

Dans ce numéro

2

L'économie solidaire en débat

4

Des intégrateurs
au Service de la formation

6

Travail et famille
peuvent-ils faire bon ménage?

9

Problèmes de confidentialité à la CSST

10

L'article 45: Il faut agir

12

À la défense du public

14

Prendre soin de nos archives

15

Dans les fédérations

17

Dans les conseils centraux

19

Question d'immigration et d'intégration

20

Retraite obligatoire
et solidarité sociale

22

L'élimination des dangers à la source

24

La coordination du secteur privé

26

La mission du Service
d'appui aux mobilisations

28

Des syndicats jaune foncé

30

Les adieux de Léopold Beaulieu

nouvelles  CSN

mouvement et organisation

VOLUME 1 NUMÉRO 1 AVRIL 1996

Une lacune qu'il fallait combler

Il y a près de vingt ans que la CSN n'a plus d'instrument d'information s'adressant particulièrement à la couche militante du mouvement: élu-es des fédérations, conseils centraux et comités confédéraux, salarié-es et présidences de syndicats. Certains se souviendront peut-être des dernières livraisons du *Travail du militant*, auquel le Service de l'information avait dû mettre fin pour cause de manque de personnel et de compressions budgétaires.

Mais ce n'est pas parce que la publication a été interrompue que les besoins auxquels elle tentait de répondre disparaissaient par la même occasion. Ces besoins, de par sa nature de journal d'information de masse, *Nouvelles CSN* ne peut les combler. S'adressant en effet à l'ensemble du mouvement, lu bien souvent dans les cafétérias ou ailleurs sur les lieux de travail, *Nouvelles CSN* ne peut véhiculer une information d'un type davantage organisationnel.

Par contre, une information de ce genre, reflétant la vie interne du mouve-

ment, de ses services, comités et instances, est susceptible d'intéresser une couche militante qui ne retrouve pas dans *Nouvelles CSN* ce qui fait souvent l'essentiel de ses actions et préoccupations, et qui a de l'importance.

C'est dans cette perspective et pour combler cette lacune que le Service de l'information a proposé cette publication, *Nouvelles CSN Mouvement et Organisation*. Le Bureau confédéral en a adopté le principe. Vous avez donc entre les mains ce premier numéro, produit à même le budget régulier de *Nouvelles CSN*. Selon les budgets qui nous seront alloués, nous espérons en publier environ trois ou quatre par année, dans un premier temps.

Nous pensons que ce qui fait le quotidien de notre mouvement, de ses services, de ses comités, vaut la peine d'être mieux connu et mieux apprécié par l'ensemble des militantes et des militants.

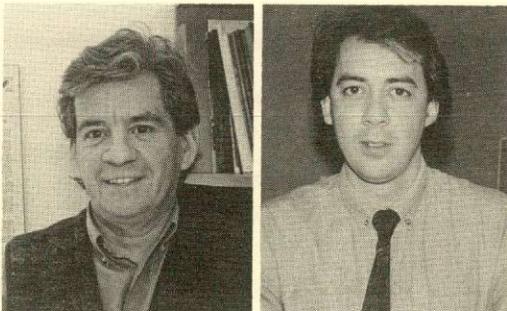
On verra à quel point les idées foisonnent. À quel point se retrouve, un peu partout, une richesse accumulée qui s'exprime de mille façons.

Le Service de l'information

L'économie solidaire: un débat social engageant pour le mouvement syndical

François Aubry et Jean Charest
Service de la recherche

La question de l'économie sociale ou solidaire s'impose actuellement au Québec, en particulier autour des débats concernant la montée du chômage et de l'exclusion, le désengagement de l'État et le développement économique et social. Ni panacée, ni marginale, l'économie solidaire est déjà une réalité qui est au coeur de ce qu'il est convenu d'appeler la redéfinition du contrat social au Québec. Aussi ne faut-il pas s'étonner que l'économie solidaire soit elle-même l'objet d'une redéfinition qui suscite la controverse. Mais ne s'agit-il pas là du propre des grandes questions qui marquent les débats de société?



François Aubry

Jean Charest

Le plus grand piège pour le mouvement syndical et communautaire serait d'adopter une position défensive sur la question de l'économie solidaire.

Bien qu'elle se soit développée rapidement au cours des vingt dernières années, l'économie solidaire existe depuis fort longtemps au Québec, au même titre que le secteur public et le secteur privé à but lucratif. L'économie solidaire regroupe un très grand nombre d'activités économiques et sociales réparties dans plusieurs secteurs. Ces activités sont assurées par des associations, des organismes et des entreprises sans but lucratif et des coopératives qui oeuvrent dans les secteurs de la production de biens et de services pour la communauté, pour des personnes ou pour d'autres entreprises. Mentionnons, à titre d'exemples seulement, les organismes volontaires d'éducation populaire, les coopératives d'ambulanciers, les maisons pour jeunes en difficulté ou pour femmes victimes de violence, les médias communautaires, les coopératives de production et de consommation, les cuisines collectives, les entreprises

d'insertion, les organismes voués à la défense de l'environnement, à la récupération ou au recyclage des déchets, les organismes de défense des droits sociaux, les garderies sans but lucratif, les corporations de développement économique communautaire, les organismes qui oeuvrent dans le domaine de la santé mentale ou en maintien à domicile.

L'économie solidaire constitue un élément incontournable du développement socio-économique du Québec. Malheureusement, elle est caractérisée par un manque de reconnaissance, un mal-financement et un sous-financement chroniques. De plus, elle est trop souvent soumise à un encadrement bureaucratique contreproductif. L'économie solidaire est un puissant facteur de démocratisation de notre société, puisqu'elle permet à la communauté et à ses membres de prendre en main une partie de leurs conditions de vie et de mieux contrôler leur avenir. Elle représente, pour les

personnes qui y participent, une expérience démocratique directe au sein de leur organisme et de leur communauté; elle favorise une citoyenneté active. L'économie solidaire permet donc de satisfaire de nombreux besoins sociaux, économiques et politiques, tout en générant une activité économique réelle qui contribue à la lutte contre l'exclusion. Elle est donc partie intégrante du développement de la société, comme le sont aussi le secteur privé à but lucratif et le secteur étatique. D'ailleurs, ces trois secteurs entretiennent entre eux des liens nombreux et dynamiques.

Un premier enjeu important du débat actuel sur l'économie solidaire est sans doute la nécessité que la société reconnaisse sa contribution au développement économique et social. En effet, la reconnaissance collective constitue un pré-requis pour assurer la consolidation et le développement de l'économie solidaire, pour en améliorer les conditions d'existence, notamment les conditions de travail de celles et ceux qui y oeuvrent.

