

PERSPECTIVES CSN

Le magazine
de la Confédération
des syndicats
nationaux

octobre
2016

numéro 55

CONGRÈS DES CONSEILS CENTRAUX
**CE QUI NOUS DISTINGUE
ET CE QUI NOUS UNIT**

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
**LA CSN, UNE FORCE
INCONTOURNABLE**



20 ANS D'ÉQUITÉ SALARIALE UNE JUSTE CONQUÊTE DE L'ÉGALITÉ



EN ROUTE VERS LE 65^e CONGRÈS

Dans moins d'un an, en juin 2017, les syndicats de la CSN seront conviés à participer au 65^e Congrès qui se tiendra à Montréal. Un congrès de la CSN, c'est majeur pour les syndicats, car il leur revient de voter les orientations du mouvement pour les trois années à venir, en plus d'élire les membres du comité exécutif. Les autres organisations affiliées, soit les huit fédérations et les 13 conseils centraux, ne peuvent y déléguer que trois personnes chacune. Cette caractéristique de la CSN laisse toute la place aux quelque 2500 délégué-es provenant des syndicats afin qu'ils s'approprient les débats et les décisions dans un processus démocratique.



LE MOT du président

JACQUES LÉTOURNEAU

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

C'est dans un esprit de renouveau syndical, dans lequel la CSN s'est inscrite depuis quelques années, qu'a été conçue la démarche qui nous conduira au 65^e Congrès. L'originalité de cette approche audacieuse réside dans la consultation qui s'est engagée depuis le mois d'octobre auprès des syndicats. En effet, plutôt que de se lancer dans un processus de consultation plus traditionnel où un ensemble de recommandations sont soumises aux syndicats quelques semaines avant le congrès, ceux-ci seront cette fois-ci consultés sur les enjeux qu'ils souhaitent aborder et débattre.

Un congrès d'action

Pour mettre le processus au jeu, la CSN lance neuf revendications regroupées sous cinq thèmes, soit sécuriser le revenu tout au long de la vie, développer l'économie et créer des emplois de qualité, lutter contre les changements climatiques, consolider nos services publics et renforcer la démocratie. Les comités exécutifs des syndicats sont invités, au sein de l'instance qu'ils jugent la plus appropriée, à considérer avec leurs membres ces revendications et, s'ils le souhaitent, en soumettre de nouvelles. Au terme de cette tournée, en janvier, un manifeste — ou une plateforme de revendications — sera élaboré et présenté lors d'une deuxième tournée au printemps. Lors du congrès, les délégué-es seront appelés à déterminer les moyens à déployer pour faire vivre ce manifeste et invités à se mettre en marche pour réaliser les objectifs que nous nous serons fixés.

Au cours des deux dernières années, les militantes et les militants de la CSN sont, à maintes reprises, descendus dans la rue ou ont manifesté devant leur lieu de travail pour dénoncer les mesures d'austérité du gouvernement Couillard. Les travailleuses et les travailleurs du transport collectif, des municipalités, des services de garde éducatifs, de l'éducation, des services sociaux, de la santé, de même que des organisations de développement régional n'ont pas manqué une occasion de revendiquer la fin de ces politiques restrictives et le réinvestissement dans les services publics et les programmes sociaux.

Notre vision s'oppose à celle d'un parti, le PLQ, qui veut affaiblir l'État. En déstructurant les régions, il nuit à la création d'emplois, qui était pourtant un engagement électoral. Or, c'est dans l'année qui suivra notre 65^e Congrès que se tiendra l'élection du prochain gouvernement du Québec. Il nous appartient, au cours de cette période, de définir ce que nous voulons pour le mieux-être des Québécoises et des Québécois, et de trouver les moyens à mettre de l'avant pour que les choses changent.

C'est le sens de la démarche que nous vous proposons, en route vers ce 65^e Congrès.

95 ans pour les travailleurs et les travailleuses

Le 24 septembre dernier, sans tambour ni trompette, la CSN a fêté son 95^e anniversaire de fondation. C'est en effet en 1921 que la Confédération des travailleurs catholiques du Canada a été fondée par des ouvriers qui ont voulu se démarquer des syndicats américains, notamment en posant le principe de l'autonomie syndicale.

Depuis 95 ans, la CSN a ce parti pris pour les travailleuses et les travailleurs, mais aussi pour l'ensemble de la population. Cet engagement se traduit par un appui indéfectible, et de multiples manières, aux négociations et aux mobilisations des membres. La force de la CSN, c'est aussi l'implication de ses militantes et de ses militants en faveur d'un État social fort qui participe à la répartition de la richesse créée collectivement.

Longue vie à la CSN! ■

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

514 598-2131
Publié quatre fois par année, il est tiré à 28 300 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN.

Coordination
Lise Prud'homme

Rédaction
Jonathan Aspireault-Massé, Katerine Desgroseilliers, Noémi Desrochers, Roxane Dufour Duclos, Diane Dwyer, Sophie Fontaine-Bégin, Ariane Gagné, Nathalie Guay, Denis Guénette, Louis-Serge Houle, Jean-Pierre Larche, Mathieu M-Perron, Stéphanie Ouellet, Mireille Pelletier, Martin Petit, Martin Robert, Lyle Stewart

Révision
Lise Prud'homme
Odile Wallon

Direction artistique
Philippe Brochard

Couverture
Sophie Casson

Dos
Rachel Desjardins

Photographie
Clément Allard, Martin Bouchard, Ian Caron, Alain Décarie, Stéphane Dufour, Michel Giroux, Denis Guénette, Louise Leblanc, Raynald Leblanc, Jeannot Lévesque, Cédric Martin, Pascal Rathé

Illustration
Sophie Casson
Luc Melanson
Alain Reno

Version web
Richard Hink
Mathieu M-Perron

Impression
Accent Impression

Distribution
Module distribution – Communications CSN

Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus
514 598-2233
ISSN : 1705-6527
Dépôt légal — BANQ, 2016
Dépôt légal — BAC, 2016

Envoi de poste publication no de convention : 40064900

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



octobre 2016



SOPHIE CASSON

08 DOSSIER – 20 ANS D'ÉQUITÉ SALARIALE

Dès la fin des années 70, la CSN s'investit dans la lutte contre la discrimination salariale dont sont victimes les femmes parce qu'elles travaillent dans des emplois à prédominance féminine. Grâce à la solidarité d'un large mouvement, la Loi sur l'équité salariale est finalement adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 21 novembre 1996. Récit d'une grande victoire pour les femmes.



RAYNALD LEBLANC

16 FORUM SOCIAL MONDIAL À MONTRÉAL
CHANGER LE MONDE, UNE IDÉE À LA FOIS

18 POLITIQUE INDUSTRIELLE QUÉBÉCOISE
UN COUP DE BARRE EST NÉCESSAIRE

20 CONSOMMER DE FAÇON RESPONSABLE
DES GESTES INSPIRANTS!

21 RACISME SYSTÉMIQUE
COMPRENDRE LE RACISME POUR S'Y ATTAQUER

22 SERVICES DE SANTÉ D'URGENCE
LES HÉROS DE SAINT-PAULIN



MICHEL GIRoux

NOUVELLES DU FRONT

24 Négociation coordonnée en hôtellerie
NOUS SOMMES L'HÔTELLERIE ET NOUS SOMMES HOT

26 Optilab en région
ÉCHANTILLONS MÉDICAUX EN PÉRIL

27 Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield-CSN
UN 50^e ANNIVERSAIRE POUR RELIRE L'HISTOIRE



5-10-15 UN MOUVEMENT POUR HAUSSER LE SALAIRE MINIMUM

30 EN BREF

CHRONIQUES

29 SE SYNDIQUER
L'heureux retour des employés de métier de Concordia

32 SANTÉ ET SÉCURITÉ
Troubles musculosquelettiques: bien documenter ses dossiers

33 CONDITION FÉMININE
La vitalité des enjeux féministes

34 JEUNES
L'équité intergénérationnelle

35 INTERNATIONAL
Des luttes à mort en Amérique centrale

04 CONGRÈS DES CONSEILS CENTRAUX
CE QUI NOUS DISTINGUE ET CE QUI NOUS UNIT

12 RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
LA CSN, UNE FORCE INCONTOURNABLE

14 LE SYNDICALISME AU FÉMININ
DEUX MILITANTES, DEUX PARCOURS, MÊME COMBAT

CE QUI NOUS DISTINGUE ET CE QUI NOUS UNIT

Au printemps dernier, les militantes et les militants de la CSN de partout à travers le Québec ont profité des congrès des conseils centraux pour dresser un bilan de l'action syndicale des trois dernières années et débattre des orientations pour leur région respective. Rencontres triennales où se côtoient les luttes du premier et du deuxième front par le biais de conférences, de débats et de rassemblements militants. Ces congrès, fortement ancrés dans les réalités régionales, ont enthousiasmé les membres venus par centaines.

PAR **KATERINE DESGROSELLIERS**

PHOTO : **ALAIN DÉCARIE**

Un retour sur l'importante lutte contre l'austérité menée par la CSN et ses divers partenaires était à l'ordre du jour de tous les congrès. Dans un premier temps, les conseils centraux ont dressé un bilan des multiples actions auxquelles ont participé les militantes et les militants dans le cadre de la campagne confédérale *Refusons l'austérité*. Puis, des conférences sur les différentes facettes de l'austérité ont nourri les débats et les exercices de réflexion.

Invitée par le Conseil central de l'Estrie, Aurélie Lanctôt, journaliste et auteure de l'essai *Les libéraux n'aiment pas les femmes*, est venue discuter avec les congressistes des conséquences catastrophiques des politiques d'austérité sur les femmes qui se trouvent à subir deux fois plutôt qu'une les contrecoups des compressions : une première fois en tant que travailleuses majoritaires dans les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux et une deuxième fois en tant que principales utilisatrices des services publics.

Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, c'est par l'axe de la privatisation du système de santé et de services sociaux qu'on a abordé le thème de l'austérité. Avec des intentions à peine cachées de déconstruction de l'État, les libéraux affament les réseaux publics à coup de compressions majeures pour ensuite dénoncer les ratés desdits réseaux et vanter les mérites du privé. Une stratégie sournoise, bien illustrée par la présentation d'Anne Pineau, adjointe au comité exécutif de la CSN.

Depuis quelques années, les politiques d'austérité font aussi des ravages ailleurs sur la planète. Particulièrement touchés par d'importantes vagues de compressions budgétaires, plusieurs pays d'Europe ont vu naître de grands mouvements citoyens et des coalitions politiques se sont formées pour défendre les missions de l'État. Invité par le conseil central de Montréal, Manuel Espinar Anonuevo, membre du parti politique Podemos, est venu partager avec les militantes et militants de la CSN les réflexions et les moyens d'action du parti progressiste espagnol qui a obtenu plus de 20 % des voix aux dernières élections générales. Un nouvel éclairage fort à propos sur la lutte pour une société plus juste.

Syndicalisme d'aujourd'hui et de demain

Il n'y a pas que les radio-poubelles qui remettent en question la pertinence du syndicalisme en 2016. Le vent de droite qui souffle sur le Québec depuis quelques années participe à la construction d'un discours antisyndical qui prend de plus en plus de place dans l'espace public. Invité à titre de conférencier dans plusieurs régions, Gerald Larose, président de la CSN de 1983 à 1999, a livré un vibrant plaidoyer pour un mouvement syndical fort. Selon M. Larose, la conjoncture demande plus que jamais que les membres occupent le terrain et travaillent à déconstruire l'argumentaire néolibéral qui nuit aux travailleurs.

Sollicité aussi par plusieurs conseils centraux, Christian Nadeau, professeur titulaire au département de philosophie de l'Université de Montréal, a quant à lui abordé le thème de la démocratie syndicale. Est-ce un mythe ou une réalité? La base militante se sent-elle partie prenante des stratégies syndicales? M. Nadeau a donné quelques pistes de réponse en suggérant, par exemple, de multiplier les espaces de discussions libres afin de permettre à toutes et à tous de développer des compétences politiques. Toujours selon M. Nadeau, ce sont ces compétences qui permettront un renforcement des pouvoirs citoyens, vecteurs de transformation sociale.

À l'intérieur de nos rangs aussi, des militantes et militants critiquent les pratiques syndicales actuelles et se demandent à quoi pourrait ressembler un syndicalisme renouvelé. C'est sur cette base que le polémiste Marc-André Cyr, chargé de cours en sciences politiques à l'UQAM, est venu discuter avec les membres des Laurentides. Son intervention en faveur d'un syndicalisme plus combatif a suscité diverses réactions auprès des congressistes, preuve qu'il y a là matière à réflexion pour les années qui viennent.

Ces questionnements sur nos façons de faire et de concevoir le syndicalisme d'aujourd'hui ont donné lieu à des débats animés, desquels ont émergé un consensus : le syndicalisme est bien vivant et toujours d'actualité à travers tout le Québec.



Les présidentes et présidents des conseils centraux

- 01 Jacques Mimeault, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- 02 Paul Lavergne, Cœur du Québec
- 03 Michel Quijada, Outaouais
- 04 Francine Ranger, Lanaudière
- 05 Annette Herbeuval, Montérégie
- 06 Chantal Maillé, Laurentides
- 07 Nancy Legendre, Bas-Saint-Laurent
- 08 Ann Gingras, Québec Chaudière-Appalaches
- 09 Denis Beaudin, Estrie
- 10 Giacomo Bouchard, Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec
- 11 Dominique Daigneault, Montréal métropolitain
- 12 Engelbert Cottenoir, Saguenay-Lac-Saint-Jean
- 13 Guillaume Tremblay, Côte-Nord

Ce que les présidentes et présidents ont dit...

GIACOMO BOUCHARD Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec

Nous, notre territoire, notre fierté!

Ce qui est sorti de notre congrès, c'est que le conseil central doit travailler à renouveler le syndicalisme en innovant dans ses pratiques, que ce soit auprès des membres, des médias, des jeunes. Nous devons aussi prendre une place encore plus importante sur la scène régionale.

NANCY LEGENDRE Bas-Saint-Laurent Et maintenant...

Une semaine teintée par une grande solidarité régionale. Avec les militantes et les militants, nous avons échangé et débattu afin de nous permettre de travailler à l'avenir de nos syndicats et de notre région et de nous projeter encore un peu plus loin dans l'avenir.

PAUL LAVERGNE Cœur du Québec

Syndiqué-e ? Oui, heureusement!

Ce congrès marquait le 20^e anniversaire de notre conseil central. Nous en avons profité pour inviter les anciens présidents, nous souvenir de tout le chemin parcouru et nous projeter dans l'avenir.

GUILLAUME TREMBLAY Côte-Nord

Solidaires... malgré vents et marées

Les délégué-es se sont bien appropriés les enjeux présentés. Conscients de l'impact positif qu'ils ont sur la région, les syndicats sont repartis du congrès prêts à jouer leur rôle sur la Côte-Nord.

DENIS BEAUDIN Estrie

La solidarité, moteur de ma communauté

Les présentations diversifiées et les riches échanges ont permis aux membres, qui composaient la plus forte délégation jamais enregistrée à un congrès du CCSNE, de prendre le pouls de la conjoncture régionale et nationale et de déterminer nos grandes orientations pour les années à venir, orientations basées sur le développement de nos solidarités estrieuses.

JACQUES MIMEAULT Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine Toujours là pour notre région!

La concertation régionale, le maintien des services de proximité, l'organisation d'un colloque sur les transports et la protection du Saint-Laurent par la revendication de centres d'interventions d'urgences maritimes auprès de nos gouvernements, seront nos priorités pour le prochain mandat. Ces enjeux contribueront à notre développement social, environnemental et économique.

Le développement régional au cœur de l'action syndicale

La décision du gouvernement Couillard, à l'automne 2014, d'abolir les centres locaux de développement (CLD) et les conférences régionales des élus (CRÉ) a eu des répercussions importantes sur la vie régionale. En plus des pertes d'emplois, ces fermetures ont entraîné d'importantes difficultés de financement et de concertation pour les organismes des régions. De plus, certaines régions, comme l'Abitibi-Témiscamingue et la Côte-Nord, ont été frappées de plein fouet par la chute des prix des matières premières. Ce ralentissement mondial amène aujourd'hui les régions à envisager une transition du modèle économique basé sur les richesses naturelles et manufacturières vers une économie de services.

C'est d'ailleurs pour souligner l'importance du secteur public pour l'économie des régions ressources que le Conseil central Côte-Nord a invité le professeur au Département de relations industrielles de l'Université Laval, Jean-Noël Grenier. M. Grenier a rappelé aux congressistes que le gouvernement est souvent le plus gros employeur d'une région, comme c'est d'ailleurs le cas sur la Côte-Nord. Les revenus gagnés par ces travailleuses et ces travailleurs sont ensuite dépensés dans les commerces locaux, qui à leur tour embauchent des gens du coin. Un cycle qui fonctionne et qui influence positivement l'économie régionale.

Au Bas-Saint-Laurent, le développement régional a été abordé via le développement des arts et de la culture. Shanti Sarrazin, coordonnatrice à la culture et aux communications pour la MRC Rimouski-Neigette, est venue présenter aux membres de la région des pistes de solution pour contrer la dévitalisation des communautés. Selon M^{me} Sarrazin, une activité culturelle dynamique et la mise en valeur du patrimoine contribuent à la construction d'une identité régionale forte, facteur d'attraction et de rétention pour les citoyennes et citoyens.

