par celui-ci. « Leurs inquiétudes sont légitimes et même profitables au projet de réorganisation », souligne Sylvie Charbonneau, présidente de l'entreprise Brio Conseils. Il existe sept phases de réactions face au changement. Les connaître aide à accompagner son équipe.

1. L'employé est indifférent : « Ça ne me concerne pas. »
2. Les préoccupations de l'employé sont centrées sur lui : « Vais-je perdre mon emploi ? »
3. L'employé se soucie de ce qui se passe dans l'organisation : « On restructure les tâches pour la quatrième fois. Cette fois, c'est du sérieux ? »
4. L'employé veut connaître la nature du changement : « Ce sera quoi au juste ? »
5. L'employé se questionne sur ce qu'il va expérimenter : « Est-ce que je vais être capable d'effectuer ces nouvelles tâches ? Est-ce qu'on va avoir de la formation ? »
6. Une fois le changement effectué, l'employé se soucie de la collaboration avec les autres : « Ça vaudrait la peine qu'on se réunisse. »
7. Finalement, l'employé souhaite que l'amélioration continue : « Et si on faisait cela ? »



# Construire un mouvement international



## Nancy Neamtan

est présidente-directrice générale du Chantier de l'économie sociale, une corporation autonome qui rassemble les promoteurs et les partenaires de l'économie sociale au Québec, depuis 1996. Elle a mené à terme de nombreux dossiers stratégiques qui ont contribué à son expansion et à son développement au Québec.

**D**u 17 au 20 octobre à Montréal, le Forum international de l'économie sociale et solidaire (FIESS) accueillera plus de 1200 personnes provenant de 72 pays. Ce forum, auquel le mouvement syndical québécois s'est associé dès le départ, est le reflet d'une réalité de plus en plus évidente partout dans le monde.

Aujourd'hui, nous sommes témoins de la montée de mouvements citoyens qui choisissent d'agir non seulement pour dénoncer ce qui ne va pas, mais aussi pour construire de nouvelles voies au cœur de l'économie. Ce courant se concrétise autour d'une multitude d'initiatives. La variété et l'ampleur de celles-ci ne cessent de croître. Cette recherche-action pour une autre façon de faire du développement économique questionne le modèle néolibéral dominant et propose une autre logique. À la base de ce mouvement, dont les pratiques, les réalités et même le vocabulaire sont fort diversifiés, on retrouve une trame commune : la volonté de démocratiser l'économie et de la rendre solidaire, durable et inclusive.

Le mouvement de l'économie sociale et solidaire repose sur une critique des bases de notre système économique. Il reconnaît d'emblée que nos sociétés ne peuvent plus se développer de la même façon, en pillant les ressources de plus en plus rares, en menaçant nos écosystèmes, en bafouant les droits des travailleurs et en augmentant les écarts entre les pays riches et les pays pauvres.

## Reconnaître le rôle de l'État

Mais si le modèle dominant ne fonctionne pas, comment revoir le système économique et nos politiques publiques autrement? Cet enjeu est le thème majeur de cette grande rencontre internationale qu'est le FIESS.

En s'appuyant sur la reconnaissance du rôle central de l'État dans la régulation économique, la redistribution de la richesse et l'accès aux services de base tels que l'éducation et la santé, le mouvement de l'économie sociale se veut un outil de développement économique qui met l'être humain au centre de ses préoccupations.

À l'instar de l'entreprise privée, qui a bénéficié durant des décennies du soutien important des gouvernements, le moment est venu pour que le plein potentiel et la spécificité des entreprises collectives soient reconnus dans les politiques publiques. Les politiques économiques doivent être transformées afin que les finalités de l'économie ne soient plus celles de l'enrichissement des actionnaires, mais plutôt celles du bien commun.

Ces politiques ne nous arriveront pas d'une manière spontanée. Pour les obtenir, une mobilisation citoyenne, déjà en cours dans de nombreux pays, est essentielle. Elles imposent également un dialogue constant entre la société civile et les pouvoirs publics afin d'assurer la mise en place de politiques respectueuses des réalités propres à l'économie sociale. Au FIESS, des réussites internationales ainsi que les nôtres seront présentées et débattues en présence des représentants de pouvoirs publics et d'institutions internationales.

Le mouvement syndical est un acteur incontournable dans le développement de ce mouvement citoyen, d'autant plus qu'il partage, dans ses pratiques, les valeurs portées par l'économie sociale et solidaire. C'est pourquoi nous attachons beaucoup d'importance à l'engagement du mouvement syndical, dont la CSN, dans l'organisation et la tenue du FIESS et, plus globalement, dans la construction d'un mouvement international pour une économie sociale et solidaire.

## Perspectives

*Perspectives CSN* est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux. 514 598-2131  
Publié quatre fois par année, il est tiré à 28 600 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN.

### Coordination

Jacqueline Rodrigue  
jacqueline.rodrigue@csn.qc.ca

### Adjointe à la coordination

Lyne Beaulieu

### Rédaction

Benoit Aubry, Pierre-Luc Bilodeau, Félix Cauchy-Charest, France Désaulniers, Roger Deslauriers, Ariane Jacob, Jean-Pierre Larche, Denise Proulx, Mario Raymond, Jacqueline Rodrigue, Constance Roussy, Emmanuelle Tassé

### Correction d'épreuves

Lyne Beaulieu, Claire Trencia

### Conception graphique

Jean Gladu et Sophie Marcoux

### Soutien technique

Carole Archambault

### Photographie

Clément Allard, Archives CSN, Normand Blouin, Alain Chagnon, Jean-Louis Frund, Michel Giroux, Renzo Designers

### Impression

Imprimerie Gibraltar

### Distribution

Module de distribution de la CSN

### Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus

514 598-2233

ISSN : 1705-6527

Dépôt légal - Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2011  
Dépôt légal - Bibliothèque et archives Canada, 2011

Envoi de poste publication  
n° de convention : 40064900

Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à :  
CSN, 1601, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 4M5

ENSEMBLE



DU 23 AU 29 OCTOBRE 2011

**SEMAINE NATIONALE DE LA SANTÉ  
ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**



SANTÉ  
SÉCURITÉ  
AU TRAVAIL