Une réalité à transformer

Certains expriment de fortes réticences à soutenir l'économie solidaire en invoquant les risques qui y sont associés: le risque de récupération et de manipulation par l'État, le danger de ghettoïsation d'un secteur à bas salaires réservé aux exclus, en particulier les femmes.

Il faut cependant prendre conscience que ces dangers ne sont pas uniquement potentiels ou imminents. Ils sont déjà amplement présents. Plusieurs organismes doivent déjà se financer à même les nombreuses mesures d'employabilité qui constituent le plus souvent des culs-de-sac pour les prestataires de la sécurité du

revenu. Ces derniers sont souvent obligés de participer à ces mesures sous peine de voir leur chèque amputé. À cause de ces modes de financement, une partie de l'économie solidaire constitue déjà un ghetto d'emplois pour une catégorie d'exclus. Le gouvernement du Québec utilise présentement certains organismes communautaires pour se désengager de ses responsabilités. Les organismes communautaires doivent, depuis plusieurs années, se plier à des normes bureaucratiques qui ne tiennent aucunement compte de leur réalité. Les salaires et les conditions de travail sont déjà parmi les plus faibles de tous les secteurs d'activité.

Si on considère que le secteur de l'économie solidaire se développe rapidement au Québec et que l'ensemble des dangers énumérés ci-haut risquent de se perpétuer et même de s'aggraver, le plus grand piège pour le mouvement communautaire et syndical serait d'adopter une position défensive sur cette question. Il vaudrait mieux prendre acte de cette réalité et travailler à la transformer en s'appuyant sur les valeurs d'équité, de justice et de solidarité chères aux mouvements communautaire et syndical.

Quelle stratégie pour le mouvement syndical?

Certes, il existe un certain nombre de zones grises où se chevauchent les responsabilités de l'État, de l'économie solidaire et du secteur privé à but lucratif. Voilà une raison supplémentaire pour que nous participions activement au débat, à tous les niveaux. Cela nous permettra de faire valoir notre vision du développement économique et social et, plus concrète-

ment, des rôles et des responsabilités respectifs de ces trois secteurs.

Adopter une position défensive sur cette question parce que l'État, aux prises avec des problèmes budgétaires, est tenté de refiler une partie de ses responsabilités au secteur communautaire, ne pourrait que contribuer à nous exclure du débat en cours et à marginaliser encore plus une partie de ce secteur. La stratégie syndicale doit certes tenir compte des pièges bien réels de l'économie solidaire. Elle doit aussi être consciente des dangers de sa récupération par celles et ceux qui considèrent que l'économie solidaire n'existe que par défaut, ou qui voudraient en faire un outil de gestion de l'exclusion et un instrument privilégié du désengagement de l'État.

Une stratégie défensive qui refuse d'envisager toute perspective de développement pour l'économie solidaire s'appuie sur une vision selon laquelle seuls l'État et le secteur privé à but lucratif seraient en mesure de répondre adéquatement aux besoins de la société. Elle nie ainsi la valeur réelle de la contribution de l'économie solidaire au développement de la société et à la qualité de sa vie démocratique. 

UNE NOUVELLE FONCTION: INTÉGRATEURS

Ensemble, ces trois salarié-es du Service de la formation comptent pas moins de 55 ans d'ancienneté dans le mouvement. Ce qui leur confère un peu de crédibilité, merci. Ils en ont d'ailleurs besoin pour effectuer les tâches délicates qui leur sont confiées. Depuis l'automne en effet, Monique Richard, Richard Lapointe et Robert Lachance sont chargés d'intégrer dans leurs activités de formation un grand nombre de préoccupations souvent dispersées. Des intégrateurs, en quelque sorte.

« L'objectif, c'est d'établir des stratégies gagnantes. Je dois savoir ce que font tous les autres intervenants syndicaux, car si on ne travaille pas ensemble, il arrive qu'à un moment donné, on en échappe des bouts. »

Richard Lapointe explique le sens de leurs interventions. Les deux autres acquiescent. Monique Richard ajoute que ce qu'il faut éviter à tout prix, c'est la compartimentation. Elle explique que le risque est grand d'étourdir les syndicats quand il n'y a pas concertation dans les interventions des différents services et, parfois, d'un même service.

De là la naissance de l'idée de mettre sur pied ce module de relations de travail à l'intérieur du Service de la formation.

Ils ne le cachent pas: « *On invente au fur et à mesure* », disent-ils. L'important, selon eux, c'est d'assurer l'arrimage de l'ensemble des interventions en matière de relations de travail. La santé-sécurité, l'analyse des fonds de pension, l'analyse financière des entreprises, l'organisation du travail, la formation professionnelle, la négociation raisonnée, et quoi encore, sont autant de sujets qui s'imposent dans le paysage syndical.

À tous les niveaux

Il n'y a pas que les syndicats qui admettent avoir de la difficulté à suivre toutes ces évolutions. Les fédérations et les équipes de travail sont aussi en demande, souligne Robert Lachance, qui ajoute que tous les organismes et tous les salarié-es n'ont pas atteint le même niveau de connaissance en regard de ces nouvelles réalités.

Un cahier de formation sur l'analyse financière des entreprises a été mis au point déjà. Il touche plus particulièrement le secteur privé. Un projet est en voie de réalisation avec un professeur de l'UQAM, Claude Laurin, pour la production d'un cahier du même type qui pourrait être utilisé dans le secteur public.

Les trois collègues du module relations de travail considèrent que le Comité interfédéral du secteur privé (CISP) demeure un lieu privilégié pour assurer l'arrimage des interventions entre les fédérations et les services. La situation est moins évidente pour le secteur public, en raison des structures qui diffèrent. Mais des expériences y sont néanmoins conduites, comme en témoignent des interventions récentes chez Partagec, à Québec, ou encore à l'Hôpital Charles-Lemoyne, sur la

L'important, c'est d'assurer l'arrimage de l'ensemble des interventions en matière de relations de travail: la santé-sécurité, l'analyse des fonds de pension, l'analyse financière des entreprises, l'organisation du travail, la formation professionnelle, la négociation raisonnée, et quoi encore.

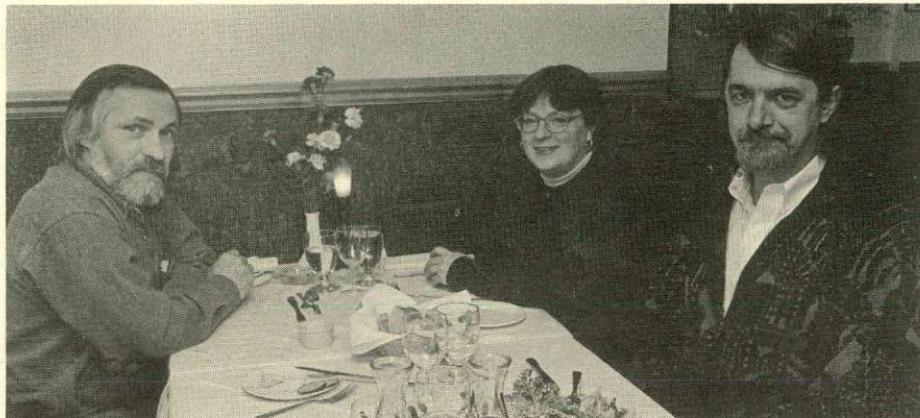
Rive-Sud de Montréal, où une session sur le travail en équipe vient d'être donnée aux employé-es de l'entretien... en présence des cadres de ce service.