Le nécessaire virage écologique

Les enjeux environnementaux ont aussi fait l'objet de discussions fort intéressantes. Invité par le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches, Steven Guilbeault, cofondateur et directeur principal d'Équiterre, a tenu à rappeler l'importance pour le mouvement syndical de contribuer activement à la lutte aux changements climatiques en travaillant à la nécessaire transition vers



les énergies renouvelables, que ce soit par un soutien aux actions locales ou par une participation aux concertations régionales et nationales sur le développement durable.

Plusieurs conseils centraux ont porté une attention particulière à l'empreinte écologique de leur congrès. La rencontre triennale du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec a d'ailleurs reçu la certification « Congrès Vert ». Pour ce faire, l'organisation a travaillé avec une OBNL de la région, le groupe ÉCOcitoyen, qui a évalué le congrès en se basant sur une norme environnementale qui prend en considération plusieurs éléments tels l'origine des objets promotionnels, la nourriture et les sources d'énergie. Les congressistes ont aussi reçu des arbres et des semences de fleurs afin de compenser les émissions de gaz carbonique résultant de leurs déplacements.

Parmi les autres initiatives en matière de protection de l'environnement, soulignons la remise du prix SPHERE (le prix Syndical et Paritaire pour Honorer un Engagement et une Réalisation Environnementale) par le Conseil central du Cœur du Québec. Ce projet pilote a été mis sur pied afin de souligner les initiatives écologiques des militantes et militants de la région. Pour sa première édition, le concours a été remporté par le STT Mitchel-Lincoln, syndicat d'une entre-



prise d'emballage, où les employé-es ont mis en place une politique de récupération des courroies de plastique.

Sur le deuxième front

Parmi les enjeux sociaux qui préoccupent les membres à travers tout le Québec, la lutte à la pauvreté tient une place prioritaire. Plusieurs organisations qui travaillent à la réduction des inégalités de revenus concentrent aujourd'hui leurs efforts à promouvoir la revendication pour un salaire minimum à 15 \$ l'heure. Cet enjeu a été discuté sur le plancher de plusieurs congrès, et quelques conseils centraux ont adopté une proposition à l'effet de soutenir cette lutte pour un salaire décent. À Montréal, Alex Han, représentant du Service Employees International Union, a rappelé aux membres présents les racines de cette revendication, née aux États-Unis en 2012 avec la campagne *Fight for 15*, menée par les travailleuses et les travailleurs des chaînes de restauration rapide.

Du pain sur la planche

Les militantes et les militants s'entendent pour dire que les prochaines années ne seront pas de tout repos. Le gouvernement de Philippe Couillard restera au pouvoir au moins jusqu'en octobre 2018, date de la prochaine élection provinciale, et poursuivra

- 01 **Aurélie Lanctôt**, auteure de l'essai *Les libéraux n'aiment pas les femmes*, entretient les congressistes des conséquences des politiques d'austérité sur les femmes
- 02 Le congrès du Conseil central de Québec Chaudière-Appalaches
- 03 **Gérald Larose**, président de la CSN de 1983 à 1999, livrant son plaidoyer pour un mouvement syndical fort
- 04 Un moment d'émotion pour la présidente du Conseil central du Bas-Saint-Laurent
- 05 Des congressistes du Conseil central du Cœur du Québec

vraisemblablement son travail de destruction de l'État québécois. La lutte aux politiques d'austérité demeurera donc une priorité dans toutes les régions du Québec.

Parmi les autres enjeux prioritaires pour les membres des conseils centraux, on trouve la concertation régionale. Que ce soit par la création d'une coalition progressiste dans les Laurentides, par des démarches concrètes de collectivisation des luttes en Estrie ou par la mise en place d'espaces de consultation publique dans la région de Lanaudière, les moyens sont multiples et les intentions de se solidariser clairement exprimées.

Les congressistes se sont aussi engagés à poursuivre régionalement diverses luttes menées nationalement par la CSN. La promotion des campagnes *Un réseau qui fait grandir*, contre le démantèlement des services de garde éducatifs et *Le droit fondamental de négocier*, qui dénonce les changements législatifs du pacte fiscal (PL110), occupera les militantes et les militants au cours des prochains mois.

Des projets particuliers seront aussi à surveiller dans plusieurs régions. Le colloque sur les transports, qui sera organisé par le Conseil central de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, pourrait avoir des échos dans d'autres régions, de même que le Sommet social régional, mis sur pied par le Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean. ■

FRANCINE RANGER

Lanaudière
Décidons/Mobilisons/Agissons

Parmi nos orientations pour les prochaines années, un engagement à mener, avec les syndicats affiliés au conseil central, une réflexion sur les valeurs véhiculées par la CSN soit l'autonomie, la démocratie et la solidarité et le lien à faire avec nos responsabilités syndicales.

CHANTAL MAILLÉ

Laurentides
J'm'implique dans mes Laurentides

Le congrès s'est déroulé dans l'effervescence du changement. Les congressistes ont exprimé clairement leur volonté d'avoir un conseil central actif dans leur région, avec des comités vivants et innovateurs et une équipe qui travaille ensemble, main dans la main, pour avoir une représentation CSN régionale à l'image des membres.

ANNETTE HERBEUVAL Montérégie

Le Conseil central de la Montérégie, c'est nous

Le congrès nous a permis de réfléchir à des stratégies pour nous rapprocher des syndicats et redynamiser la vie syndicale. Un congrès innovateur et dynamique.

DOMINIQUE DAIGNEAULT Montréal métropolitain

Luttes sociales, engagement central

Les délégué-es se sont entendus sur la nécessité de poursuivre nos mobilisations, entre autres, en élargissant nos solidarités sur une base plus locale, tant pour renforcer la lutte contre l'austérité que pour soutenir les luttes syndicales. Il s'est également avéré important de prioriser la lutte contre les inégalités sociales, notamment par l'entremise de la syndicalisation et par la revendication de la hausse du salaire minimum à 15 \$.

MICHEL QUIJADA, Outaouais

La dignité contre l'austérité

Nous souder à l'ensemble des groupes sociaux pour appuyer les mouvements qui cherchent à transformer la société pour que personne ne soit laissé de côté. Voilà le sens de plusieurs de nos résolutions, dont celle qui vise à rehausser le salaire minimum.

ANN GINGRAS Québec Chaudière-Appalaches Résister - Riposter - Avancer

Un congrès mobilisant qui nous a permis de faire le point sur les enjeux et défis dans notre région. Les personnes conférencières ont rappelé l'importance du travail d'un conseil central sur le plan social et combien les conditions de travail et les conditions sociales sont indissociables.

ENGELBERT COTTENOIR Saguenay-Lac-Saint-Jean

Le syndicalisme à la manière CSN

Nous sortons de ce congrès avec de nouveaux chantiers à explorer. La démocratie municipale, l'élargissement de l'action en développement territorial et l'acceptabilité sociale seront de nouveaux terrains où nous pratiquerons le syndicalisme à la manière CSN.

Le 21 novembre prochain marquera le 20^e anniversaire de la Loi sur l'équité salariale. Vingt ans de victoires, certes, mais encore bien du chemin à parcourir. Depuis les années 1970, la CSN s'investit dans cette importante lutte et en fait une priorité, elle revendiquera notamment l'adoption d'une loi contraignante visant à obliger les employeurs à éliminer la discrimination salariale à l'égard des emplois majoritairement occupés par les femmes. Grâce à la solidarité d'un large mouvement, une mobilisation sans précédent conduit finalement à l'adoption d'une loi proactive en matière d'équité salariale. Une grande victoire pour les femmes!

PAR SOPHIE FONTAINE-BÉGIN

ILLUSTRATION : SOPHIE CASSON

UNE JUSTE CONQUÊTE DE L'ÉGALITÉ



La Loi sur l'équité salariale adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 21 novembre 1996 vise à mettre fin à la discrimination salariale dont sont victimes les femmes parce qu'elles travaillent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. C'est l'application du principe du « salaire égal pour un travail de valeur équivalente ». Chaque entreprise de dix employé-es et plus doit vérifier si sa structure de rémunération est discriminatoire à l'égard des emplois à prédominance féminine et si

tel est le cas, apporter les correctifs salariaux nécessaires.

L'adoption de cette loi proactive a, encore une fois, marqué le caractère distinct du Québec. En effet, même si le gouvernement fédéral et quelques provinces avaient, par le passé, adopté des lois visant à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe au sein du secteur public, aucune ne touchait le secteur privé et ne présentait le caractère proactif de la loi québécoise. Cette loi fait d'ailleurs encore aujourd'hui figure d'exception, et sert de modèle à travers le monde.

Le gouvernement fédéral, qui avait pourtant adopté en 2009 une loi interdisant aux fonctionnaires de porter plainte en matière d'équité salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, s'en inspire aujourd'hui. Il produira d'ailleurs sous peu une nouvelle mouture pour que l'équité salariale devienne enfin une réalité pour les fonctionnaires fédérales et les travailleuses des entreprises de juridiction fédérale implantées partout au Canada.

L'adoption de la Loi sur l'équité salariale a constitué un jalon important pour l'avanc

ement du droit des femmes au Québec, mais elle n'est pas parfaite. En effet, celle-ci ne vise que les entreprises de 10 salariés-es et plus, ce qui laisse comme seul recours à des milliers de femmes victimes de discrimination salariale, le processus de plaintes auprès de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

La loi a aussi fait l'objet de contestations judiciaires déterminantes. Parmi ces recours, mentionnons l'opposition unanime des organisations syndicales relativement au chapitre IX de la loi, qui exemptait de leur obligation les employeurs qui avaient fait une démarche d'évaluation des emplois dans leur entreprise avant l'entrée en vigueur de la loi. L'application du chapitre IX a fait en sorte que la Commission de l'équité salariale a systématiquement accepté ces démarches, même si elles ne répondaient pas aux exigences de la loi. En janvier 2004, cette partie de la Loi sur l'équité salariale a été déclarée inconstitutionnelle. À la suite de cette importante décision, ces employeurs, incluant le gouvernement du Québec, ont été obligés de réaliser un véritable exercice d'équité salariale et de corriger les écarts salariaux discriminatoires constatés au sein de leur entreprise. Il s'agit là d'une victoire majeure.

Des gains sans précédent

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, on constate une réduction des écarts salariaux entre les hommes et les femmes au Québec. Entre 2000 et 2010, l'écart entre le salaire horaire des femmes et des hommes a diminué de 4,6 %, passant de 16,51 % à 11,93 %. Il est clair que la Loi sur l'équité salariale a eu des conséquences positives, mais il reste du travail à faire. En début d'année 2015, les entreprises québécoises de dix employé-es et plus déclaraient avoir réalisé l'équité salariale dans une proportion de 83 %.

« Parmi les milieux où l'équité salariale a fait une énorme différence, je pense tout de suite au cas des préposées aux chambres, dans le secteur de l'hôtellerie. Dans les CPE, les éducatrices ont obtenu près de 9 % d'ajustement! Pourtant la bataille n'est pas terminée dans ce dossier, puisqu'il n'y a pas eu de rétroactivité en raison des délais et du fait que les CPE n'avaient pas de comparateur masculin, explique Francine Lévesque, première vice-présidente de la CSN et responsable des dossiers d'équité salariale. Les brigadières du secteur municipal ont aussi vu leur rémunération augmenter. Il y a tellement de milieux où ça a fait une



Francine Lévesque, première vice-présidente de la CSN et responsable des dossiers d'équité salariale

différence. Dans le secteur public aussi ça a été important. Ce sont 326 000 personnes regroupées dans 130 catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont obtenu un ajustement alors que le gouvernement prétendait que sa structure salariale n'était pas discriminatoire. Il y a plus de 4 milliards de dollars qui ont été versés pour l'équité dans la foulée de l'exercice initial. C'est clair que notre mobilisation a porté ses fruits! »

Des difficultés réelles

Dans la foulée de l'adoption de la loi, plusieurs intervenants ont fait valoir la nécessité de réaliser des programmes d'équité salariale distincts pour les groupes syndiqués qui en faisaient la demande. Pourtant, dans une entreprise, la rémunération répond à une logique globale et il faut tenir compte de l'ensemble des emplois masculins pour prendre toute la mesure de la discrimination subie par les catégories d'emplois à prédominance féminine.

La loi a quand même été adoptée en permettant des programmes distincts au sein d'une même entreprise touchant des groupes d'employé-es différents. Un syndicat peut donc obtenir son propre programme d'équité salariale même s'il ne compte que des catégories d'emplois à prédominance masculine. Les catégories d'emplois à prédominance féminine seraient alors privées de plusieurs emplois parmi les plus rémunérateurs aux fins de comparaison. Nous vivons encore aujourd'hui avec les programmes distincts et leurs conséquences.

Jusqu'en 2009, l'employeur était responsable de s'assurer en tout temps que les écarts salariaux discriminatoires ne se recréent pas au fil du temps dans son entreprise. Malheureusement, les employeurs n'ont pratiquement rien fait à ce chapitre et très peu de syndicats et de salariées ont porté plainte lorsque l'équité salariale n'était pas maintenue. Si la loi était claire quant à la marche à suivre pour la réalisation du pro-

Repères historiques

1976

Le congrès de la CSN adopte une revendication visant le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

**1953**

Le comité d'étude sur les « questions d'intérêt propre à l'élément féminin » demande une enquête sur l'application du principe de l'égalité de salaire à égalité de travail.

1982-1983

Dépôt des plaintes collectives à la Commission des droits de la personne du Québec (CDP).

1987

Plus de 700 travailleuses du secteur public signent des plaintes à la CDP et confient à la CSN le mandat de les représenter. Ces plaintes touchent 130 216 travailleuses syndiquées pour plus de 70 titres d'emploi.

**1989**

Manifestation CSN de 12 000 personnes. Création de la Coalition en faveur de l'équité salariale, dont la CSN est membre, avec une quarantaine de groupes de femmes et de syndicats.

1996

Le Québec se dote d'une loi sur l'équité salariale le 21 novembre 1996. Celle-ci est votée à l'unanimité. Elle s'applique pour toutes les entreprises de 10 salarié-es et plus.

**1999**

Des militantes du secteur public accompagnent Claudette Carbonneau venue dénoncer, devant la Commission de l'équité salariale, le rapport du gouvernement prétendant s'être conformé à la loi et avoir éliminé toute forme de discrimination salariale.

**1993**

Rachel, symbole de la lutte pour l'équité salariale depuis 1989, accompagne les militantes de la FEESP-CSN.

2004

Décision de la juge Julien qui invalide le chapitre IX. L'État-employeur est donc soumis à la loi.

**2006**

Règlement intersyndical dans le secteur public pour les 400 000 travailleuses et travailleurs de l'État.

gramme initial d'équité salariale, elle l'était beaucoup moins dans le cas de son maintien. C'est ainsi que la première révision de la loi a donné lieu à d'importantes modifications législatives au printemps 2009, dont l'obligation pour l'employeur de vérifier si l'équité salariale est maintenue, et ce, tous les cinq ans, sans effet rétroactif. L'employeur peut également réaliser seul l'évaluation du maintien. La principale difficulté rencontrée dans ce cas reste le manque de transparence des employeurs et l'accès quasi inexistant aux informations ayant servi à maintenir l'équité, les employeurs prétextant la confidentialité. Il est bien difficile de se plaindre quand on n'a pas d'information!

Depuis 20 ans, la CSN a accompagné des centaines de syndicats sur le chemin de l'équité salariale. Que ce soit lors de la réalisation de l'exercice initial, lors de processus de conciliation de plaintes ou lors de l'évaluation du maintien de l'équité, les syndicats de la CSN ont pu compter sur l'appui et l'expertise du mouvement. Cependant, on ne peut pas se permettre d'envisager l'avenir avec naïveté. Les difficultés qui se sont dressées au fil du temps doivent servir de base pour revendiquer des bonifications à la Loi sur l'équité salariale, de meilleures mesures de contrôle auprès des employeurs récalcitrants, et un meilleur soutien de la part

de la vice-présidence à l'équité salariale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Il s'agit là d'enjeux importants qui doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie de la part de la CNESST et de propositions concrètes de la part du gouvernement en prévision de la révision de la loi prévue pour 2019.

Des perspectives pour l'avenir ?

Pour Francine Lévesque, il est clair qu'il reste encore beaucoup de travail à faire et que le maintien de l'équité n'est pas encore un acquis: « Dans nos milieux syndiqués, les personnes qui font le travail au quotidien n'ont souvent pas leur mot à dire sur l'évaluation du maintien de l'équité lorsque l'employeur décide de faire cavalier seul. Dans les faits, nos militantes et militants sont alors exclus du processus et aucune information ne leur est transmise. C'est aberrant. » La vice-présidente de la CSN estime que la loi doit permettre une meilleure participation des syndicats. « N'oublions pas que cet exercice a un impact sur leur négociation par la suite! », s'exclame-t-elle. Elle note d'ailleurs qu'une réelle différence se fait sentir là où la collaboration a été bonne avec les employeurs; les syndicats adhèrent alors davantage à la démarche et peuvent

faire valoir leur point de vue. « Ce sont ces militantes et militants qui connaissent le mieux les emplois et la réalité quotidienne du travail. Il faut qu'ils puissent être partie prenante de cet important processus. »

Dans les milieux non syndiqués, c'est encore plus dramatique. Les femmes qui y travaillent n'ont assurément pas les mêmes moyens pour faire valoir leurs droits. On prend toute la mesure de l'écart entre les ressources de l'employeur et celles de ces travailleuses. « La vice-présidence à l'équité salariale de la CNESST devrait offrir davantage de soutien dans ces milieux. Sans moyens réels, la réalité quotidienne rattrape ces femmes. C'est vrai dans nos milieux syndiqués, mais c'est encore plus criant dans les milieux non syndiqués », soutient Francine Lévesque.