À la Fédération des employé-es des services publics, pas moins de 26 syndicats d'employé-es de soutien de commissions scolaires ont participé jusqu'à maintenant à des sessions conjointes. L'idée se répand d'ailleurs dans d'autres secteurs. Quelques jours après l'entrevue faite avec ses deux collègues, Monique Richard téléphonait à l'auteur de ces lignes pour ajouter quelques renseignements. Elle se trouvait alors à Baie Comeau, à une session de formation d'un syndicat d'employé-es de soutien du secteur Cégep. Fait à signaler, des représentants du syndicat des professionnels, affilié à la CEQ, sans compter les représentants de la direction, participaient à cette session sur la négociation raisonnée donnée par les représentants de la CSN...

Un phénomène qui se répand

Ce phénomène de formation conjointe semble d'ailleurs se répandre de plus en plus, tant sur l'organisation du travail que sur la négociation raisonnée. *«Cela se fait sur la base de notre contenu, explique Richard Lapointe. Je dis aux cadres présents: On ne se censure pas parce que vous êtes ici...»* Une prochaine intervention est prévue à la FPPSCQ, dans le cadre du protocole de réorganisation du travail qui vient d'y être négocié.

Les dernières interventions du module ont été faites chez les Jus Lassonde, au syndicat des entrepôts Zellers, à la Domtar de Lebel-sur-Quévillon, aux scieries Grands-Remous et Normick-



Robert Lachance, Monique Richard et Richard Lapointe sont les trois salarié-es du Service de la formation qui travaillent au sein d'un Module des relations de travail. On pourrait dire qu'ils sont des intégrateurs, en quelque sorte.

Perron. La prochaine étape sera franchie à la Reynolds de Baie Comeau, où on compte plus de 1400 travailleurs affiliés à la Fédération de la métallurgie.

À la Biscuiterie Viau, dans l'est de la métropole, on poursuit une expérience plutôt inusitée. Le ministère du Travail

sera présent à la session donnée par Monique Richard et aux séances de négociation raisonnée qui sont à la veille de s'entreprendre.

On taille dans le neuf, comme on vous le disait! ✨

Propos recueillis par Michel Rioux.

Les activités du 75^e

Fondée en septembre 1921, la CSN est donc dans sa soixante-quinzième année. Cela se souligne.

Depuis janvier, *Nouvelles CSN* publie des témoignages de personnalités qui donnent leur point de vue sur la place de notre mouvement sur la scène québécoise.

Le prochain congrès sera aussi un temps fort dans les activités du 75^e. Un album-souvenir, dans lequel on retrouvera quelque 300 des photographies, affiches et autres objets visuels les plus marquants de notre histoire, sera publié. Une exposition d'affiches, coordonnée par Clairmont Bergeron, sera présentée. Une soirée animée par Jean-Claude Germain sera consacrée à l'histoire du mouvement.

À l'automne, une série de cinq émissions sur la CSN sera diffusée sur les ondes de Radio-Québec.

Enfin, à l'hiver 1997, l'UQAM organisera un colloque sur le thème: *La CSN, leader du Québec contemporain.*

M.R.



Pour que travail et famille fassent bon ménage!

Danielle Hébert
Service de la condition féminine

Les chiffres parlent et nous interpellent: deux personnes sur trois disent avoir beaucoup de difficultés à concilier les responsabilités du travail salarié et de la famille. Pourtant, la plupart des gens ont des enfants ou s'occupent de personnes de leur entourage, mais les problèmes que cela occasionne, on en traite peu ou pas dans son milieu de travail. Ces deux mondes, le travail et la famille, évoluent en parallèle et on fait toujours comme si... rien n'avait changé.

Pourtant, on assiste à de profondes mutations de la composition de la main-d'oeuvre canadienne. La participation des femmes a considérablement augmenté au cours des dernières décennies. Presque la moitié de la main-d'oeuvre est composée de travailleuses et c'est un phénomène qui, selon toute analyse, est irréversible.

Et le changement le plus important à s'être produit depuis les quinze dernières années, c'est la progression constante du taux d'activité des femmes qui ont de jeunes enfants. En effet, plus de trois mères d'enfants d'âge pré-scolaire sur cinq font partie de la population active et ces femmes retournent très rapidement au travail après la naissance d'un enfant. Cela dénote, entre autres, que les familles doivent nécessairement compter sur deux revenus pour joindre les deux bouts. Nous savons d'ailleurs que le pourcentage de familles pauvres serait beaucoup plus grand sans le revenu des femmes en emploi.

Cependant, cette situation n'a pas pour autant entraîné une remise en question du

rôle des femmes et des hommes quant aux soins et à l'éducation des enfants et aux tâches ménagères. Au Canada, comme dans tous les autres pays du monde, les femmes travaillent plus d'heures que les hommes. Elles ont un emploi rémunéré et effectuent les deux tiers du travail lié aux responsabilités familiales. Ce cumul des responsabilités oblige souvent les femmes à accepter un emploi à temps partiel, ce qui a bien sûr une incidence directe sur leur niveau de revenu. C'est une situation encore plus difficile pour les familles monoparentales.

Concilier le travail et la famille, c'est aussi assumer des responsabilités à l'égard d'un parent âgé. En l'an 2000, la proportion des travailleuses et des travailleurs dans cette situation pourrait atteindre 75%.

Le contexte dans lequel nous nous trouvons en ce moment, restructuration du marché du travail, réorganisation dans les milieux, réforme du système de santé et des services sociaux, provoque une insécurité et de fortes pressions sur la famille. Le fardeau de la conciliation des

Le Service de la condition féminine a pris l'initiative d'une recherche pour mieux saisir cette problématique, comprendre comment les hommes et les femmes la vivent et rechercher les solutions pour transformer les milieux de travail.

responsabilités professionnelles et familiales est d'autant plus lourd.

À la recherche de solutions concrètes

Le Service de la condition féminine de la CSN a donc entrepris une recherche afin de mieux saisir cette problématique: comprendre comment les femmes et les hommes vivent le problème de la conciliation travail-famille et rechercher les solutions propres à transformer les milieux de travail en fonction d'une prise en charge plus collective de cette réalité. Cette recherche comporte deux volets: un sondage par questionnaire et une étude qualitative comprenant l'analyse d'expériences particulières.

Conçu et dirigé par des professeur-es et des étudiantes de l'École des relations industrielles et de l'École des hautes études commerciales de l'Université de Montréal, le questionnaire vise à identifier notamment les causes et les effets de la difficile conciliation travail-famille, ainsi que la perception qu'ont les répondantes et les répondants des efforts de l'employeur pour les soutenir.

En collaboration avec le Secrétariat à la famille du Québec, une étude qualitative est menée auprès des travailleuses et travailleurs de trois groupes distincts dans deux établissements. Il s'agit des infirmières de l'Hôpital Sainte-Justine, des techniciennes de laboratoire de ce même établissement et des employé-es de la compagnie Yum-Yum, à Warwick, avec lesquelles nous procédons par interview.

État des travaux

Nous avons fait parvenir environ 8,000 questionnaires aux membres des syndicats affiliés dans les différentes fédéra-



Danielle Hébert

tions de la CSN. Les données ainsi recueillies seront analysées et les résultats rendus disponibles au prochain Congrès de la CSN, au mois de mai. À ce jour, les données pertinentes aux techniciennes de laboratoire ont pu être analysées. Voici une analyse préliminaire des résultats.

167 des 530 personnes invitées à répondre au sondage ont complété le questionnaire, soit un taux de réponse de 31,5%. L'échantillon était surtout composé de femmes (90,4%). Il s'agit d'une population ayant complété une formation collégiale (65%), ayant un ou deux enfants (76,4%) et vivant avec un conjoint (85,6%); la moyenne d'âge se situe à 38 ans et ces techniciennes travaillent en moyenne 34 heures par semaine.

L'équipe de recherche a tenté d'identifier les facteurs pouvant expliquer le conflit travail-famille et les effets de ce conflit.

L'organisation du travail semble être un bon prédicteur du conflit et, notamment, la surcharge de travail, la variété des tâches à accomplir sans qu'on dispose du temps nécessaire, l'absence d'appréciation de la part des collègues ou de l'organisation. En contrepartie, le

conflit semble moins présent quand la technicienne dispose d'une plus grande autonomie dans le travail.

Le conflit n'est évidemment pas sans conséquences de divers ordres. Il entraîne absentéisme et retards au travail. Les techniciennes disent aussi qu'il réduit leur rendement au travail et les amène même à envisager de quitter le marché de l'emploi. Enfin, le conflit affecte le degré de satisfaction à l'égard de la vie de couple, de la vie en général et augmente le niveau de stress.

Certes, des pratiques existent à l'hôpital qui permettent de mieux faire face aux tensions travail-famille. Il s'agit de mesures négociées au cours des années et que les techniciennes utilisent: régime d'assurance collective familiale, congés pour raisons personnelles, complément de salaire et de congés à la naissance ou à l'adoption, travail à temps partiel volontaire.

Mais pour aller au-delà de ces mesures, les techniciennes ne perçoivent pas d'appui de la part des dirigeants ou des superviseurs. Les dirigeants n'apparaissent pas proactifs face à l'enjeu tandis

que, s'ils sont prêts à parler du problème avec elles, les superviseurs seraient peu enclins, selon les techniciennes, à innover pour, par exemple, modifier leur horaire de travail ou réduire leur charge de travail.

Un rapport de ce sondage par questionnaire sera déposé au Congrès de la CSN de mai 1996; il présentera une analyse plus en profondeur pour l'ensemble des secteurs.

Trois autres rapports seront aussi complétés ce printemps portant sur les informations recueillies lors des entrevues avec les infirmières, les techniciennes et les employé-es de Yum-Yum. Nous cherchons à comprendre comment ces personnes vivent le problème et quelles stratégies individuelles elles ont conçues pour concilier travail et famille. Cette analyse devrait nous permettre de formuler des propositions concrètes.

Nous savons d'ores et déjà que le problème de la conciliation travail-famille met en cause tant l'organisation du travail et des services publics, que le revenu familial et les rapports entre les travailleuses et les travailleurs.

Toute perspective de solution doit faire en sorte que le marché du travail s'adapte à la famille et réaffirmer le double statut de parent et de travailleuse-travailleur, tout en reconnaissant que ce sont les femmes qui assument les plus larges responsabilités face à la famille. Cela suppose évidemment un ensemble varié et cohérent de mesures; un moyen d'action unique n'aurait qu'un effet limité sur le quotidien des parents-travailleurs.

Puis encore, cet ensemble de mesures facilitantes doit être le fait de divers acteurs: l'employeur, bien sûr, mais également l'État, les institutions publiques

et les travailleuses et travailleurs eux-mêmes. Ainsi, les travailleuses et travailleurs doivent en venir à davantage intégrer l'enjeu de la conciliation du travail et de la famille dans le processus de négociation des conventions collectives et de réorganisation du travail. De plus, l'État aurait à prendre en compte cette réalité dans ses politiques fiscales et familiales, dans son rôle de législateur en matière de lois du travail, etc.

Une fois l'analyse de l'ensemble des questionnaires effectuée et mise en parallèle avec les entrevues que nous allons terminer chez les techniciennes de laboratoire de l'Hôpital Sainte-Justine et les employé-es de la compagnie Yum-Yum, nous serons en mesure de formuler un plan stratégique global et intégré et de le faire cheminer auprès des instances appropriées.

En terminant, nous tenons à remercier sincèrement toutes les personnes qui donnent de leur temps pour répondre au questionnaire ou pour confier, lors des entrevues, leurs problèmes de conciliation travail-famille. Nous remarquons que cette recherche suscite un grand intérêt et nous nous sommes engagé-es à proposer des solutions afin que «Travail et famille fassent bon ménage!».