La CNESST a un rôle primordial à jouer dans l'application de la loi. Le processus d'enquêtes de conformité mis en place depuis quelques années devrait être systématisé et mieux encadré. « Avec l'expérience, nous constatons que les employeurs ont besoin de soutien. À l'heure actuelle, alors que les milieux de travail devraient avoir développé une expertise en équité salariale, on observe que les consultants ont pris toute la place. Il faut s'attaquer à ces enjeux dans la perspective de la révision de la loi annoncée pour 2019 », conclut madame Lévesque. ■

LA CSN À L'AVANT-GARDE

Dès les premières heures, dans bon nombre de transformations historiques au Québec, la CSN est montée au front pour défendre les droits de ses membres et améliorer les conditions de travail des Québécoises et Québécois. C'est dans l'environnement politique et social du début des années 80 qu'elle a porté la revendication de l'équité salariale entre les femmes et les hommes. Deux militantes d'envergure, qui ont laissé leur marque dans le paysage syndical, féministe et politique du Québec, ont activement participé à ce combat de longue haleine: Claudette Carbonneau et Monique Simard.

PAR **STEPHANIE OUELLET**

Avant l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, en novembre 1996, la discrimination salariale à l'égard des femmes était monnaie courante et les femmes québécoises gagnaient en moyenne 30 % de moins¹ que leurs collègues masculins. « Lorsque l'on parle d'équité salariale, l'enjeu n'est pas que le salaire en soi, mais également le message qu'il envoie aux femmes sur le marché du travail », note Monique Simard, ancienne vice-présidente de la CSN (1983-1991). Son expérience en négociation lui a permis de constater que « ce qui est important, ce n'est pas tant ce que tu gagnes, que ce que tu gagnes par rapport aux autres² ». L'équité salariale était ainsi synonyme de la

reconnaissance de la valeur du travail de la femme sur le marché du travail, au même titre que celle de l'homme.

Une lutte épique

Pour Claudette Carbonneau, première femme élue à la présidence de la CSN, le combat pour l'équité salariale était déterminant pour l'avenir des femmes sur le marché du travail. Issue du milieu de la santé, et fière militante à la CSN depuis des années, Claudette Carbonneau savait que les gains ne seraient pas faciles à obtenir. La place des femmes au travail a souvent été mise en doute et « elles assument toujours une large part des responsabilités fami-

liales³ ». Les discriminations systémiques dont elles étaient victimes brouillaient les questions d'équité entre les hommes et les femmes au travail. Il a été nécessaire de mener la bataille pour mettre fin aux iniquités salariales entre les femmes et les hommes, et pas seulement pour les travailleuses de la CSN, mais aussi pour toutes les femmes sur le marché du travail. La lutte des femmes sur cet aspect, comme sur bien d'autres, réclamait du gouvernement qu'il se tienne debout face aux employeurs sur des questions comme les salaires, l'ajustement de l'horaire aux réalités familiales, le remboursement des frais de garde, le congé de maternité, la conciliation famille-travail-études et l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

Finalement, 20 ans après l'instauration de la Loi sur l'équité salariale, y a-t-il une évolution des mentalités et des pratiques? Les milieux de travail de plus en plus diversifiés, dans lesquels les femmes œuvrent quotidiennement, sont-ils plus adaptés à leur réalité? C'est une réflexion qui mérite d'être poursuivie. ■

1. www.lignedutemps.org/#evenement/51/1996_loi_sur_lequite_salariale

2. Ibid.

3. www.ledevoir.com/economie/emploi/26154/une-entrevue-avec-claudette-carbonneau-sortir-des-sentiers-battus

RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

LA CSN, UNE FORCE INCONTOURNABLE

Nous sommes en septembre 2014. Tel un magicien qui sort un lapin de son chapeau, Gaétan Barrette annonce une réforme majeure du réseau. Mais l'opération n'a rien de magique. La réforme Barrette, aussi connue sous le nom de loi 10, laissera une trace indélébile tant dans le réseau que dans les organisations syndicales et la population. Portrait d'un grand chamboulement.

PAR NOÉMI DESROCHERS

PHOTOS : MICHEL GIROUX

Sans consulter le personnel du réseau ni la population, le ministre impose l'abolition de paliers administratifs et fusionne de nombreux établissements pour n'en retenir qu'une trentaine sur tout le territoire québécois, dont les fameux CISSS et CIUSSS. En fait, la réforme Barrette, qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2015, a fait passer le nombre des établissements de 182 à 34, dont treize centres intégrés en santé et en services sociaux (CISSS) et neuf centres intégrés universitaires en santé et en services sociaux (CIUSSS). Douze établissements ne sont pas visés par la loi ou ne sont pas fusionnés, dont l'Hôpital Sainte-Justine, le CHU de Québec-Université Laval, le CHUM et le CUSM. Cinq CIUSSS desservent le territoire de la Ville de Montréal, alors qu'en Montérégie, trois CISSS ont été créés.

Les CISSS et les CIUSSS — centres rattachés à une université — chapeautent tous les établissements d'une même région : centres hospitaliers, CHSLD, centres de protection de l'enfance et de la jeunesse (centres jeunesse), centres de réadaptation ainsi que santé publique.



Dans un climat rappelant l'improvisation, le ministre de la Santé et des Services sociaux, Gaétan Barrette — qui n'est en poste à cette époque que depuis cinq mois — prétend que le virage majeur qu'il propose se fera au profit des usagers. Il avance que son plan permettra des économies de 220 millions de dollars en éliminant un palier organisationnel majeur, celui des agences de santé et de services sociaux. « Désormais, je peux dire que notre intention est de faire en sorte que notre système de santé ne rimera plus jamais avec bureaucratie, mais plutôt avec services », avance-t-il en conférence de presse, à la suite de la mise à pied de 1300 cadres du réseau. Du même coup, il en profite pour s'arroger des pouvoirs exceptionnels, du jamais vu au ministère.

Chaque étape de mise en place de la réforme est pénible, alors que les travailleuses et les travailleurs ne sont pas toujours infor-

més des changements. Ce fut particulièrement le cas pour le personnel des agences, qui, à quelques jours de la dissolution de leur secteur d'activité, ne savaient toujours pas ce qu'il adviendrait d'eux.

Une réforme austère

La réforme Barrette s'inscrit parfaitement dans les politiques d'austérité imposées par le gouvernement libéral de Philippe Couillard. Malgré les belles promesses, le réseau de la santé et des services sociaux s'est aussi vu imposer des coupes de 219 millions pour 2014-2015, de 450 millions pour 2015-2016 et de 247 millions pour 2016-2017.

Deux ans plus tard, le réseau tente tant bien que mal de se remettre de cet électrochoc. Les bénéfices de la réforme promis par le ministre se font toujours attendre et les usagers n'ont pas vu l'accessibilité aux soins et aux services s'améliorer, au contraire.



À ce propos, un sondage commandé par la CSN (incontournable.info), et paru en septembre 2016, indiquait que 70 % du personnel technique et professionnel du réseau estimait que les coupes budgétaires imposées avaient diminué l'accessibilité aux services et allongé le temps d'attente pour les patients. Ce même sondage démontrait, sans surprise, les effets dévastateurs de ces compressions sur les travailleuses et les travailleurs du réseau. Ainsi, 60 % des répondants estimaient être constamment ou fréquemment en surcharge de travail, alors que plus de 80 % des personnes interrogées affirmaient que leur surcharge de travail était due aux compressions.

Bouleversement syndical

La réforme structurelle du réseau de la santé et des services sociaux aura aussi des effets majeurs sur les syndicats. Car qui dit établissements fusionnés, dit automatiquement nouvelles accréditations syndicales. La réforme Barrette imposera donc la plus importante période de vote d'allégeance syndicale en santé et en services sociaux jamais connue au Québec. Des

01 La réforme Barrette ou PL10 a fait passer de 182 à 34 le nombre d'établissements dans le réseau.

02 Les compressions ont des effets dévastateurs sur les travailleurs du réseau qui estiment à 60 % être constamment ou fréquemment en surcharge de travail.

03 Le PL10 s'inscrit dans les politiques d'austérité du gouvernement Couillard auxquelles la CSN s'oppose depuis près de deux ans.

quelque 800 accréditations syndicales, il en restera moins de 100, ce qui créera des mégasyndicats répartis sur d'immenses territoires. La CSN, présente partout au Québec, demeurera l'organisation la mieux placée pour offrir des services de qualité aux syndicats de toutes les régions et pour appuyer la vie syndicale dans tout le Québec.

C'est ainsi que du 30 janvier au 24 février 2017, les 130 000 travailleuses et travailleurs du réseau auront à choisir l'organisation syndicale qui défendra le mieux leurs intérêts. C'est le Tribunal administratif du travail — le TAT, l'ancienne Commission des relations du travail — qui supervisera le processus. Chaque membre du personnel du réseau touché par l'opération recevra, à son domicile, un bulletin de vote qu'il devra retourner avant le 24 février 2017. Les résultats seront dévoilés entre la mi-mars et la mi-avril. Les nouveaux syndicats seront accrédités officiellement le 21 avril 2017.

L'opération n'est pas sans rappeler la période de vote d'allégeance syndicale découlant de la loi 30 du gouvernement libéral de Jean Charest. Cette loi, adoptée en 2003 sous le bâillon, avait imposé une réorganisation des unités de négociation, divisant en quatre catégories l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du réseau: la

catégorie 1 regroupant les professionnel-les en soins (infirmière, infirmière auxiliaire, inhalothérapeute), la catégorie 2 regroupant le personnel paratechnique, auxiliaire et de métiers (préposé-e aux bénéficiaires, personnel d'entretien, préposé-e aux services alimentaires et de buanderies, ouvrier spécialisé, etc.), la catégorie 3 le personnel de bureau et de l'administration (agente administrative, secrétaire, etc.) et, finalement, la catégorie 4 le personnel professionnel et technique (psychologue, travailleuse sociale, technicienne de laboratoire, etc.).

La loi 30 avait toutefois été opérationnalisée en plusieurs vagues, alors que les votes s'étaient déroulés de 2004 à 2006. Cette fois-ci, le vote d'allégeance se tiendra en une seule vague, une opération périlleuse et historique.

La CSN, une force incontournable

Forcée de participer à ce maraudage sans précédent, la CSN ne sera pas en reste. Tout au long de l'automne et jusqu'au début de 2017, elle déploiera les efforts nécessaires pour s'assurer que ses membres demeurent à la CSN, mais aussi pour convaincre les autres travailleuses et travailleurs d'y adhérer. Elle sera la cible de tous les autres joueurs impliqués pendant la période de vote sur le changement d'allégeance syndicale, car elle est l'organisation la plus représentative du réseau de la santé et des services sociaux, regroupant 47 % de ses travailleuses et de ses travailleurs. Elle est présente dans tous les types d'établissements et dans toutes les catégories d'emplois. Les membres des catégories 1, 2 et 3 sont affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN), alors que ceux de la catégorie 4 sont affiliés à la Fédération des professionnelles (FP-CSN) ainsi qu'à la FSSS-CSN. Rejetant plus que jamais le corporatisme et l'isolement, la CSN misera sur la solidarité pour améliorer les conditions de travail de ses membres, et sur sa crédibilité pour défendre avec vigueur et efficacité le réseau de la santé et des services sociaux.

La campagne « La CSN, une force incontournable » se déploiera sur le terrain, dans tous les établissements; elle sera visible sur toutes les plateformes: réseaux sociaux, web, télévision, journaux, même le long des autoroutes.

Forte de ses 325 000 membres, la CSN est une force incontournable pour le réseau de la santé et des services sociaux (incontournable.info). ■

LE SYNDICALISME AU FÉMININ DEUX MILITANTES, DEUX PARCOURS, MÊME COMBAT

Les débats et les luttes féministes à la CSN ne datent pas d'hier. Depuis des années, des femmes s'engagent au sein du mouvement pour une réforme continue de la condition des travailleuses. Mais les mentalités ont parfois la vie dure et bien que des progrès s'accomplissent tous les ans, les acquis d'hier peuvent sauter à la première crise politique ou économique. Rencontre avec deux militantes au parcours fascinant qui n'ont jamais renoncé à faire entendre la voix des femmes.

PAR ARIANE GAGNÉ



UNE INTELLECTUELLE AUX BARRICADES

Georgette Lachaine, combattante des premières heures à la CSN, est aujourd'hui âgée de 95 ans. Issue d'une famille de cinq enfants, cette infirmière de formation n'a pas pratiqué ce métier compte tenu de sa fragile constitution. Par contre, la militante fait sa marque sur le plan des idées et des convictions en se faisant élire à la vice-présidence de la CSN, en 1962.

Lorsqu'elle apprend à lire, la jeune Georgette se découvre une passion pour cette activité qui gruge une grande par-

tie de son temps. «Ma tante ne semblait intéressée que par les bouquins, tellement que ma grand-mère ironisait en disant que c'était une enfant plate», souligne en riant sa nièce, Louise Lachaine. Le personnel de la bibliothèque du quartier Verdun où réside la famille de Georgette est impressionné: «Elle prenait en note les titres de tous les livres qui apparaissaient dans les journaux et se rendait sur place pour les emprunter. Parfois même, elle informait les bibliothécaires des nouvelles publications.»

Georgette Lachaine entame son implication militante au sein de son syndicat chez Dupuis et frères où elle travaille; le magasin

embauchait alors une grande majorité de femmes. «Mes oncles n'étaient pas très syndicalistes. Ils lui disaient souvent: "Toé pis ton maudit syndicat!" Elle se défendait et suscitait des discussions animées. Elle avait du nerf tante Georgette et elle croyait dans ce qu'elle faisait!» En 1952, elle prend une part active à la grève menée par les quelque 1000 employé-es de Dupuis et frères, qui ne gagnent à l'époque que 30 \$ par semaine. Grâce à leur lutte, elles obtiennent la semaine de travail de 40 heures, la formule Rand et des hausses de salaire hebdomadaire se situant entre 4 \$ et 6 \$.

L'ex-vice-présidente de la CSN s'indigne de l'exploitation des femmes au travail et se désole du sort réservé aux personnes les plus démunies. Pour ces raisons, elle donne bénévolement de son temps afin d'aider les familles à revenu modeste à établir leur budget. Une fois élue au comité exécutif de la confédération, Georgette continue à promouvoir la juste reconnaissance pour l'ensemble des femmes d'une multitude de droits: autonomie financière, éducation, encadrement du travail de nuit des femmes, parité salariale, droits pour les femmes mariées: autant de luttes qu'elle a durement et chèrement menées sur plusieurs fronts.

Bien placée pour comprendre les difficultés d'implication de ses consœurs dans différents milieux de travail et dans les syndicats, elle œuvre pour les aider à s'y tailler une place, notamment par l'entremise du comité féminin de la CSN: «Le mouvement syndical ne peut rester indifférent aux aspirations d'un groupe aussi important», écrit-elle dans un rapport de ce comité. Georgette Lachaine luttait pour des problématiques encore bien

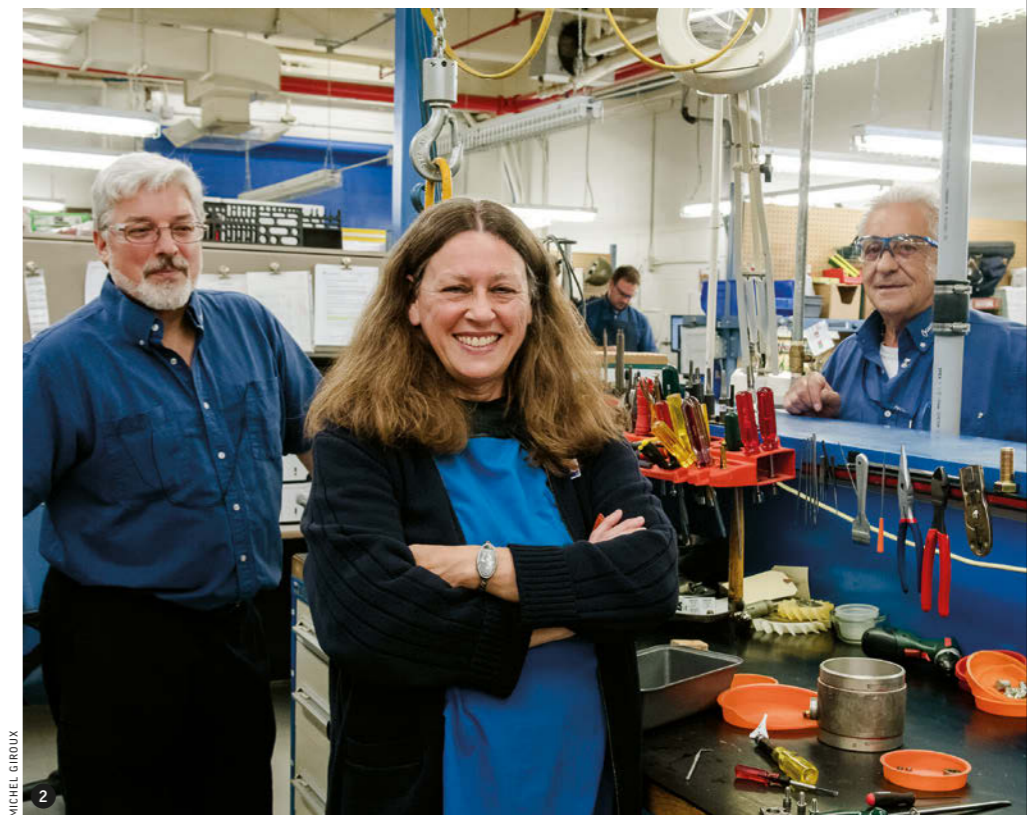
actuelles de nos jours. En 1966, elle doit cesser ses activités militantes en raison d'ennuis de santé. Malgré une carrière écourtée, elle a contribué au débat tant sur le plan idéologique que dans l'action sur le terrain pour améliorer la situation des femmes de son époque. «Je suis fière de travailler dans le sillage de cette grande femme, qui a su démystifier les enjeux sur lesquels il était urgent de se pencher pour faire progresser la condition de toutes les femmes. Merci, Georgette Lachaine, nous tâcherons de poursuivre votre œuvre avec toute l'ardeur que vous y avez déployée vous-même», conclut finalement Véronique De Sève, vice-présidente de la CSN.