Parlant de la dette

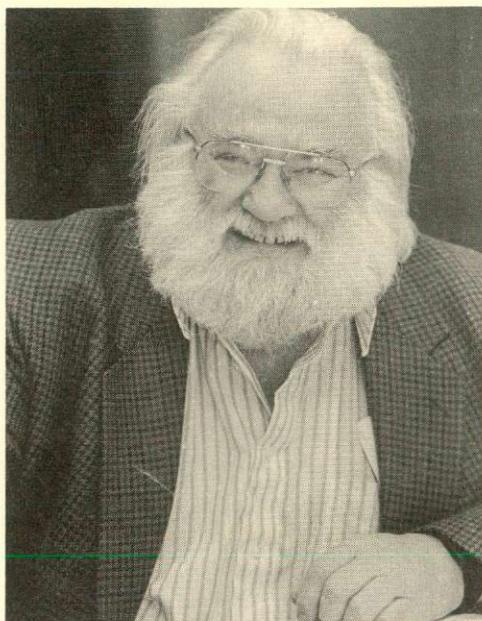
« Vous savez que, dans le discours dominant, un discours maintenant bétonné, il suffit de soulever la question de la dette pour s'attirer des regards réprobateurs, quand ce ne sont pas des quolibets. Pourtant, c'est au nom de cette dette que les néolibéraux plaident systématiquement — et obtiennent trop souvent — le retrait de l'État, son désengagement, des coupures dans les programmes sociaux. À leurs yeux, la dette représente un tel problème que la société doit se sacrifier en son nom. Eux-mêmes doivent certainement se saigner, à n'en pas douter. Nous admettons que la dette perturbe l'ensemble des finances publiques et qu'une solution doit être trouvée. Nous proposons un mécanisme précis qui pourrait régler le problème sur 20 ou 30 ans. Il s'agit de la création d'un fonds dans lequel pourraient être accumulées régulièrement des sommes importantes. Géré par la Caisse de dépôt, ce fonds assurerait des rendements intéressants. Nous avons avancé deux mesures temporaires pour le lancer, le temps de mettre en place d'autres mécanismes: une hausse de 0,5% de la TVQ et une légère augmentation de la taxe sur le capital des entreprises. \$350 millions seraient récoltés annuellement. »

Extrait du discours de **Gérald Larose**, Conseil fédéral,
13 mars 1996.

La CSST, l'inforoute et la confidentialité des dossiers

Charles Prévost

Service de santé-sécurité-environnement



Charles Prévost

Il devient à peu près impossible de garantir la confidentialité des dossiers des victimes d'accidents de travail.

Le journal *Les Affaires* du 26 août 1995 nous apprenait que la CSST est en train de développer un système électronique de transactions entre les ordinateurs de la CSST et ceux des employeurs, des hôpitaux et des cliniques médicales ainsi que des banques.

Le but visé par la CSST est de réduire les coûts occasionnés par les délais dans le traitement des dossiers d'indemnisation et le prélèvement des cotisations des employeurs. Ainsi, le suivi des dossiers médicaux des victimes d'accidents du travail serait accéléré, car les informations médicales seront transmises instantanément par ordinateur de l'hôpital à la CSST. Selon la CSST, cela permettrait de mieux contrôler la date du retour au travail, car il peut se passer plusieurs jours entre le moment où le médecin émet un rapport stipulant que la victime est prête à retourner au travail et le moment où la CSST reçoit ce rapport par la poste.

La CSST fera appel à un fournisseur de services électroniques pour gérer l'ensemble du projet et établir les «alliances» entre les différents partenaires.

Et la confidentialité des dossiers dans tout ça?

Les employeurs ont déjà accès aux ordinateurs de la CSST pour connaître l'état de leurs dossiers et celui de chacune des victimes d'accidents du

travail à leur emploi. Normalement, un employeur n'a accès qu'aux dossiers qui le concernent. Cependant, il peut donner un mandat à un autre employeur ou à une firme spécialisée de gestion pour faire gérer ses dossiers. C'est à partir de cette situation qu'il devient à peu près impossible de garantir la confidentialité des dossiers des victimes d'accidents du travail. En effet, rien n'empêche un employeur de faire vérifier si une travailleuse ou un travailleur potentiel a déjà eu des accidents du travail chez un autre employeur, et de quelle nature, avant de décider de l'embaucher.

Des garanties

Ce projet de commerce électronique concernant l'accès aux dossiers des victimes d'accidents du travail ne devra pas voir le jour tant et aussi longtemps que des règles de fonctionnement étanches n'assureront pas une confidentialité garantie protégeant les droits des victimes d'accidents du travail. ✨

L'article 45: il faut agir

Jean Laframboise
Service juridique

Depuis plusieurs années déjà, les employeurs développent de nouvelles stratégies afin de contourner l'application de l'article 45 du Code du travail. Or, cet article a été incorporé à la Loi des relations ouvrières en 1961, puis repris dans le Code du travail dans le but de permettre la survie des accreditations, des conventions collectives et, par conséquent, du lien d'emploi lors d'un changement d'employeur occasionné par la vente ou la concession de l'entreprise.



Jean Laframboise

Le ministre du Travail doit agir rapidement pour redonner son sens à l'article 45 du Code du travail.

En effet, le principe de la relativité des contrats faisait alors en sorte que seuls les cocontractants se trouvaient liés par le contrat. Il s'agissait donc d'établir un mécanisme pour faire suivre la convention et l'accréditation chez le nouvel employeur. Ainsi l'article 45, tel que rédigé par le célèbre juriste Louis-Philippe Pigeon, alors conseiller du gouvernement Lesage, permettait d'éviter que les changements d'employeurs ne signifient la perte de l'accréditation. Les syndiqué-es pouvaient donc bénéficier de ce nouvel éclairage et conserver leur emploi.

Les débats juridiques

Bien entendu, plusieurs débats juridiques ont jalonné la vie de l'article 45, les employeurs cherchant à en limiter la portée.

Le Tribunal du travail était aussi divisé quant à l'interprétation de cet article. La reprise d'une entreprise par un nouvel employeur sans lien de droit avec l'ancien employeur permettait-elle l'application de l'article 45, se demandait le Tribunal?

L'affaire CSRO, portée en Cour suprême, a fait en sorte que le phare que

constituait l'article 45 ne pouvait plus tourner, son faisceau n'étant dirigé que d'un côté.

La Cour suprême a complètement déboulonné l'article 45. Son résultat le plus désastreux concerne la concession, puisqu'il est désormais impossible de prétendre que l'article 45 puisse s'appliquer entre deux concessionnaires, à moins d'un contrat entre eux à cet effet.

Alors, si les salariés du concessionnaire se syndiquent, il n'y a qu'à changer de concessionnaire pour larguer à la fois le syndicat... et les salariés!

De plus, le jugement CSRO a ouvert la porte à d'autres débats qui perdurent devant les tribunaux, à savoir:

1- Les éléments essentiels de l'entreprise doivent se retrouver chez le nouvel employeur; alors, qu'advient-il lors d'une vente en plusieurs fractions?

2- L'entretien ménager figure-t-il parmi ces éléments essentiels? (En Cour d'appel).

3- Les sous-contrats sont-ils tous des concessions? (En Cour d'appel). Il faut aussi ajouter que la rédaction de cet article ouvre la voie à des stratégies patronales en se servant de l'exception de la vente en justice.

Comment contourner l'article 45 ?

Voici l'une des principales questions posées par les employeurs à leurs procureurs et dont nous résumons quelques cas concrets vécus par des travailleuses et travailleurs de la CSN:

1- L'entreprise se voit confiée à un concessionnaire sans que la transaction ne soit connue des salariés. Une requête en 45 conjointe est proposée au syndicat afin de lier le nouvel employeur. Jusqu'ici, tout va bien. Mais, quelques années plus tard, on change le concessionnaire...

Depuis CSRO: fin de la convention collective négociée chez le concessionnaire!

2- L'entreprise s'est structurée en utilisant plusieurs compagnies. Tous les salariés sont embauchés par un concessionnaire (une des compagnies) qui est donc l'employeur. Lorsqu'un syndicat devient trop exigeant, on change de concessionnaire et... fin de l'accréditation, de la convention collective et des emplois!

3- On s'organise pour que la compagnie qui emploie les salariés soit celle qui sera en difficulté financière et fera faillite... et fin de l'accréditation!

4- On s'organise pour changer le code du travail applicable à l'entreprise en ajoutant un nouvel itinéraire vers l'Ontario (fédéral) ou en l'enlevant (provincial)... Résultat: mort du syndicat!

5- Une banque exerce sa garantie et reprend l'opération d'une entreprise et, même si ce n'est pas nécessaire, elle fait vendre l'entreprise par un syndic pour purger l'entreprise du syndicat!

6- Lors d'une organisation, l'employeur vend une partie de l'entreprise en finançant le nouvel employeur pour pouvoir le mettre en faillite au moment

jugé opportun!

Nous pouvons observer des variables de ces scénarios, comportant elles-mêmes de multiples facettes, par exemple à l'Hôtel Crowne Plaza: multiplicité des employeurs, des concessions et faillite. Neuf avocats représentent les employeurs et ça dure depuis plus de deux ans devant le commissaire du travail.

Aujourd'hui, les employeurs se servent du trou noir au sein de l'article 45 pour raffiner leurs opérations juridiques en vue d'éliminer le syndicat.

Ainsi, seuls des changements substantiels au Code du travail pourront assurer la survie et la sécurité des syndicats en place et permettre que les futurs syndicats ne soient pas accrédités chez des concessionnaires susceptibles de disparaître à tout moment.

Des changements

Nous identifions cinq changements précis pour atteindre ce but:

1- Permettre au commissaire du travail et au Tribunal du travail de déclarer que plusieurs compagnies ou individus forment une entreprise et qu'en conséquence, ils forment ensemble un employeur unique aux fins du Code du travail. Une telle déclaration d'employeur unique est déjà prévue dans la majorité des codes du travail au Canada.

2- S'assurer de faire disparaître le critère du lien de droit direct entre deux concessionnaires ou donneurs d'ouvrage, afin d'assurer la survie des conventions collectives et des accréditations.

3- Modifier l'article 45 afin de prévoir son application même en cas de vente en justice, de façon à éviter la disparition du syndicat lorsqu'une entreprise ayant fait faillite poursuit ses opérations.

4- Prévoir au Code du travail que l'accréditation et la convention collective déjà reconnues au fédéral soient instantanément reconnues au provincial, advenant que l'entreprise change de juridiction.

5- Prévoir au Code du travail des dispositions donnant ouverture à des pouvoirs équivalents à ceux de l'article 46 pour les commissaires du travail, en cas de fusion d'établissements d'un même employeur, afin que les difficultés causées par la réorganisation en cas de fusion des opérations puissent se régler.

Il faut espérer que le ministre du Travail réagisse rapidement, car les situations de ce genre se multiplient et les travailleuses et travailleurs en sont de plus en plus conscients. 

Le rôle des syndicats

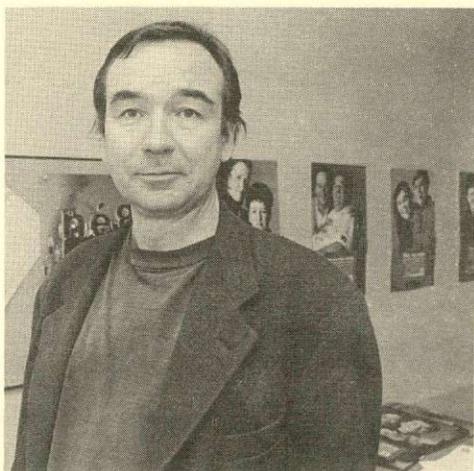
« Il importe de reconnaître que si certaines des difficultés que connaissent les syndicats et les travailleurs tiennent à un plus grand conservatisme politique et à une indifférence ou même à une hostilité accrues des responsables politiques et des dirigeants d'entreprises vis-à-vis des syndicats, le problème fondamental et le plus général de ces derniers tient à leur incapacité d'attirer de nouveaux adhérents dans le cadre des stratégies traditionnelles d'organisation et de représentation centrées sur les négociations collectives. »

Tiré du rapport d'une réunion d'experts syndicaux sur « L'entreprise en mutation, Structure et stratégie: Le rôle des syndicats ». OCDE, novembre 1995.

Il faut défendre le public

Vincent Dagenais,
Coordonnateur, CCSP

Il n'existe pas de mesure objective, non politique au sens non partisan, qui permette d'évaluer la supposée juste part que l'État et ses dépenses devraient occuper dans la société (ou dans le P.I.B, pour faire plus économiste).



Vincent Dagenais

Le débat sur les finances publiques, sur le déficit et sur la dette est moins un débat d'économistes qu'un débat politique.

On peut évidemment débattre, on doit débattre de l'efficacité, de l'efficience et des gaspillages dans l'opération des services et des programmes publics (au revoir Mirabel, bonjour Dorval; salut M. Drouin; etc.). On peut débattre, et on devrait systématiquement le faire, de la meilleure forme organisationnelle de l'entreprise ou de l'institution, tant en terme de propriété (publique, privée, mixte, coop, etc.) qu'en terme de gestion et de mode d'organisation du travail pour produire, rendre des services et répondre tant aux besoins sociaux et individuels qu'aux impératifs du développement durable, de l'équité, de l'égalité des chances et de la justice sociale. Dans ce débat, d'ailleurs, les idéologues les plus purs, les pires passésistes, les anachorètes les plus anti-sociaux des temps modernes se retrouvent chez les défenseurs de l'entreprise privée à tout prix (c'est le cas de le dire!).

Cependant, il faut bien le dire, au fond du fond, le débat sur les finances publiques est moins un débat d'économistes qu'un débat politique.

C'est la société civile organisée, celle qui s'exprime, vit, croît, se développe et assume ses besoins par les outils multifformes qu'elle se donne, par les règles qu'elle s'impose, c'est la démocratie, c'est le choix de la démocratie qui s'impose.

Ou alors, ce qui l'emporte, c'est le choix du marché (il a souvent du bon!), le choix du règne de la marchandise (un malade est un client, un étudiant est un acheteur de cours, un salarié est un entrepreneur raté et le règne de la marchandise est, comme tout le monde le sait depuis longtemps, le règne du capital (tiens, un mot disparu qui réapparaît!).