UNE PIONNIÈRE DANS SON MILIEU

Dès ses études en électrotechnique au collège Ahuntsic, où elle est l'une des deux femmes sur un groupe de 70 personnes, Linda Boisclair s'engage pour la cause féministe et devient présidente de «Femmes regroupées en options non traditionnelles» (FRONT) qui œuvre dans la communauté. Lorsqu'elle commence à travailler chez Gaz Métro en 1992, le syndicat en place ne compte que six femmes sur 430 membres.

La militante rappelle le contexte de son embauche: des toilettes et des vestiaires pour femmes manquent à certains endroits dans l'entreprise. La taille pour hommes de leurs uniformes et de leurs chaussures crée des risques de blessures. Aujourd'hui, de telles situations problématiques n'existent pratiquement plus et Linda Boisclair n'est pas étrangère à l'amélioration des conditions de travail de son milieu. En 1996, elle contacte les autres femmes qui travaillent dans divers secteurs de l'entreprise et les convie à un souper. Son objectif vise à échanger sur leur réalité respective et à tisser des liens avec elles. «On sentait la méfiance masculine face à notre présence, comme si certains craignaient qu'on ne leur vole leur place. On s'est rendu compte qu'on vivait les mêmes choses. On a ciblé quelques revendications pour les faire valoir auprès du syndicat et de l'employeur.» Elle admet que les relations avec le comité exécutif de l'époque ne baignaient pas dans l'huile et souligne qu'aucune femme n'avait jamais siégé à l'exécutif ni fait partie des délégués.

Pour toutes ces raisons, elle et ses consœurs décident en 1995 de mettre sur pied un comité de condition féminine. Avec l'appui



d'une linguiste de l'UQAM, les membres du comité contribuent à la féminisation des appellations d'emploi de la convention collective. Elles travaillent sur des enjeux comme le harcèlement psychologique et prennent une part active dans la création du réseau d'entraide qui sert non seulement aux femmes, mais à l'ensemble des employé-es. «Personne n'avait le temps ni la motivation de travailler sur ces questions. Nous les avons prises à bras-le-corps, avec l'appui indéfectible de la CSN.» Comme quoi, estime-t-elle, la vision des femmes amène une valeur ajoutée à une organisation.

Des alliés chez les hommes

L'élection du président du syndicat actuel, Michel Charron, a constitué un élément bénéfique pour les travailleuses de Gaz Métro. «Il nous a beaucoup aidées à prendre notre place tout en évitant de bousculer les membres. Il comprenait les réticences de ses compagnons et savait les faire cheminer.»

En outre, le comité de condition féminine a participé activement à la révision du programme d'accès à l'égalité dans l'entreprise qui connaissait des ratés. Aujourd'hui, 62 femmes sont embauchées par l'organisation, si on exclut les employé-es de bureau. «Je n'aurais jamais pensé voir ça. L'employeur a fait ses devoirs!», ajoute-t-elle. Au début des années 2000, elle décide de faire le saut

- 01 **Georgette Lachaine**, ex-vice-présidente de la CSN et **Véronique De Sève**, actuelle deuxième vice-présidente de la CSN.
- 02 **Linda Boisclair** remercie ses confrères d'avoir reconnu le caractère essentiel d'un poste de vice-présidence réservé à la condition féminine au comité exécutif du syndicat.

et se présente à l'exécutif syndical à la suite d'une démission. Elle remporte l'élection.

La création d'un poste réservé de vice-présidente à la condition féminine constitue l'une des grandes satisfactions de Linda Boisclair, qui prend sa retraite dans quelques semaines. «Je remercie mes confrères de reconnaître le caractère essentiel d'un tel poste. Ils ont vu que notre travail avait des répercussions positives pour tout le monde. Ça m'émeut beaucoup.»

À sa retraite, Linda poursuivra son engagement envers les femmes avec le Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel en siégeant au conseil d'administration de CALACS et en offrant aux femmes une demi-journée par semaine de massothérapie, bénévolement. «Je veux les aider à reprendre contact avec leur corps.»

«Linda a toujours su partager sa fougue féministe, fait remarquer Véronique De Sève. La retraite ne fera pas exception à la règle et je suis certaine qu'elle poursuivra sur le même chemin. Chapeau, Linda!» ■

FORUM SOCIAL MONDIAL À MONTRÉAL CHANGER LE MONDE, UNE IDÉE À LA FOIS

Les forces progressistes de plusieurs contrées ont convergé vers Montréal cet été afin d'échanger et de débattre des grands enjeux de l'heure lors de la 12^e édition du Forum social mondial (FSM).

PAR MATHIEU M-PERRON

PHOTOS : RAYNALD LEBLANC

Bien que des centaines de militantes et de militants provenant d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie ont vu leurs demandes de visa refusées ou bloquées, près de 35 000 personnes ont participé à l'édition montréalaise du FSM, une première dans un pays du Nord.

Le blocus du mouvement libre

Le succès du FSM est indéniable à plusieurs égards, mais la vague de refus de visas a jeté une ombre sur l'ensemble des activités de ce rassemblement historique. Si Justin Trudeau affirme vouloir faire rayonner le nouveau visage accueillant et souriant du Canada, son manque de leadership dans la tenue du forum a entaché la réputation du pays pour les milliers de participantes et participants venus à Montréal discuter autour de possibles solutions pour créer un monde meilleur, et surtout pour ceux qui n'ont pu s'y rendre.

L'indifférence d'Immigration Canada et du gouvernement fédéral a été vivement dénoncée par le Collectif FSM 2016 et plusieurs acteurs de la société civile, incluant la cinéaste, auteure et militante altermondialiste, Naomi Klein. « Ceci n'est pas le premier Forum social mondial dans un pays du Nord. C'est le premier Forum social du premier monde », a-t-elle dénoncé lors de sa grande conférence *Changer le système, non le climat*. « Le comportement des autorités canadiennes est complètement honteux et ne soyons pas surpris si ce FSM est le dernier dans le Nord. »

Malgré sa colère sur la question des visas, la célèbre altermondialiste et environnementaliste convient tout de même de la nécessité d'organiser des espaces de convergence comme celui du FSM. « Au Canada, nous luttons pour stopper un avenir économique défini par l'extractivisme. Le FSM nous permet de constater que nous ne luttons pas uniquement contre ces projets au Canada, mais également contre ce que les compagnies minières canadiennes font à l'étranger, notamment en Amérique latine et en Afrique. Nous nous devons d'être solidaires avec les gens qui risquent leur vie pour contrer ces compagnies minières », poursuit Naomi Klein. Ici, au FSM, nous avons l'occasion de tisser des liens entre nos mouvements et de défendre notre vision du monde. Nous avons très peu de lieux où nous pouvons discuter de ce que nous voulons amener comme solutions de rechange. Donc, un espace comme le FSM a énormément de valeur. C'est chaotique, oui, mais c'est tellement nécessaire ! »

Quartier ouvrier solidaire

Pour sa part, le mouvement syndical québécois a accueilli plus d'une soixantaine d'organisations syndicales internationales dans le cadre des activités du FSM. Les groupes du Quartier ouvrier (QO) ont organisé plus de 125 événements touchant le monde du travail, dont le revenu décent, la transition écologique juste, les paradis fiscaux, la conciliation famille-travail-études, la privatisation des

services publics, la lutte de la classe ouvrière palestinienne et les défis de la solidarité syndicale Nord-Sud.

La CSN et ses organisations affiliées étaient au front des activités du QO, agissant en tant qu'organisatrices ou participantes dans une quarantaine d'ateliers, de conférences et d'assemblées de convergence. L'atelier organisé par la Fédération de l'indus-

trie manufacturière (FIM-CSN) examinant le rapport de force des alliances syndicales internationales fut l'une des activités marquantes du Quartier ouvrier. La FIM, accompagnée de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et des Métallos, a rappelé à la salle le succès impressionnant du Syndicat des travailleurs de Kronos à Varennes (FIM-CSN) qui a conclu sa négociation grâce à la

solidarité des travailleuses et des travailleurs de Belgique, de Norvège, d'Allemagne, et du syndicat de Rio Tinto à Alma.

L'importance de s'ouvrir au monde

Pour Mélanie Turcotte, vice-présidente à l'information du syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôpital Charles-Lemoyne en Montérégie (FSSS-CSN), le FSM s'est

avérée une expérience enrichissante dont elle se souviendra longtemps. « J'ai eu l'occasion de rencontrer des syndicalistes d'un peu partout : de la Tunisie, de la Belgique, du Maroc, de l'Algérie. Ça fait énormément de bien de savoir que nous ne sommes pas seuls dans les combats que nous menons, explique Mélanie Turcotte. À travers le monde, les gens se mobilisent pour les mêmes enjeux sociaux, économiques et démocratiques. Le forum, ça nous donne un regain d'énergie, ça ravive notre flamme syndicale. J'espère participer à la prochaine édition, peu importe où elle se tiendra. »

LE FSM EN CHIFFRES

- 1000 bénévoles
- 15 000 heures de bénévolat
- 35 000 participantes et participants de 125 pays
- 15 000 participantes et participants à la marche d'ouverture
- 1200 activités autogérées
- 200 activités culturelles
- 22 assemblées de convergence

L'heure du bilan

Malgré les difficultés liées aux visas, le Collectif FSM 2016 se dit satisfait de la tournure du forum à Montréal et applaudit la volonté des participantes et participants de passer de la réflexion à l'action, tel qu'il a été convenu dans les plans d'action adoptés à l'Agora des initiatives lors de la clôture du forum. « Décider où et quand nous allons entamer les actions de transformations sociales pour que nous puissions relever les défis qui nous attendent est une étape clé dans le processus des forums sociaux », indique Raphaël Canet, co-coordonnateur général du FSM 2016. Au total, 22 assemblées de convergence se sont tenues pour traiter d'une multitude de thèmes, notamment sur la destruction des services publics, le racisme systémique, la migration, le droit à l'éducation, et la justice fiscale. Ce processus de convergence a abouti à la proposition de plus d'une centaine d'activités tant sur le plan local qu'international, dont des états généraux sur l'éducation au Québec au printemps 2017, la Journée mondiale pour l'abolition des paradis fiscaux le 10 juin 2017, et la Journée internationale pour le travail décent, en appui à la campagne pour un salaire minimum à 15 \$ l'heure, le 17 octobre 2016.

Quant à la possibilité d'une future édition du FSM dans un pays du Nord, le collectif ne trouve pas l'idée si farfelue. « Au bout du compte, il n'y a pas de pays développés ou sous-développés. Il n'y a que des pays mal développés », rappelle Raphaël Canet. ■



POLITIQUE INDUSTRIELLE QUÉBÉCOISE

UN COUP DE BARRE EST NÉCESSAIRE

Avec ses mesures d'austérité qui étouffent la création d'emplois et le développement régional, le gouvernement Couillard n'est pas parti pour respecter son engagement de créer 250 000 emplois d'ici la fin de son mandat. Un changement de cap s'impose.

PAR JONATHAN ASPIREAU-MASSÉ

Le 26 septembre dernier, le premier ministre Couillard, escorté de sa ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Dominique Anglade, et de la ministre responsable des Petites et Moyennes Entreprises, annonçait en grande pompe le lancement d'une tournée régionale pour sensibiliser les entreprises du secteur manufacturier à la disponibilité d'un fonds d'investissement pour la modernisation de leur équipement.

Le gouvernement veut ainsi rappeler aux entreprises du secteur manufacturier qu'une enveloppe de 700 millions de dollars a été mise à leur disposition pour les aider dans leur démarche de modernisation. Si l'on ajoute à ce montant les 230 millions prévus dans le dernier budget pour soutenir l'industrie forestière, c'est près d'un milliard de dollars qui pourraient être consacrés au secteur manufacturier.

Depuis 2012, la CSN réclame des gouvernements qu'ils interviennent de manière soutenue pour aider au développement du secteur manufacturier. À ses yeux, il est primordial que le Québec se dote d'une politique industrielle englobante et structurante.

Sombre tableau

Lorsque les instances de la CSN ont eu à se prononcer sur les fondements d'une politique industrielle, le secteur manufacturier québécois vivait des moments difficiles. À l'instar de ce qui se passait dans de nombreux pays occidentaux, et cela, depuis le début du 21^e siècle, notre secteur manufacturier connaissait une période de déclin. Alors qu'il a déjà correspondu à près de 21 % du PIB, il en

représente aujourd'hui tout juste 14 %. C'est plus de 160 000 emplois qui ont été perdus depuis 2002, portant le nombre d'emplois du secteur manufacturier à 490 000 en 2013.

Plusieurs raisons peuvent être évoquées pour expliquer cette réalité: la hausse du taux de change et le boom pétrolier albertain, la concurrence de pays où la main-d'œuvre est meilleur marché, les changements technologiques et l'échelle de production, le recours à la sous-traitance, et la crise économique. Tous ces facteurs illustrent l'ampleur des défis auxquels a été confronté le secteur manufacturier. Au premier chef, ce sont les travailleuses et les travailleurs qui ont écopé.

Une vision globale plutôt qu'une approche à la pièce

Au cours des dernières années, le gouvernement du Québec a préféré laisser aller le marché, ne se limitant qu'à quelques interventions éparées qui ne réussissaient pas à stimuler le secteur manufacturier. Il est évident qu'à ses yeux, le développement économique est l'affaire du secteur privé et que le rôle de l'État reste circonscrit à quelques incitations financières ou quelques mesures à peine plus encadrantes. Toutefois, pour la CSN, il en est tout autrement, puisqu'il est clair que « dans le secteur manufacturier, le laisser-faire ne peut mener qu'au déclin observé depuis une décennie¹ ».

Au cours des dernières années, les entreprises ont vu leurs charges fiscales considérablement diminuées. Ces réformes qui les ont avantagées, ont-elles amélioré l'économie du Québec ? Non, bien sûr. Cette stratégie néolibérale n'a pas eu d'effets significatifs

sur la croissance ni sur la productivité des entreprises. Ces dernières ont plutôt agi pour satisfaire l'appétit des actionnaires.

Que l'on parle des mesures pour lesquelles le gouvernement a entamé sa récente tournée régionale, des interventions en foresterie, du fameux Plan Nord ou encore de sa politique énergétique, toutes ces initiatives semblent dispersées et manquer de cohérence. Or, selon la CSN, il est impératif que « l'État doive aussi chercher à structurer le développement économique sur son territoire et, pour cela, il doit assumer un rôle central dans la coordination et la planification stratégique du développement économique² ».

L'intervention soutenue de l'État serait non seulement structurante pour le secteur manufacturier, mais elle permettrait de déterminer les grands axes autour desquels devrait s'organiser ce développement, comme la transition vers une économie verte ou encore la création de créneaux d'excellence.

Un manque de cohérence lourd de conséquences

L'actualité des dernières semaines a permis de faire ressortir deux secteurs industriels qui illustrent bien les conséquences de l'absence d'une politique industrielle globale. Ces deux secteurs, l'éolien et la foresterie, sont au cœur des défis posés par la nécessité

d'une transition vers une économie verte et du développement de créneaux d'excellence.

L'adoption en grande pompe par le gouvernement Couillard d'une politique énergétique pouvait laisser penser que le Québec avait la volonté de développer le secteur des énergies renouvelables en favorisant l'émergence d'une expertise nous permettant de réduire notre dépendance aux combustibles fossiles. « Malheureusement, la politique énergétique n'est pas assez vigoureuse pour soutenir le secteur éolien, le gouvernement ne prépare pas assez l'avenir dans ce secteur. On remet son développement à plus tard, au risque de perdre une expertise qui s'est développée dans les dernières années », soutient Alain Lampron, président de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN). Les conséquences pourraient être très préjudiciables au Québec, qui s'est constitué au fil des ans une expertise de pointe dans le secteur éolien.