Bref, au fond, on ne choisit pas simplement un chiffre ou un pourcentage; c'est encore moins un chiffre ou un pourcentage, s'imposant comme une vérité révélée ou une loi de la physique, qui devrait gouverner tout le reste. On choisit démocratiquement la forme de notre organisation sociale, y compris ce qui touche la production des biens et des services et la couverture de nos besoins. Ou alors on laisse le marché (guidé par une célèbre main invisible que certains fréquentent assidûment) nous organiser. Les chiffres en découlent, pas l'inverse.

Mais il y a la dette

Parlons-en de la dette, de son niveau (plus ou moins \$75 milliards), mais surtout de son accumulation à coups de déficits qui, eux, se créent uniquement à coups d'intérêts à payer, pendant que les créanciers de l'État ont droit à des taux de rendement qui frisent les 10% (quand l'inflation se maintient autour de 2% et

que la richesse réelle dans l'économie croît encore moins vite...). Tous le reconnaissent aujourd'hui: ce ne sont pas des dépassements dans les dépenses de programme qui fabriquent nos déficits depuis dix ans. Ce sont les intérêts sur la dette. Il faut donc trouver des solutions originales. On ne peut assister à un tel transfert de richesse sans broncher. Car il y a un réel transfert de richesse, en faveur des créanciers, aussi clairement qu'une dégradation des programmes constitue un pelletage de problèmes dans la cour des prochaines générations.

La plus grande dépense fiscale provient des déductions pour les REER et les RPA qui, d'autre part, comme tous les détenteurs de créances, bénéficient de taux de rendement réel démesurés. Puisqu'on ne peut esquiver le problème, n'y a-t-il pas là un champ de solutions à explorer? N'y a-t-il pas, de toute façon, une période de transition à organiser sans mettre à mal nos programmes, étant entendu que lorsque les taux de rendement réel sur la dette seront de nouveau à un niveau économiquement raisonnable (plus ou moins 2%), il n'y aura plus de problème de déficit?

Il faut se positionner comme des défenseurs résolus et acharnés des programmes publics. Pas par dogmatisme. Parce qu'ils sont la façon organisée et collective que la société s'est donnée pour satisfaire ses besoins, avec les qualités que cela représente. Parce que supprimer des programmes ou les dégrader, ça ne fait pas disparaître les besoins. D'ailleurs, comment seront-ils comblés, ces besoins? Et les nouveaux besoins? Par le marché? À quel coût? Et pour qui?

De plus, il est clair que, comme il

s'agit essentiellement d'un débat politique qui se fait sur le terrain de la légitimité sociale et du "bon gouvernement", la défense et la promotion des programmes publics passent nécessairement par la rigueur et la lutte aux gaspillages, par la débureaucratization et la qualité. Il faut procéder à l'examen des programmes, de leur utilité, de leur coût, de leur financement. Il faut aussi étudier les alternatives en termes d'efficacité des couvertures, de coût et de financement.

Mais il y a aussi la capacité de payer!

Parlons-en de cette capacité de payer, de l'étranglement fiscal! Comme s'il s'agissait d'abord d'une loi de la nature. C'est comme ça, c'est comme ça! On constaterait au printemps qu'on n'a plus aucune capacité collective de payer, aussi clairement qu'on constate que les érables coulent.... Peut-on forcer une rivière à remonter son cours? Non! On n'a donc plus la capacité de payer! Parlons de la capacité de payer nos comptes à Hydro-Québec, Bell, Vidéotron et Gaz Métro, aux compagnies pétrolières, à tous nos assureurs privés, à tous ceux qui nous chargent et nous chargeront des frais de tous genres que nous paierons, toujours pour les mêmes bonnes raisons: la santé financière de ces entreprises ou institutions et l'intégrité de leur patrimoine, l'accessibilité et la qualité des services, la stabilisation des coûts à long terme, la couverture de nouveaux besoins et le développement de nouveaux services, quand ce n'est pas, tout simplement, la protection et le niveau de rendement des investissements.

Nous ne sommes pas en période de coupure des dépenses; nous sommes en

période de transfert des dépenses publiques aux dépenses privées, des revenus publics aux revenus privés (et aux profits), d'une consommation publique (avec ses caractéristiques d'équité et d'égalité) de certains services à leur consommation (et donc achat) privée, d'une façon collective organisée et sociale de répondre aux besoins, à une déresponsabilisation collective en faveur du marché, de ses transactions individuelles et de ses règles dites naturelles.

Si on n'y prend garde, c'est un peu de la démocratie qui recule.

Et on n'a pas encore parlé des effets de tout cela sur l'emploi et le développement économique et social! 

Des commentaires?

Vous avez entre les mains le premier numéro de *Nouvelles CSN Mouvement et Organisation*.

Si vous avez des commentaires qui nous aideraient à améliorer la formule, n'hésitez pas.

Téléphonez au 514-598-2155 ou alors écrivez-nous au 1601 de Lorimier, Montréal, H2K 4M5.

Les archives historiques : rien de mieux comme valeur de témoignage

Marc Comby
Service de la documentation

La mémoire est une faculté qui oublie.

Les archives, par contre, possèdent cette qualité de pouvoir témoigner des activités d'une organisation à travers le temps. D'où l'importance de préserver les documents ayant une valeur historique, de les organiser et les traiter. C'est un des mandats que la CSN a confiés au Service de la documentation. Car qu'est-ce qu'une organisation, si elle ne préserve pas les documents qui en ont fait ce qu'elle est aujourd'hui ? Les archives de la CSN, c'est en quelque sorte sa mémoire.



Marc Comby

Cette mémoire se retrouve contenue dans les documents d'archives, manuscrits, photos, affiches, macarons, bandes magnétoscopiques. Qui ne se souvient pas de la photo de Marcel Pepin derrière les barreaux, lors de la grève du front commun en 1972? Ou de la fusillade des fiers-à-bras des «boss» de la Robin Hood sur les grévistes, en 1977?

La qualité de témoignage des archives sert aussi à la production de prises de position. Quelle position défendait la CSN sur l'éducation, lors de la Commission Parent? Ou encore, quelle était l'analyse de la centrale sur l'assurance hospitalisation en 1960? Nous conservons ces documents qui marquèrent la société québécoise contemporaine.

Recherche désespérément «Archives historiques»

Reculons quelques années en arrière.