Alors que le secteur éolien est en plein essor, il en va autrement pour la foresterie qui doit lutter contre une conjoncture qui lui est défavorable. La menace potentielle d'une surtaxe sur le bois canadien fait craindre une reprise de la crise du bois d'œuvre alors que le secteur du papier accuse un déclin structurel, notamment causé par les nouvelles technologies de l'information. Là encore,

le gouvernement intervient à la pièce, entre autres par l'octroi d'un fonds de 200 millions de dollars qui devrait permettre à l'industrie de se moderniser. Pour Alain Lampron, « l'argent est là pour la forêt, mais il faut inciter les entreprises à faire des demandes. Il faudrait que le gouvernement soit proactif et pas seulement qu'il attende que les projets arrivent des compagnies ».

Il faut dire que le secteur forestier a aussi souffert du faible réinvestissement des entreprises dans la technologie et les nouveaux procédés.

Malgré des interventions gouvernementales dans ces deux secteurs, les effets restent limités. « Il faut que le gouvernement soutienne davantage la recherche et le développement, en assumant un meilleur leadership et en assurant des retombées pour le Québec », soutient le président de la FIM-CSN. Pour lui, il manque « ce grand chapeau qu'est la politique industrielle, qui englobe tout et qui se décline de façon différente d'un secteur à l'autre afin de bien cerner le contexte de chacun ».

Et Ottawa dans tout ça ?

Bien que la politique industrielle soit une responsabilité du Québec, le gouvernement fédéral a également son rôle à jouer, particulièrement en ce qui a trait aux chantiers

navals. Là encore, le manque de cohérence des politiques gouvernementales est patent. « Les plans du gouvernement québécois en la matière axent beaucoup trop sur le développement du tourisme, c'est ce que Québec, mais aussi Ottawa qui accorde d'importants contrats, doit corriger impérativement, poursuit Alain Lampron. C'est nécessaire pour que le Québec retrouve son expertise, notamment pour les chantiers navals qui ont été mis de côté au cours des dernières années. »

Soutenir et permettre le développement manufacturier par une politique industrielle offensive, c'est le pari que fait la CSN. Réalisée en 2012, cette réflexion ne perd pas de sa nécessité alors que les interventions gouvernementales éparées montrent leurs limites. D'ailleurs, la CSN va lancer une nouvelle tournée afin de sensibiliser les différents paliers de gouvernements à la nécessité d'une politique industrielle. Encore aujourd'hui, « des occasions se dessinent pour une industrie du 21^e siècle, porteuse de progrès économique et social, et qui ancre son futur dans un nouveau mode de développement durable³ ». ■

1. Confédération des syndicats nationaux. *Avenir du secteur manufacturier et industriel québécois. Pour un développement durable: une intervention structurée*, 2012, p. 83.

2. Ibid., p. 83.

3. Ibid., p. 84.



PASCAL RATHÉ



BENOIT AQUIN



JEANNOËL LÉVESQUE

01 Les chantiers navals québécois ont été trop longtemps négligés par le gouvernement fédéral.

02 Le secteur éolien est au cœur des défis posés par la nécessité d'une transition vers une économie verte.

03 Le secteur de la foresterie a traversé plusieurs coups durs depuis 2003.

CONSOMMER DE FAÇON RESPONSABLE

DES GESTES INSPIRANTS!



Les politiques d'achat responsable (PAR) visent à transformer les pratiques de production des biens et des services en exigeant des fournisseurs et de leurs sous-traitants qu'ils respectent les droits des travailleuses et des travailleurs, améliorent leur performance environnementale et soient plus transparents. Elles tentent d'apporter des changements positifs là où les législations protégeant les humains et l'environnement sont encore inexistantes ou trop timides.

PAR MIREILLE PELLETIER

ILLUSTRATION : ALAIN RENO

L'achat responsable, c'est l'intégration du développement durable et de la responsabilité sociétale aux processus d'acquisition des biens et services. Dès le début des années 2000, la CSN pose diverses actions sur le terrain qui lui serviront d'inspiration lors de l'élaboration de sa politique d'achat responsable, qu'elle adoptera en 2009.

Pression économique et citoyenne

Concrètement, la PAR contient des critères guidant l'achat qui vont au-delà du prix des produits et des services. Des critères de nature sociale y sont inclus afin de s'assurer que les biens et les services consommés soient produits dans des conditions de travail décentes, et proviennent d'entreprises qui respectent minimalement les droits fondamentaux du travail, en particulier le droit d'association et le droit à la négociation collective. Des critères comme le cycle de vie d'un produit ou service et le calcul de son

coût social et environnemental sont aussi pris en compte afin d'élargir la notion de prix et obtenir un portrait global des impacts du produit ou du service. La PAR favorise le commerce équitable et les entreprises d'économie sociale qui, par exemple, génèrent une forte contribution sociale.

La CSN a remis sa politique à l'ensemble de ses fournisseurs. Leur conformité à ses exigences est vérifiée, entre autres, par l'administration d'un questionnaire. Cette politique est ainsi utilisée comme levier pour exercer une pression économique et citoyenne sur les fournisseurs.

Achat syndical

Plusieurs produits et services sont offerts par des entreprises et organisations syndiquées à la CSN. L'achat syndical s'inscrit aussi dans la logique de la PAR, puisque celle-ci vise à encourager les fournisseurs qui respectent les droits des travailleuses et des travailleurs et les libertés syndicales.

La Fédération du commerce (FC-CSN) et la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) ont publié un répertoire des produits et services d'entreprises, d'institutions et d'organisations syndiquées chez elles pour en permettre une identification rapide lorsque vient le temps de nous approvisionner ou de solliciter un service¹.

Il peut cependant arriver que l'achat syndical ne soit pas en parfaite harmonie avec la PAR et qu'il pose un dilemme, mais il reste souhaitable de prendre en considération ce facteur dans nos achats dans la mesure du possible.

Pour ce qui est des fournisseurs, l'idéal serait qu'ils adoptent eux-mêmes une politique d'achat responsable — ils pourraient ainsi se qualifier comme acheteur et comme vendeur — ou, à tout le moins, qu'ils apportent des améliorations substantielles à leurs pratiques.

La CSN invite les syndicats et les organisations à adopter une PAR dans leur milieu pour ainsi faire la différence un achat à la fois. ■

1. FC-CSN, *Encourageons le travail accompli par nos membres de la Fédération du commerce (CSN). Répertoire des produits et services*, édition juillet 2013; FIM-CSN, *Produits fabriqués ou services développés par les membres syndiqués de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN). Répertoire 2013, 2013.*

RACISME SYSTÉMIQUE

COMPRENDRE LE RACISME POUR S'Y ATTAQUER

Michael Brown, Sandra Bland, Trayvon Martin, Eric Garner. Les ravages du racisme systémique chez nos voisins étatsuniens font beaucoup parler depuis quelques années. Mais cette violence ne se limite pas au sud du 49^e parallèle.

PAR MATHIEU M-PERRON

PHOTO : PASCAL RATTÉ

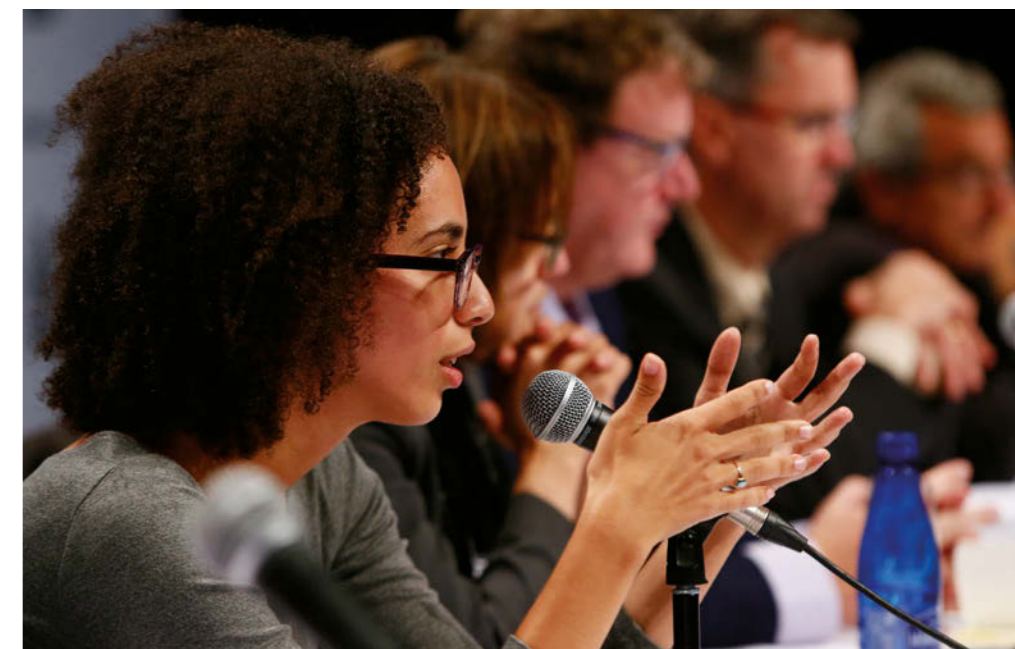
Les victimes de la brutalité policière au Québec et au Canada ont, elles aussi, des noms qui méritent de ne pas être oubliés: Freddy Alberto Villanueva, Sammy Yatim, Abdi Abdirahman, Jean-Pierre Bony. Le décès de ce dernier, abattu par la police en avril dernier à Montréal-Nord, a été la goutte qui a fait déborder le vase pour plusieurs groupes antiracistes du Québec. Depuis, ils réclament la tenue d'une commission parlementaire sur le racisme systémique afin d'examiner ses effets et sa portée à travers l'ensemble des sphères de la société civile et des institutions québécoises. La campagne pour la tenue de cette commission est principalement menée par des militantes et militants de Montréal Noir, de Québec inclusif, de l'Association des Musulmans et des Arabes pour la laïcité au Québec, et du Réseau jeunesse des Premières Nations du Québec et du Labrador.

D'emblée, notons que le racisme est par définition systémique et qu'il ne se limite pas aux propos et gestes discriminatoires et aux préjugés d'une poignée d'individus incultes. Le racisme est un système conçu pour favoriser l'avancement social et économique basé sur la race, avantageant et protégeant avant tout les «groupes privilégiés» au détriment des «groupes racisés». Ce système produit et reproduit des inégalités criantes qui se manifestent dans tous les domaines de la société: l'éducation, la justice, le travail, la santé, etc.

Se regarder dans le miroir

Certes, plusieurs pensent que les problèmes de racisme sont moins graves au Québec et au Canada qu'ailleurs en Amérique du Nord, mais de nombreuses études dénotent une réalité bien plus sombre.

En fait, un Picard ou un Cloutier ont 60 % plus de chance d'être convoqués à un



entretien d'embauche qu'un Abdallah ou un Setshwaelo. Au cours de la dernière décennie, la population carcérale d'origine autochtone a grimpé de 46 %, et celle des Noirs, de 90 %. À Montréal, bien que 30 % de la population soit racisée, à peine 6 % des postes de la haute direction de la fonction publique sont occupés par des personnes issues des communautés racisées. Quant à l'Assemblée nationale, il n'y a que cinq députés sur 125 élus qui viennent de groupes racisés.

Pour un syndicalisme inclusif et antiraciste

Le 25 août dernier, la CSN a joint sa voix à celle des groupes qui revendiquent la tenue d'une commission parlementaire sur le racisme systémique. Pour Emilie Nicolas, présidente de Québec inclusif, il est essentiel que le mouvement syndical emboîte le pas dans la lutte contre le racisme et qu'il s'oppose, lui aussi, aux politiciens et aux autres influenceurs qui sont plus à l'aise de discuter de ce qui se passe aux États-Unis

Emilie Nicolas, présidente de Québec inclusif, était l'invitée du conseil confédéral de la CSN le 29 septembre dernier.

que de s'attaquer aux problèmes d'ici. «Ce n'est pas parce qu'on n'est pas en Arabie saoudite qu'on n'a pas besoin d'avoir un mouvement féministe au Québec, explique-t-elle. Qu'on dise qu'il y a certains endroits dans le monde où la situation est pire est une stratégie pour faire dévier la conversation et éviter de s'attaquer aux problèmes vécus quotidiennement ici.»

D'ailleurs, Emilie Nicolas incite tous les syndicalistes à s'engager dans la lutte antiraciste en utilisant les outils à leur disposition afin de renforcer le message des communautés racisées sur l'urgence d'une commission parlementaire. «Les gens issus de groupes racisés sont des citoyens à part entière et non des citoyens de seconde zone, et le gouvernement nous appartient autant qu'il appartient à tout le monde. Ce message doit être entendu dans les coulisses du pouvoir!» ■

SERVICES DE SANTÉ D'URGENCE

LES HÉROS DE SAINT-PAULIN

Au travail 24 heures par jour durant sept jours consécutifs. C'est la réalité d'Alexandre Gendron et de Kevin Cossette, paramédics basés à Saint-Paulin... fiers et passionnés!

PAR JEAN-PIERRE LARCHE

PHOTO : IAN CARON

Avec leurs collègues, notamment ceux qui prennent leur relève une semaine sur deux, ils répondent à 800 appels d'urgence médicale par année, couvrant, avec deux ambulances – une seule les soirs et la nuit – quelque 1200 km² de territoire, soit la superficie des villes de Montréal, Québec et Gatineau réunies!

C'est pour des questions budgétaires que les services préhospitaliers d'urgence en milieu rural fonctionnent sur de tels horaires, dits de faction ou 7/14. Une situation officiellement temporaire... qui dure depuis des décennies! Ces horaires ont évidemment un impact considérable tant sur l'organisation du travail que sur la qualité de vie des paramédics, bien que certains trouvent avantageux d'être complètement libres une semaine sur deux. Toutefois, en ce qui a trait à la qualité des services à la population, il est clair que cette pratique peut engendrer des délais d'intervention plus importants alors que dans certaines situations, le temps d'intervention fait la différence entre la vie et la mort.

Alexandre Gendron habite la caserne, une semaine sur deux. Il sera bientôt papa et sa conjointe vient le voir de temps en temps. Leur domicile familial est situé trop loin de la caserne pour qu'il puisse y attendre un appel en vaquant à ses obligations familiales. «J'ai toujours aimé aider les gens, dit-il. J'ai été préposé aux bénéficiaires avant d'être paramédic. Je suis vraiment bien là-dedans. En plus, j'ai besoin de cette adrénaline et j'aime bien ne jamais savoir d'avance comment va se passer ma journée.»

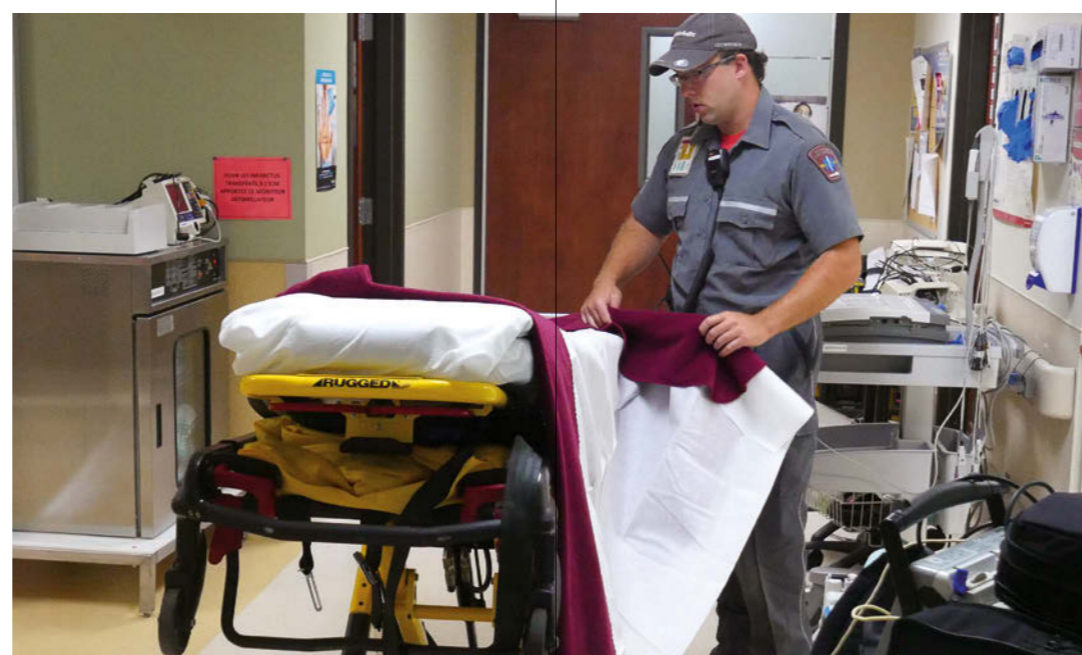
Son coéquipier, Kevin Cossette, lui, a choisi d'emménager à quelques pas de la caserne de Saint-Paulin. Il y vit avec sa petite

famille. Un placard, près de la porte d'entrée, sert exclusivement à entreposer son matériel et son uniforme qu'il doit enfiler à la vitesse de l'éclair pour sauter dans l'ambulance, y rejoindre Alexandre, à chaque appel d'urgence. En fait, Kevin est si rapide qu'il arrive parfois à l'ambulance en même temps qu'Alexandre qui dort à côté! Personnellement, il s'accommode bien de l'horaire 7/14 et du fait que cela lui donne sept jours consécutifs pour s'occuper exclusivement de sa jeune famille, ce que peu de personnes peuvent se permettre. Il a d'ailleurs déjà travaillé en caserne avec un horaire régulier, mais il préfère sa situation actuelle. «Ce qui me dérange cependant, avec cet horaire, c'est que je sais bien que pour plusieurs de mes collègues, ça ne répond pas à leurs attentes et puis ce n'est pas l'idéal du point de vue des services à la population.»

Perspectives CSN les a rencontrés le lundi 8 août 2016. Quelques jours auparavant, ils étaient intervenus, en pleine nuit, pour secourir une fillette en arrêt cardiorespiratoire. Déjà morte à leur arrivée, un peu plus de 20 minutes après que l'appel ait été enregistré à la centrale d'urgence, ils ont tout tenté pour la ranimer, sans succès. Ils ont trouvé ça difficile. «On est préparés à ça, assure Kevin. Mais quand le médecin, à l'hôpital, a annoncé au père qu'elle était morte, sa réaction m'a touché, moi aussi j'ai pleuré.»

Priorité 3, code 21

Ce 8 août, c'était une journée un peu plus tranquille pour les héros de Saint-Paulin. Un seul appel leur est dédié, vers 19 h 30. C'est une priorité 3, un code 21. L'ambulance doit se rendre à environ une demi-heure de route



de la caserne. En chemin, les informations se raffinent. Une dame est aux prises avec des saignements de nez abondants et répétitifs. Les paramédics échangent sur les différentes possibilités de façon à être bien préparés mentalement pour l'intervention. Ils ne font pas de diagnostic. Toute leur pratique est gérée par des protocoles stricts couvrant pratiquement toutes les situations. Ils amèneront la patiente jusqu'à l'urgence de l'hôpital le plus approprié et lui administreront les premiers soins tout au long du trajet.

Derrière le volant, Kevin nous fait remarquer que si par malheur une autre urgence se déclarait sur leur territoire, il faudrait faire appel à une autre ambulance stationnée très loin de Saint-Paulin, à Louiseville, voire à Shawinigan. Or, pour sauver des vies, chaque minute compte.

Arrivés à 20 h au domicile de la patiente, Kevin et Alexandre prennent la situation en main et constatent l'état de la patiente selon leurs protocoles d'intervention. Le retour vers l'hôpital se fera sans les gyrophares, car

Alexandre Gendron (ci-dessus) et **Kevin Cossette** (ci-contre) sont appréciés et respectés dans leur communauté, car tout le monde sait qu'un jour, ils pourraient bien devenir leurs héros.

la situation n'est pas urgente. La patiente sera finalement déposée à l'hôpital de Louiseville vers 20 h 15. Tout au long du trajet, Alexandre multiplie les petites attentions envers la dame alors qu'il lui administre les premiers soins et contrôle ses signes vitaux.

C'est décidément un travail de sang-froid, mais aussi d'empathie et d'altruisme. «C'est sûr qu'il faut aimer entrer en relation avec les gens pour faire ce travail. Le monde nous fait vraiment très confiance et ça, c'est très valorisant. On ne fait pas que soigner. Souvent, on fait du travail social. On doit trouver le moyen de calmer les gens, de les mettre en confiance. Les gens croient qu'on travaille toujours avec des mourants, des accidentés graves, mais dans les faits, c'est une minorité de nos interventions! Le défi, c'est surtout de garder un certain détachement dans ces relations humaines qu'on crée», nous explique Kevin. Nous avons pu constater à quel point Kevin et Alexandre sont appréciés et respectés dans leur communauté. Tout le monde au village sait très bien qu'un jour ils pourraient devenir leurs héros...

Le conjoint de la patiente nous suit en automobile jusqu'à l'hôpital. Pourquoi avoir appelé l'ambulance dans ce cas? «Je

ne sais pas ce qu'il en est de ce cas précis, dit Kevin. Il peut y avoir toutes sortes de motifs légitimes. Mais je pense généralement qu'il faudrait en faire plus quant à l'éducation. Par exemple, il y a beaucoup de gens qui croient encore que parce qu'ils arrivent en ambulance, ils vont passer plus vite à l'urgence. Ça, c'est complètement faux. Ils vont prendre la voie normale du triage dès leur arrivée à l'hôpital et dans la plupart des cas, le transport par ambulance leur sera facturé.» ■

Et la négociation dans tout ça ?

ENTREVUE AVEC DANY LACASSE, VICE-PRÉSIDENT DES SECTEURS PRIVÉS, FSSS-CSN

Retrouve-t-on encore beaucoup d'horaires 7/14 dans le milieu préhospitalier ?

Malheureusement, il y en a encore trop, considérant les délais supplémentaires que ça ajoute à chaque intervention. Ces situations sont concentrées dans les milieux ruraux, mais aussi dans quelques zones semi-urbaines. Dans certains endroits, on est encore en horaires 7/14 malgré qu'on y enregistre jusqu'à 1500 appels par année. La conséquence, c'est que les citoyennes et citoyens qui habitent dans ces municipalités n'ont pas le même niveau de services que d'autres qui vivent dans les villes. Ce n'est pas normal.

Le secteur préhospitalier est présentement en négociation pour renouveler les conventions collectives. Est-ce que ça fait partie des enjeux ?

Oui, dans la négociation actuelle, nous réclamons l'abolition complète de ce type d'horaire. Évidemment, il y a des territoires où c'est plus facile à mettre en œuvre que d'autres. Mais ces horaires, en plus de nuire aux services, minent la qualité de vie au travail. Quand ils ont été instaurés au départ, c'était une solution temporaire à cause d'un manque d'effectif. Aujourd'hui, ils n'ont plus de raison d'être. Même la loi de la CSST avait dû être modifiée pour permettre ce type d'horaire: ça illustre à quel point c'est anormal. Une partie de la solution, c'est de travailler à intégrer davantage les paramédics au réseau public de la santé et des services sociaux. Si on utilisait leurs compétences de façon optimale, c'est tout le système qui en sortirait amélioré.

Négociation coordonnée en hôtellerie

Nous sommes l'hôtellerie et nous sommes hot

PAR MARTIN PETIT

Le secteur de l'hôtellerie de la Fédération du commerce (FC-CSN) se trouve au cœur d'une autre ronde de négociations coordonnées. Depuis 30 ans, les travailleuses et les travailleurs de ce secteur ont utilisé cette stratégie à neuf reprises et, encore une fois, cette approche permet l'atteinte des objectifs fixés par les syndicats. Pour arriver à ces résultats plus que convaincants, les syndicats et les équipes de travail coordonnent solidement leurs forces et leurs efforts.

Au moment d'écrire ces lignes, dix syndicats avaient conclu autant d'ententes de principe avec leurs employeurs respectifs : dans l'ordre des règlements, il s'agit du Marriott Château Champlain, du Ritz-Carlton, du Hilton Laval, du Quality Suites Pointe-Claire, du Lord Berri, du Delta de Québec, du Hilton de Québec, du Delta de Sherbrooke, du Quality de Sherbrooke et au Holiday Inn Laval Montréal.

Les dix ententes de principe respectent en tous points les quatre éléments de la plateforme et c'est grâce à la mobilisation, au travail acharné et aux efforts communs que le secteur a réussi à atteindre ses objectifs.

Modèle de règlement très satisfaisant

Grâce à ces dix ententes, le modèle de règlement est plus que confirmé puisqu'il a été reconnu et accepté dans des établissements de différentes tailles. Celui-ci est d'une durée de quatre ans et prévoit des augmentations salariales de 3 % pour les trois premières années et de 4 % la dernière année, pour un total de 13 % sur quatre ans. Il inclut également une bonification des indemnités de vacances et une amélioration notable des indemnités de départ.

Même si plusieurs employeurs ont bien compris qu'ils pouvaient très bien poursuivre leurs activités et demeurer parfaitement rentables en acceptant un juste partage de leurs

revenus avec leurs salarié-es, deux syndicats font actuellement face à un conflit. Ces deux conflits touchent l'Hôtel Classique de Québec et l'Hôtel Bonaventure de Montréal, qui ont le même propriétaire.

Grève générale illimitée à l'Hôtel Classique

Le mardi 20 septembre en après-midi, la directrice générale de l'Hôtel Classique a rencontré une dizaine de membres du syndicat pour leur annoncer que leurs tâches étaient désormais confiées à un sous-traitant. Face à ce geste de confrontation, les salarié-es ont décidé de débrayer et de convoquer une assemblée générale extraordinaire dès le lendemain matin. Lors de cette assemblée, ils ont décidé, à l'unanimité, de recourir à l'ultime moyen de pression en déclenchant la grève générale illimitée. Parallèlement à ce débrayage, la FC-CSN et la CSN ont déposé une requête d'ordonnance provisoire au Tribunal administratif du travail (TAT) visant à contrer cette manœuvre antisyndicale.

Sous-traitant de stratagème

Lors de l'audition du 23 septembre, la preuve déposée par l'employeur révélait que le sous-traitant, D. Prestige Hôtelier inc., avait été fondé une journée avant la manœuvre de la direction de l'Hôtel Classique.

Dans sa décision sévère à l'égard de l'employeur, rendue le jour même de l'audition, le juge Raymond Gagnon du TAT de Québec ordonnait à l'Hôtel Classique et à ses dirigeants de cesser « d'utiliser, dans les établissements où la grève a été déclarée, les services de personnes non autorisées à remplir les fonctions des salarié-es faisant partie de l'unité de négociation en grève. » En d'autres mots, de cesser de recourir à des briseurs de grève. Cette ordonnance provisoire touchait principalement des cadres embauchés après le début de la négociation, mais visait surtout la raison sociale D. Prestige Hôtelier inc., que le tribunal a reconnue



PHOTOS : MICHEL GIBOUX (1, 2) ; LOUISE LEBLANC (3, 4)

- 01 Le 9 septembre dernier, les syndicats de la région montréalaise manifestent sous un soleil radieux.
- 02 Toujours le 9 septembre, les syndicats de Québec ont célébré leur solidarité au son des mariachis.
- 03 Le 25 août, réunis en deux assemblées à l'Hôtel Pur de Québec, quatre syndicats de l'hôtellerie se sont dotés d'une banque de 72 heures de grève.
- 04 Le 19 septembre, les membres du STT Ritz Carlton (CSN) ont adopté leur entente à 90 % pour l'unité opération et à 100 % pour l'unité bureau.

à titre d'entité spécifiquement fondée pour contourner illégalement la loi interdisant les briseurs de grève.

Le message envoyé à l'employeur par le TAT est clair : les membres du syndicat revendiquent le respect du travail qu'elles et ils accomplissent chaque jour et le respect des lois et des règles en vigueur. Il faut dire que le propriétaire de l'Hôtel Classique, également propriétaire de l'Hôtel Bonaventure, est bien connu du milieu syndical pour ses pratiques douteuses et son antisindicalisme. La CSN a été forcée de recourir aux tribunaux plus d'une fois afin de le rappeler à l'ordre. C'est donc avec une grande satisfaction que le secteur de l'hôtellerie a reçu la décision du TAT lui ordonnant de respecter les lois et les règles en vigueur en matière de relations de travail.



Lock-out au Bonaventure

Après une grève de 36 heures qui a débuté le samedi 24 septembre à 9 h, le dimanche, en début de soirée, le propriétaire décidait d'imposer un lock-out aux travailleuses et aux travailleurs de l'Hôtel Bonaventure. Le lendemain, les membres du syndicat votaient en faveur de la grève générale illimitée à 97 % afin de bien signifier à leur employeur

qu'ils ne reviendront au travail que lorsque leurs demandes seront satisfaites. Au même moment, le ministère du Travail rendait public un rapport d'enquête qui révélait que l'employeur avait eu recours à 14 briseurs de grève durant un arrêt de travail, le 16 septembre dernier.

La malveillance de cet employeur semble sans bornes. Au moment d'écrire ces lignes, celui-ci pourrait bien faire face à des accusations d'outrage au tribunal puisque, malgré l'ordonnance provisoire lui interdisant de recourir à des briseurs de grève, les membres d'un des deux syndicats en conflit ont constaté et documenté la présence d'individus ciblés par le jugement, ce qui constitue une nouvelle infraction au Code du travail.

Requête insultante

Dans le cas de l'Hôtel Classique, les procédures sont loin d'être terminées. Le mardi 27 septembre, alors que le TAT devait entendre l'audition sur le fond de la question des briseurs de grève dans cet hôtel, le juge a plutôt reconduit l'ordonnance provisoire contre l'employeur jusqu'au 27 octobre, date de la prochaine audition portant sur l'ordonnance permanente. Au lieu de trancher le sort de l'ordonnance permanente réclamée contre le Classique, le juge a dû prendre connaissance d'une nouvelle requête déposée par l'employeur la veille de l'audition, à 21 h 30.

Insultante pour le syndicat, cette demande permettrait à l'employeur de céder les droits de gérance de plus d'une trentaine de salarié-es syndiqués à l'entreprise fondée le 19 septembre dernier, entité identifiée à titre de subterfuge afin de contourner les dispositions anti-briseurs de grève. Puisque le juge n'avait pas pris connaissance de cette nouvelle requête, il a tout simplement reconduit pour un autre mois l'ordonnance provisoire prononcée le 23 septembre.

La lutte se poursuit

Michel Valiquette, trésorier de la Fédération du commerce (FC-CSN) et responsable politique du secteur du tourisme de la fédération, est catégorique : « Que le propriétaire du Classique et du Bonaventure se le tienne pour dit, les manœuvres antisyndicales et irrespectueuses qu'il déploie seront combattues et dénoncées sur la place publique jusqu'à ce que les travailleuses et les travailleurs qui l'enrichissent chaque jour obtiennent leur juste part de cette richesse. Que ce soit à Québec, en Estrie ou à Montréal, la Fédération du commerce et la CSN feront tout en leur pouvoir pour que les 25 hôtels qui participent à cette neuvième ronde de négociations coordonnées atteignent leurs objectifs à l'image des dix syndicats qui l'ont déjà fait. » ■

Chronologie des dix premières ententes conclues

- **Marriott Château Champlain**, 7 septembre
- **Ritz-Carlton**, 9 septembre
- **Hilton Laval**, 14 septembre
- **Quality Suites Pointe-Claire**, 16 septembre
- **Lord Berri**, 20 septembre
- **Delta de Québec**, 21 septembre
- **Hilton de Québec**, 23 septembre
- **Delta de Sherbrooke**, 23 septembre
- **Quality de Sherbrooke**, 26 septembre
- **Holiday Inn Laval Montréal**, 1^{er} octobre



PHOTOS : STÉPHANE DUFOUR



Ci-dessus, **Nancy Poulin**, porte-parole du Syndicat des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean-CSN. Ci-contre, Nancy est entourée de militants lors d'une action menée en juillet 2016, sur la route 138.

Actuellement au Québec, chaque établissement de santé ou presque bénéficie des services d'un laboratoire qui permet au personnel soignant d'obtenir rapidement des analyses sanguines ou autres. Des techniciens de laboratoire sont donc stratégiquement déployés sur l'ensemble du territoire pour assurer des résultats de qualité, dans toutes les régions. Avec la centralisation, surgissent également des préoccupations régionales importantes. « Sur la Côte-Nord, le trou de service engendrera aussi une perte d'expertise. Pis encore, comment assurer l'attractivité des postes qui seront maintenus dans les laboratoires locaux loin des centres, alors qu'une majorité d'échantillons seront analysés dans les grands centres? », se questionne Yvon Payeur, président du Syndicat des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord-CSN. Sa collègue Suzie Potvin, présidente du STT du Centre régional de la santé et des services sociaux de la Baie-James-CSN, exprime la même inquiétude. « Il est déjà ardu d'assurer les besoins en main-d'œuvre dans le Nord-du-Québec, le projet Optilab ne va sûrement pas améliorer la situation. » Pour obtenir un portrait plus précis des impacts de la fusion des laboratoires médicaux, la CSN a obtenu des représentants patronaux la mise en place d'un comité national paritaire afin d'échanger de l'information et surtout d'aborder différents enjeux posés par Optilab.

Rappelons que la CSN mène actuellement une campagne pour la défense du réseau public de santé et de services sociaux sous le thème, « Ma place en santé, j'y tiens ». Le maintien de laboratoires médicaux dans les communautés comme la Côte-Nord et le Nord-du-Québec fait partie des enjeux de cette campagne. ■

qui frappe toutes les régions. Au terme des changements annoncés, un seul laboratoire, soit celui de Chicoutimi, devra analyser une bonne partie des échantillons prélevés non seulement dans la région immédiate, mais aussi à Dolbeau-Roberval-Alma, sur la Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec, incluant la Baie-James.

Dégradation et retards

« Il est évident que la qualité des services va se détériorer, et que nous devons faire face à de nouveaux enjeux de santé publique. La perte ou la dégradation des échantillons pourrait provoquer des retards dans le traitement des analyses, la transmission des résultats, le suivi diagnostique et même dans l'amorce d'un traitement. Des patients pourraient, par exemple, être obligés de se soumettre à une nouvelle biopsie ou à une autre intervention nécessitant une chirurgie », affirme Nancy Poulin, porte-parole du Syndicat des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN).

Optilab en région Échantillons médicaux en péril

PAR **MARTIN ROBERT**

Quelle distance sépare Sept-Îles de Chicoutimi? 551 km, précisément. Plus de six heures de route par temps sec et quand l'hiver décide de collaborer, ce qui n'est pas toujours le cas, vous confirmeront les Nord-Côtiers. Le trajet entre Matagami (au sud de la Baie-James) et Chicoutimi? 703 km.

Ce sont autant de kilomètres que devront parcourir la grande majorité des échantillons médicaux en provenance de ces régions à la suite du projet de fusion des laboratoires médicaux imposé par le ministre Barrette, projet mieux connu sous le nom d'Optilab. Partout au Québec, sous le couvert de l'optimisation, le gouvernement Couillard projette de centraliser les laboratoires, mandatant des transporteurs privés pour manipuler et livrer plusieurs échantillons prélevés en milieux plus éloignés.

Les exemples de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec rendent encore plus manifeste l'aberration proposée par le ministre Barrette



Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield-CSN Un 50^e anniversaire pour relire l'histoire

PAR **JONATHAN ASPIREAU-MASSÉ**

En juin dernier, le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield-CSN célébrait en grande pompe son cinquantième anniversaire d'existence. Cinq décennies, c'est déjà un élément remarquable en soi, mais dans ce cas-ci, l'histoire de l'usine est tout aussi particulière que la nature unique du travail qui y est effectué. L'usine de Valleyfield est, en fait, la dernière fabrique de munitions au pays.

Une usine pas comme les autres

La General Dynamics, antérieurement CIL, CPCV, Price Waterhouse, Expro et Expro Tec, s'est spécialisée pendant de nombreuses années dans la production d'explosifs destinés au marché militaire. Si aujourd'hui ce secteur économique est en déclin, forçant la compagnie à transférer une partie de ses activités vers le secteur récréatif, il en était tout autrement jusqu'à tout récemment. L'histoire de l'entreprise a été marquée par le cours de l'histoire internationale, comme en témoigne notamment un scandale causé par une vente illégale d'armes à l'Afrique du Sud, qui a conduit l'usine jusqu'à la faillite.

L'action syndicale se démarque

Grèves, lock-out, mises à pied, signatures de conventions collectives, parfois sans conflit, la vie du SNPCV-CSN ressemble en bien des points à celle de plusieurs autres syndicats. Toutefois, pour Alain Lefebvre, président du syndicat, son histoire se démarque en raison de trois grands axes autour desquels

s'est déployée son action: les interventions politiques, le maintien de l'emploi et la santé-sécurité du travail.

D'abord, la nature des opérations de l'entreprise rend ses activités dépendantes des divers contextes politiques. C'est ainsi que le SNPCV-CSN a dû interpellier régulièrement les gouvernements allant même jusqu'à intervenir dans les médias, à occuper des bureaux ou à organiser des manifestations pour obtenir gain de cause.

La lutte pour le maintien de l'emploi a également caractérisé l'action syndicale du

SNPCV-CSN. Faisant face à des ralentissements de production, et même à des faillites, le syndicat a multiplié ses interventions allant jusqu'à fonder une coopérative en 1993 grâce à laquelle les salarié-es ont pu se donner un certain contrôle sur l'entreprise et, ainsi, protéger un tant soit peu leurs emplois.

La bataille de la santé-sécurité

C'est sur le plan de la santé-sécurité du travail que l'histoire du SNPCV-CSN prend tout son sens. Malheureusement, au fil de ces cinquante années, de nombreuses tragédies ont marqué les activités de l'usine: trois incendies, sept explosions et déflagrations, dont certaines mortelles, une intoxication mortelle, sans compter les quelque 300 accidents de travail annuels moins « spectaculaires » qui surviennent au quotidien. Très tôt, le syndicat décide de faire de la santé-sécurité un enjeu de lutte qui, aujourd'hui, demeure un important cheval de bataille pour lui.

Grâce à d'importantes luttes, dont une grève de sept mois en 1976, le syndicat a réussi à s'imposer comme un interlocuteur incon-

tournable dans les questions de santé et de sécurité du travail. En 1983, la commission Beaudry, mise en place par le gouvernement du Québec, a repris plus de 80 % des revendications du syndicat. Grâce à ces interventions, parfois paritaires, le syndicat a réussi à établir un climat de travail plus sain et plus sécuritaire, notamment en faisant inscrire dans la convention collective le droit de refus.

Le syndicat s'est avéré, au fil des ans, une pépinière d'idées marquantes pour l'action syndicale de plusieurs autres syndicats. Les travailleurs et les travailleuses qui ont fait l'histoire du SNPCV-CSN et de l'usine peuvent être fiers, car « les compagnies qui dirigent l'usine passent, mais le SNPCV-CSN, lui, demeure », conclut Alain Lefebvre. ■



2



3

PHOTOS : SNPCV-CSN

- 01 L'usine au début de ses opérations dans les années 40.
- 02 Manifestation pendant le lock-out de 1988 qui a duré 17 semaines, où l'on aperçoit Marc Laviolette, président de la CSN de 1999 à 2001.
- 03 Réunion du conseil syndical élargi lors de la négociation de 2015.



5-10-15 Un mouvement pour hausser le salaire minimum

PAR **LOUIS-SERGE HOULE**
PHOTO : **MICHEL GIROUX**

Le 7 octobre dernier, des activités se sont tenues partout sur la planète pour souligner la Journée mondiale sur le travail décent. À l'initiative de la Confédération syndicale internationale (CSI), à laquelle est affiliée la CSN, les organisations syndicales de toutes les contrées se sont portées à la défense du travail décent de multiples manières sur le thème « Halte à la cupidité des entreprises ».

Au Québec, cette journée a donné naissance à une large coalition syndicale et populaire mise sur pied pour obtenir notamment la hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure. Au cours d'une conférence de presse, le Front de défense des non-syndiqués (FDNS), le Collectif pour un Québec sans pauvreté, la CSD, la CSQ et la CSN ont lancé la campagne 5-10-15 qui rappelle les objectifs à atteindre le plus rapidement possible :

- le droit d'obtenir son horaire de travail 5 jours à l'avance;
- le droit de disposer de 10 jours de congés payés par année pour maladie ou responsabilités familiales;
- le droit de gagner un salaire minimum de 15 \$ l'heure.

« Les normes minimales du travail ne sont pas à l'avantage des travailleuses et des travailleurs non syndiqués, a mentionné Jean Lacharité, vice-président de la CSN. La coalition 5-10-15 a ciblé trois revendications qui seront portées par un large éventail d'organisations dans toutes les régions du Québec. »

Minimum 15 \$

Lors de la conférence de presse du 7 octobre, les porte-parole de la coalition ont lancé différents outils qui seront utilisés au cours de cette campagne. La documentation est disponible sur le site cinqdixquinze.org qui fera aussi connaître ses actions sur sa page Facebook. La question du salaire minimum à 15 \$ l'heure est évidemment au cœur de cette campagne.

La représentante du FDNS, Mélanie Gauvin, a bien expliqué le sens de cette bataille qui s'est engagée pour améliorer la condition de centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs : « La campagne 5-10-15 met de l'avant des propositions concrètes pour contrer des inégalités économiques. Au Québec, c'est près d'un million de travailleuses et travailleurs qui gagnent moins de 15 \$ l'heure. Même en travaillant à temps plein, leurs conditions ne leur permettent pas de sortir de la pauvreté », a-t-elle fait valoir.

Pour Jean Lacharité, il est évident que cette revendication s'inscrit dans un projet de société qui heurte de plein fouet les politiques du gouvernement Couillard. « Depuis son élection, ce gouvernement n'a cessé de brandir l'épouvantail de la dette pour justifier son austérité budgétaire, a-t-il mentionné. Ce faisant, il a affaibli le rôle de l'État, freiné la création d'emplois de qualité et mis en place les conditions qui accentuent la pauvreté. Cette lutte pour un revenu et des conditions décentes de travail est le prolongement de l'opposition populaire à ses politiques austères. Les forces progressistes convergent pour que les choses changent. L'obtention du salaire minimum à 15 \$ l'heure le plus rapidement possible est une mesure concrète pour partager la richesse. La CSN est fière de mener ce combat pour la dignité au sein de la coalition 5-10-15. »

Des pinottes...

Dès la fin de la conférence de presse, les porte-parole ont lancé la mobilisation par une marche symbolique qui s'est déplacée notamment devant les bureaux du Conseil du patronat et de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, deux organisations qui exercent de multiples pressions pour empêcher la hausse du salaire minimum à un niveau acceptable. Des sacs d'arachides ont été déposés aux deux endroits, rappelant le thème de cette campagne : « Il nous faut plus que ça ».

Au moment de mettre sous presse, une importante manifestation s'organisait pour le 15 octobre à Montréal. Retour sur l'événement dans le prochain numéro. ■

Se syndiquer

Les employés de métier de Concordia UN HEUREUX RETOUR

Le parcours des travailleuses et travailleurs de métier de l'Université Concordia n'est pas banal. D'abord membres de la CSN, ensuite affiliés à la Marine marchande, puis au syndicat des Métallos, les employé-es de métier de Concordia sont de retour « à la maison ».

PAR **DENIS GUÉNETTE**

Depuis juin dernier, les 67 membres du nouveau Syndicat des travailleuses et travailleurs de métier de Concordia font à nouveau partie de la « famille CSN » et ils en sont très heureux. Plusieurs raisons militaient en faveur d'un changement de syndicat, comme l'explique le président du syndicat, Daniel Rodrigues. « Quand nous étions avec les Métallos et qu'on s'est retrouvés fusionnés sans notre consentement, il y a eu beaucoup de mécontentement chez nos membres. Les Métallos nous ont tassés, ils ne nous ont pas écoutés. Finalement, les membres m'ont approché pour que je commence des démarches avec la CSN. Ça a été très facile. On voulait vraiment faire un changement. On a eu toute l'aide nécessaire. On a voté presque à 100 % pour revenir à la CSN. »

Être écoutés, reprendre le contrôle de leur syndicat, devenir autonomes et gérer leurs propres affaires, c'est ce que voulaient les membres, ajoute le secrétaire du syndicat, Minh-Tien Do Dang : « La structure de la CSN, avec notre propre accréditation, notre exécutif sur place, un fonctionnement démocratique, c'est ce que les membres recherchaient. Si un membre a quelque chose à dire, il peut le faire. Ça se rend à l'exécutif et on en parle. On a maintenant plus de contrôle sur notre syndicat. »

Mais plus d'autonomie, c'est aussi davantage de responsabilités pour les membres, nous dit Daniel Rodrigues. « Ce sont de gros changements pour nous,



Le président du syndicat, **Daniel Rodrigues**, et **Minh-Tien Do Dang**, le secrétaire

on ne se le cachera pas. Quand on m'a demandé de faire des démarches auprès de la CSN, je leur ai dit que l'autonomie, ça voulait aussi dire plus d'ouvrage, plus d'implication. Là on gère nos propres affaires, on aime ça, mais l'ouvrage vient avec. On fait beaucoup de choses que nous ne faisons pas avant. On s'organise, on n'a pas le choix, mais ça se passe bien, on est bien encadrés. »

Les travailleurs et travailleuses de métier peuvent maintenant compter sur l'appui des autres syndicats CSN de l'Université Concordia, ajoute Minh-Tien Do

Dang : « Ce que je trouve intéressant, c'est qu'il y a une synergie. Il y a beaucoup d'autres syndicats CSN, ici à Concordia, et ça nous aide dans nos revendications. »

La famille CSN à Concordia

Les présidents de tous les groupes CSN se parlent souvent et se rencontrent une fois par mois pour faire le tour des dossiers, pour s'entraider, nous dit Daniel Rodrigues : « Faire partie de la CSN, ça nous rapproche des autres syndicats de Concordia. On est de cinq à six groupes CSN en ce moment, ça nous donne de la force. On a de l'appui. On est mieux informés de nos droits. Faire partie de la communauté CSN nous aide beaucoup. Pour nous, c'est plus facile, on se sent moins isolés. On fait des choses ensemble, on travaille sur le régime de retraite. On a le soutien des autres présidents. Je peux m'appuyer sur eux quand j'en ai besoin, c'est très apprécié. »

Le nouveau Syndicat des travailleuses et des travailleurs de métier de Concordia est encore jeune. Tout reste à faire, mais ils sont heureux de leur choix. Deux priorités se dessinent : la réforme du régime de retraite et la négociation d'une convention collective. Sans contrat de travail depuis juin 2015, les plombiers, peintres, menuisiers et électriciens du Campus Sir Georges Williams de Concordia sont plus que jamais déterminés à se doter d'un bon contrat de travail. Ils se sentent maintenant bien outillés pour y arriver. ■

PL110

Une attaque directe contre la libre négociation



MICHEL GIBOUX



MATHIEU M-PERON

Le parc Madeleine-Parent – Un nouveau parc en l'honneur de **Madeleine Parent** a été officiellement inauguré le 17 septembre à Pointe-Saint-Charles dans l'arrondissement du Sud-Ouest de Montréal, tout près du Marché Atwater. Un bel hommage à cette grande syndicaliste et féministe qui a largement contribué à l'avancement de la société québécoise.

LA LIBRAIRIE

Les souffrances invisibles

Karen Messing, Écosociété, 2016, 231 pages

Franchir le fossé empathique

A priori, il peut paraître étonnant qu'une scientifique prône « une science du travail à l'écoute des gens ». Mais pour qui a entendu parler de Karen Messing, d'abord généticienne puis ergonome, qui a consacré sa vie à la santé des travailleuses et des travailleurs, rien de plus naturel. Figure bien connue du milieu syndical, M^{me} Messing s'est particulièrement fait connaître pour ses travaux concernant la santé des femmes au travail.

C'est au début des années 90 qu'un lien étroit se tisse entre le milieu syndical et cette chercheuse, lorsque la CSN et d'autres centrales sont invitées à collaborer avec CINBIOSE (UQAM), le Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement, fondé par Karen Messing et Donna Mergler. C'est le début d'une collaboration privilégiée de laquelle émergeront de nombreuses recherches touchant la santé au travail. Aujourd'hui, c'est par un essai très personnel intitulé *Les souffrances invisibles*. Pour une science du travail à l'écoute des gens que l'auteure démontre comment « certains environnements de travail rendent les gens malades, en particulier les femmes »; tantôt des caissières (supermarchés, banques),



tantôt des préposées aux chambres, dans l'hôtellerie. C'est parmi celles et ceux qui évoluent au bas de l'échelle sociale qu'elle a « constaté combien les employeurs et la population sont ignorants de ces questions ». Finalement, elle tente « de montrer en quoi l'écart en matière d'expérience et d'intérêts qui sépare les salarié-es à faible revenu des classes plus privilégiées affecte leur santé et le discours scientifique qui s'y rattache » (p. 13). Ainsi, les chercheurs et les scientifiques, malgré toute la rigueur de leur démarche, n'en sont pas moins influencés.

À travers ces constats se pose le questionnement central du livre : d'où vient ce déficit d'empathie envers les classes laborieuses ? Comment franchir ce que l'auteure appelle le *fossé empathique* ? L'intérêt de cet essai tient à sa capacité de sensibiliser les individus aux conditions de travail néfastes quasi invisibles, mais bien réelles. Que l'on soit ouvrier, professionnel, employeur, universitaire, le regard empathique s'avère profitable lorsqu'il est question d'améliorer les conditions de travail agissant sur la santé des travailleurs. C. R.

Pour commander : librairie@csn.qc.ca

SCIERIE DE RIVIÈRE-AUX-RATS

Une grève, une grande victoire!

Le 16 septembre dernier, les salarié-es de la scierie de Rivière-aux-Rats en Haute-Mauricie déclenchaient une grève générale illimitée après avoir refusé à 92 % les offres de leur employeur, Produits forestiers Mauricie, dont l'actionnaire principal est Produits forestiers Résolu. Rappelons que les travailleuses et travailleurs avaient consenti, en 2010, à des baisses salariales de plus de 10 %.

Le soutien des compagnies de transport et de la population ainsi que le moral à toute épreuve des grévistes, ont fortement contribué au développement d'un rapport de force exceptionnel. C'est fort de cet appui et de cette solidarité que le syndicat est retourné à la table de négociation le mardi 5 octobre 2016 pour en venir à une entente de principe générale, qui a été adoptée le 6 octobre à 92 %.

Alors que Résolu leur offrait 21 % d'augmentation et de rattrapage échelonné sur sept ans, la nouvelle convention, d'une durée de quatre ans, prévoit un rattrapage salarial



JONATHAN ASPIREAU-MASSÉ

concentré dans les trois premières années. Au terme de la convention, le rattrapage et les gains salariaux s'élèveront à quelque 20 %. À cela s'ajoute un boni de production dont le minimum a été fixé à 1 \$ l'heure. Les salarié-es peuvent compter sur d'autres avancées telles que l'abolition de clauses permettant le favoritisme, l'amélioration des clauses sur le mouvement de main-d'œuvre et de la clause de sous-traitance, la bonification du régime d'assurance collective et de l'indemnité de licenciement et, finalement, l'obtention du plein contrôle de leur régime de retraite. J. A.-M.



MARTIN BOUCHARD



Entre le 15 mai et le 19 septembre 2016, 14 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 539 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignent à la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

CÔTE-NORD

Clean International
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

LANAUDIÈRE

Industries Mailhot
Soudeurs, assembleurs, opérateurs, machinistes

MONTÉRÉGIE

Oldscatle Solutions Enclosure
Tous les salarié-es au sens du Code du travail, à l'exception des employé-es de bureau, des contremaîtres et du personnel de laboratoire

Marinas de Sorel

Tous les salarié-es au sens du Code du travail, à l'exception du maître de port et du contremaître

MONTREAL MÉTROPOLITAIN

CPE Les Ateliers
Tous les salarié-es au sens du Code du travail

CPE Brindami

Tous les salarié-es au sens du Code du travail

Réception de l'Hôtel Reine Élisabeth
Les salarié-es de la réception

Boulangerie Première Moisson

Tous les salarié-es au sens du Code du travail, à l'exception du personnel administratif

Tour Cartier

Les valets portiers et le personnel de l'entretien ménager

Vacuum National Montréal

Tous les salarié-es au sens du Code du travail, à l'exception des répartiteurs, vendeurs, et employées de bureau

Métiers de Concordia

Tous les employé-es de l'Université Concordia dont le salaire émane du budget de fonctionnement de l'Université Concordia

QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES

CPE Les Petits Cheminots

Tous les salarié-es au sens du Code du travail

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Carrefour Environnement Saguenay

Tous les salarié-es au sens du Code du travail

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

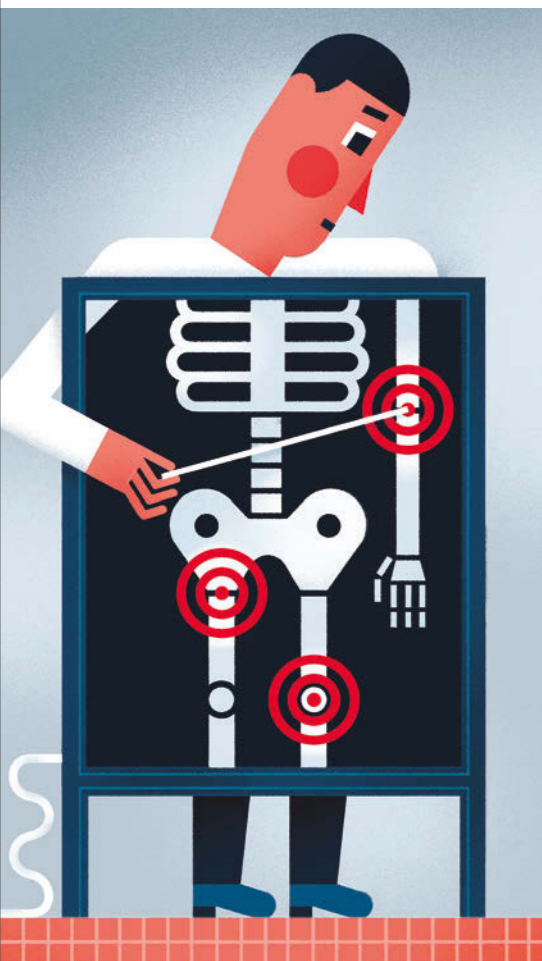
Relais 381

Tous les salarié-es au sens du Code du travail

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

TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES BIEN DOCUMENTER SES DOSSIERS, UN GAGE DE SUCCÈS

Afin de défendre leurs membres blessés et de forcer l'employeur à adopter une approche préventive, les syndicats sont appelés à intervenir sur la question des troubles musculosquelettiques (TMS). La prévention est sans contredit essentielle pour une résolution durable des problèmes.



Selon la législation sur les maladies professionnelles, le lien causal entre le travail et l'apparition d'un TMS repose sur le fait que la maladie est reliée aux caractéristiques particulières de ce travail. Les maladies reconnues à l'annexe 1 de la section IV de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) doivent se manifester « par des signes objectifs » (bursites, tendinites, téno-synovites). Le travail en cause doit impliquer des répétitions de mouvements ou de pressions sur des périodes de temps prolongées. Lorsque la maladie ne figure pas à l'annexe 1, elle pourra être considérée comme une maladie professionnelle « si l'on démontre à la Commission que la maladie est reliée directement aux risques particuliers de ce travail ».

Les responsabilités de l'employeur

La loi oblige l'employeur à maintenir un registre des caractéristiques des postes et du travail exécuté par chaque travailleur (art. 52). Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et leur intégrité physique et psychologique (art. 51). Il doit, entre autres, équiper et aménager les lieux de travail de façon à assurer la protection des travailleuses et des travailleurs. Il doit aussi voir à ce que l'organisation du travail, les méthodes et les techniques utilisées pour l'accomplir soient sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé.

L'employeur a donc le devoir d'identifier les risques liés à

la santé-sécurité, y compris les risques ergonomiques. Ceux-ci sont malheureusement trop souvent absents des grilles d'inspection et de prévention établies par les employeurs et les comités de santé-sécurité du travail. Il est important de faire ressortir l'ampleur des facteurs de risque ergonomiques pouvant surcharger une région corporelle et favoriser le développement d'un TMS.

Certaines normes indiquent des seuils de précaution pour la santé, des valeurs minimales à rechercher, afin de prévenir une surcharge musculosquelettique (NIOSH¹, AFNOR², QEC³). L'identification

des risques ergonomiques exige du syndicat une analyse approfondie et une documentation détaillée du travail effectué, afin de bien cibler les éléments à risque et les déterminants (causes). Toutefois, ce travail est un gage de succès!

Enfin, le vieillissement de la population rend la prévention des TMS d'autant plus importante et les primes d'assurance augmentent de façon importante.

Les syndicats doivent induire des comportements positifs de prévention dans leur milieu de travail par rapport aux TMS, et saisir toutes les occasions pour sensibiliser l'employeur et leurs membres sur les conséquences négatives de ceux-ci, autant pour l'entreprise, les individus que la société. ■

1. National Institute for Occupational Safety and Health, U.S.

2. Association française de normalisation

3. La méthode QEC, DC 200-698, CNEST

TMS les plus fréquents

- Bursite
- Tendinite
- Épicondylite
- Maux de dos
- Syndrome du canal carpien
- Syndrome vibratoire

Conditions pouvant avoir une incidence sur le développement des TMS

- Postures contraignantes
- Vibrations et chocs mécaniques
- Effort
- Pression mécanique
- Répétition
- Froid
- Travail statique
- Facteurs psychosociaux et organisationnels

De bonnes enquêtes syndicales contribueront à développer une approche préventive, facilitant la mise en place de solutions efficaces, tout en aidant à documenter les dossiers dans l'éventualité de contestation. Si les risques ergonomiques ne sont pas pris en charge par l'employeur, il ne faut pas hésiter à recourir aux inspecteurs de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST). Ceux-ci pourront imposer des correctifs.

CONGRÈS DES CONSEILS CENTRAUX LA VITALITÉ DES ENJEUX FÉMINISTES

À l'instar de la polémique causée par la ministre Lise Thériault qui a marqué le 8 mars cette année¹, et à la suite des analyses de la CSN et de l'IRIS sur l'austérité sexiste, les congrès des conseils centraux de ce printemps ont donné lieu à des débats et des discussions sur de nombreux enjeux féministes, ouvrant la voie à des réflexions stimulantes sur les perspectives de luttes pour les prochaines années.

À cours de ces instances, les activités, les propositions et les débats² ont ultimement fait la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et ont démontré, une fois de plus, que les militantes de la CSN sont prêtes et déterminées à poursuivre la lutte dans cette voie égalitaire. Tout ce foisonnement d'idées a aussi permis de confirmer que nous ne sommes pas isolées en tant que féministes dans cette lutte pour l'égalité, la justice et la solidarité. En effet, le soutien exprimé lors des congrès par les hommes en témoigne.

À l'image du mouvement féministe d'aujourd'hui qui est diversifié et engagé dans une multitude de voies, soit récurrentes ou émergentes, les diverses problématiques abordées ont permis de mieux comprendre les enjeux de société auxquels les femmes sont confrontées et de dégager des pistes de solution intéressantes.

Pour nous faire entendre, la parité

La parité femmes-hommes dans les lieux et les postes décisionnels a été inscrite à l'ordre du jour de plusieurs congrès. « Cette question a ressurgi dans l'actualité, ce qui est une bonne nouvelle en soi, souligne Véro-



nique De Sève, vice-présidente de la CSN, responsable de la condition féminine. Dans plusieurs milieux, y compris dans le mouvement syndical, de nombreuses difficultés se dressent devant les femmes qui désirent s'impliquer. Malgré un nombre de militantes en augmentation, la participation des femmes aux directions syndicales de certains secteurs économiques progresse lentement. Il y a quelques années, la CSN a adopté le Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF) et elle s'est positionnée tout récemment en faveur de la déclaration pour la parité femmes-hommes du groupe Femmes, politique et démocratie. De plus, au cours des prochains mois, la CSN mettra en place des outils pour amorcer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Somme toute, il reste beaucoup de travail à faire.»

Les membres ont abordé plusieurs autres sujets à caractère féministe comme les consé-

quences de l'austérité sexiste, les pièges de la banalisation de la marchandisation du corps des femmes, la participation aux tables et aux activités régionales des groupes de femmes dont ceux qui œuvrent en employabilité, la problématique de la violence et de la disparition de nombreuses femmes autochtones, pour n'en nommer que quelques-uns.

Les congrès des conseils centraux nous ont donc permis de découvrir qu'il existe une multitude d'activités et de propositions concrètes sur la recherche d'égalité entre les femmes et les hommes. Nous ne pouvons qu'être fières du dynamisme des militantes de la CSN et, à ce titre, nous devons conclure que ces congrès ont été fertiles en solidarités féministes! ■

1. Jocelyne Richer (2016). « Lise Thériault ne se dit pas féministe », *Le Devoir*, 26 février.

2. Une liste exhaustive de ces différentes activités, présentations et propositions adoptées est disponible dans la version web du *Perspectives-CSN* n° 55.

6^e RASSEMBLEMENT DES JEUNES DE LA CSN L'ÉQUITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS



Le 6^e Rassemblement des jeunes, prévu en novembre prochain et organisé par le comité national des jeunes de la CSN, portera sur le thème de l'équité intergénérationnelle. Nous croyons que pour arriver à améliorer les conditions de travail des jeunes, il est important d'explorer certains concepts comme l'ancienneté, la précarité et la mobilisation.

Un article paru dans *La Presse* du 31 juillet mettait en lumière le point de vue des jeunes libéraux qui remettent en cause le prétendu « dogme » syndical de l'ancienneté en mettant de l'avant un principe basé sur les compétences plutôt que sur l'ancienneté. Pourtant le principe de la date d'embauche, donc de l'ancienneté, nous semble juste pour tous, puisque nous avons tous une date d'entrée en fonction et

que, sur ce principe, nous progressons de la même façon. Si aujourd'hui nous sommes jeunes, avec des connaissances actualisées, car fraîchement sortis de l'école, ce ne sera pas toujours le cas. Un nouveau finira bien par arriver dans l'entreprise avec des connaissances plus à jour. Le principe de compétence a donc aussi ses limites¹ et il ne faut surtout pas banaliser l'expérience de travail.

Emplois précaires

Certaines frustrations sont vécues dans les milieux de travail au regard des disparités de traitement vécues par les nouveaux travailleurs (clauses « orphelin », statuts d'emplois, avantages sociaux et régimes de retraite). Rappelons que même si les clauses de disparité de traitement sont maintenant illégales depuis 2001, l'analyse des conventions collectives démontre qu'il en existe encore. Les disparités de traitement « légales » sont beaucoup plus répandues que nous pouvons l'imaginer. Le marché du travail a évolué de manière importante au cours des trente ou quarante dernières années, et on a assisté

à une diversification importante des types d'emplois et à une augmentation impressionnante des emplois atypiques, particulièrement chez les jeunes: travail à temps partiel, temporaire, occasionnel, surnuméraire, sur appel, remplaçant, autonome, en agence de placement, étudiant, contractuel, saisonnier, pigiste, à domicile, suppléant.

Quant aux disparités de traitement liées aux avantages sociaux et aux régimes de retraite, les syndicats sont souvent contraints à faire des compromis déchirants. Par exemple, lorsque les employeurs vivent des difficultés financières, les travailleurs peuvent ne pas avoir d'autres choix que d'accepter des disparités de traitement, notamment sur le plan des avantages sociaux, afin de maintenir des emplois. Un encadrement de l'ensemble des clauses de disparité de traitement de la part du gouvernement nous apparaît indispensable pour rétablir l'équité et éviter les pressions patronales à cet égard.

La mobilisation

Un débat sur la participation des jeunes dans la vie de leur syndicat est essentiel. Comment améliorer leur présence aux assemblées générales? Comment favoriser leur implication dans les structures syndicales? Comment mieux faire connaître le rôle que les syndicats peuvent jouer dans les préoccupations des jeunes, comme par exemple la conciliation famille-travail-études-vie personnelle? Comment composer avec le haut taux d'endettement des ménages et de l'effet de cette réalité sur notre rapport de force devant les employeurs? Et la grande question: que pouvons-nous faire pour nous assurer d'une équité entre les générations?

Nous vous invitons à venir débattre de ces importants enjeux au 6^e Rassemblement des jeunes en novembre 2016. C'est un rendez-vous à ne pas manquer. ■

1. Pour plus d'information, consultez *Les fondements de l'ancienneté*, réalisé par le comité des jeunes de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN).

AMÉRIQUE CENTRALE DES LUTTES À MORT POUR LE BIEN COMMUN ET LES DROITS DE L'HOMME

Dans le Triangle nord de l'Amérique centrale (Honduras, Guatemala et Salvador), les personnes qui défendent les droits de l'homme font face à des menaces croissantes, particulièrement lorsqu'elles s'opposent à des projets d'envergure — exploitation minière, barrage hydroélectrique. Récemment, le Honduras a été décrété l'un des pays les plus dangereux pour défendre les droits de l'homme par l'ONU et la Commission interaméricaine des droits de l'homme. Entre janvier et août 2016, huit personnes ont ainsi été assassinées, dont Berta Cáceres, militante autochtone. Ces meurtres demeurent majoritairement impunis, la tendance étant plutôt à la criminalisation de l'action militante (arrestations préventives, poursuites judiciaires).

L'influence des États-Unis

L'Alliance pour la prospérité, qui lie les trois pays aux États-Unis, vise officiellement à freiner l'immigration illégale de mineurs arrivant seuls aux États-Unis, en générant des possibilités de développement économique, en améliorant les services à la population, en luttant contre la violence et la corruption. Les États-Unis quadrupleront leur soutien financier à la région, mais parce qu'il cible des enjeux de sécurité qui concernent les populations civiles, il s'accompagne d'une forte militarisation dans les trois pays et d'une coordination des forces policières, notamment pour affronter les *Maras* (organisations criminelles locales très puissantes), impliquées dans le passage de la drogue entre la Colombie et les États-Unis.

Selon nos camarades, la population risque d'être victime de ces affrontements, puisque le plan vise surtout la protection et l'enrichissement des investisseurs étrangers, dont les intérêts s'opposent souvent aux élites locales. D'où un discours de plus en plus fréquent



JORGE CABRERA / REUTERS

des représentants étatsuniens condamnant les scandales de corruption dans certains milieux, liés aux oligarchies nationales.

À court terme, la possibilité que Donald Trump soit élu à la présidence des États-Unis suscite encore plus d'inquiétude en raison de la menace de fermeture des frontières pour les travailleurs. Déjà précaire, la situation des ménages pourrait empirer considérablement sans les contributions (*remesas*) qu'envoient au pays les membres de la famille qui travaillent aux États-Unis.

L'action syndicale

C'est dans ce contexte qu'évolue le projet que soutient la CSN dans la région et qui allie deux organisations syndicales — la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH) au Honduras et la Centrale sandiniste des travailleurs (CST) au Nicaragua — et deux groupes écologistes (Salvador et Guatemala) pour la défense des droits de l'homme face à l'industrie extractive. La CUTH, qui n'avait aucun membre dans le secteur minier, a tiré profit des échanges avec les autres organisations impliquées dans le

Des militantes tendent une affiche où l'on voit Berta Cáceres, militante environnementaliste assassinée au début de l'année 2016, pour honorer sa mémoire au cours d'une vigile tenue au Honduras le 8 mars 2016.

projet pour accroître ses connaissances sur les diverses réalités du secteur. Elle a renouvelé ses pratiques pour réussir à organiser des membres de communautés où veulent s'installer des compagnies minières, parfois canadiennes, pour exploiter les ressources. Cette arrivée se fait très souvent de façon illégale, en menaçant les personnes qui s'y opposent, en creusant sans se soucier de protéger les cours d'eau et l'environnement, sans égard pour le patrimoine culturel et en laissant des territoires contaminés. L'activité prive aussi les communautés de revenus qu'elles tirent de l'extraction artisanale depuis des décennies. Dans ce cas, l'action syndicale permet de défendre les intérêts économiques et environnementaux de la population, mais elle permet aussi d'appuyer le droit des communautés à s'opposer à un projet pour proposer des alternatives de développement. ■

PLUS DE

120 000

membres dans le réseau de
la santé et des services sociaux

LA CSN,

UNE FORCE

INCONTOURNABLE



f  incontournable.info