Le Service de la documentation de la CSN voit aussi à l'entreposage des documents anciens dans des conditions de conservation optimales. Sait-on que les «minutes»

des assemblées de l'Association ouvrière de Hull, de 1915, sont protégées dans des contenants sans acide? Ou encore que les procès-verbaux des assemblées régulières du Conseil central des syndicats catholiques et nationaux de Montréal de 1922 sont disponibles aux chercheurs? Pour la diffusion de ces documents auprès des membres et des nombreux chercheurs qui font appel à nous (étudiants, professeurs, chercheurs, journalistes, réalisateurs), le service réalise les instruments de recherche pertinents pour un repérage adéquat de l'information (guide de fonds, inventaires, répertoires, index).

Cet aspect de notre travail n'est cependant que la partie visible de l'iceberg. Nous répondons aussi aux nombreuses demandes de recherche, faisons la gestion des documents administratifs de la centrale et jouons un rôle conseil vis-à-vis des organismes affiliés.

Contactez-nous : nous acceptons tout document ayant valeur historique. Nous vous aiderons de plus dans la gestion quotidienne de vos documents administratifs.

Dans les fédérations... Dans les fédérations... Dans les fédérations...

MÉTALLURGIE

À la **FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE**, la question de la réorganisation du travail prend beaucoup d'énergie, note son président **Alain Lampron**. Une session appelée deuxième phase, organisée en collaboration avec le Service de la recherche, est donnée aux syndicats. Il est nécessaire que ces derniers procèdent à un bilan: une question de **maintien syndical**, estime-t-on, puisque le stress occasionné par tous ces changements frappe les militants qui se retrouvent souvent avec une charge de travail plus élevée. À la Noranda, par ailleurs, les négociations sont à la veille de reprendre pour les 700 membres du syndicat. Le secrétaire général **Jean-Pierre Tremblay**, de l'usine Reynolds à Baie Comeau, souligne un aspect intéressant du dernier contrat de travail négocié à cet endroit. Une **banque annuelle** de 160 heures a été créée, dans laquelle sont accumulés le temps supplémentaire, les congés fériés et les congés mobiles. Reprises en temps, ces heures sont obligatoirement comblées par le rappel de temporaires. Aux salles de cuves, ce sont de 40 à

50 travailleurs temporaires qui font ainsi leurs 40 heures/semaine. Le syndicat estime que cent nouveaux emplois sont ainsi créés sur une base annuelle. Jean-Pierre Tremblay fait remarquer que le temps supplémentaire n'a pas diminué, mais que sa reprise en temps crée maintenant des emplois, ce qui n'était pas le cas jusqu'à tout récemment.

AFFAIRES SOCIALES

La **FAS** a entrepris une deuxième tournée de ses syndicats, portant celle-là sur des modifications possibles à la convention collective signée à l'automne. Le président **Louis Roy** indique que sont à l'ordre du jour la **semaine de quatre jours** et le **développement des ressources humaines**. Ce dernier volet touche en particulier le perfectionnement et les ajustements relatifs à la loi 90 sur la formation professionnelle. Dans le redéploiement des effectifs qui accompagne la réorganisation des réseaux, la fédération dénonce le fait que les directions locales n'ont pas livré la marchandise à cet égard.

COMMUNICATIONS

Le trésorier de la **FÉDÉRATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS**, **René Thibodeau**, ne cache pas que les restructurations d'entreprises comme Power ou d'institutions comme Radio-Québec amènent beaucoup d'incertitude chez les membres affiliés. Plusieurs bouleversements frappent les entreprises de presse. Par ailleurs, avec le développement fulgurant d'Internet, la **question du droit d'auteur** doit être étudiée de près. Plusieurs journalistes sont touchés par le problème.

ENSEIGNANT-ES

La **FNEEQ** connaît des difficultés à mettre un point final à la dernière négociation **des cégeps**. Une entente de principe est pourtant intervenue le 27 octobre, ratifiée ensuite le 21 décembre par le ministre d'alors, Jean Garon. Mais le "clause à clause" n'est pas encore terminé, indiquent le président **Oliva Bouchard** et le secrétaire général **Pierre Patry**. Les réformes qui touchent **l'enseignement professionnel et technique** sont aussi sur la planche de travail, comme en font foi les derniers débats portant sur le

contingement des étudiantes en sciences infirmières.

COMMERCE

L'organisation de deux nouveaux **colloques** durant l'année 1997 est présentement dans la mire de la **FÉDÉRATION DU COMMERCE**. La présidente **Lise Poulin** souligne que le **secteur financier** se trouve en pleine transformation et que les membres veulent maîtriser davantage les lignes de force de ces changements. Présente dans 140 caisses populaires, la fédération tient à assurer à ses membres les meilleures connaissances. Un autre colloque, portant celui-là sur le **commerce de détail**, est aussi en préparation. La question qui se pose est la suivante: comment assurer une présence syndicale dans les grandes surfaces comme Club Price, Wal Mart, Réno Dépôt et autres géants? Des collaborations avec des universités québécoises assurent la qualité du travail préparatoire à ces colloques. Par ailleurs, la Fédération du commerce mène en 1996 pas moins de **278 négociations**.



PROFESSIONNEL-LES

Les suites de la négociation dans le secteur public occupent les militantes et les militants de la FPPSCQ, explique son vice-président **Michel Tremblay**. L'organisation du travail, la formation professionnelle et la semaine de quatre jours suscitent beaucoup d'intérêt chez les membres. Dans un autre domaine, les médecines alternatives et leur reconnaissance par l'Office des professions continuent d'occuper la fédération. Un mémoire est actuellement en préparation sur les **actes professionnels**. Les salarié-es de l'Aide juridique et les quelque 225 professionnels à l'emploi de l'université Concordia n'ont pas encore terminé la négociation de leur convention collective.

PAPIER-FORÊT

La FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORÊT poursuit de son côté les discussions avec la Fédération de la métallurgie en vue d'une possible fusion des deux organismes. Là aussi, indique le président **Claude Plamondon**, l'organisation du travail est à l'ordre du jour et le sujet sera abordé en bureau fédéral début mai. On souligne aussi que les négociations portant sur les **salaires** sont à la veille de s'entreprendre dans

les usines de papier. Déjà, conformément à la convention collective, le syndicat de Domtar, à Windsor, a présenté ses revendications devant un arbitre qui rendra sa décision sous peu. Selon le président **Plamondon**, **Yvan Duceppe**, du Groupe de consultation, et **Jean Charest**, du Service de la recherche, ont fourni un bon coup de main pour défendre le point de vue syndical.

SERVICES PUBLICS

La FÉDÉRATION DES EMPLOYÉ-ES DE SERVICE PUBLIC suit de près la réorganisation du travail qui s'est enclenchée dans plusieurs des secteurs, en particulier dans le soutien scolaire, où 26 syndicats de commissions scolaires sont engagés dans cette démarche. Le coordonnateur **Marcel Benoit** souligne que la question de la sous-traitance touche l'ensemble des secteurs de la FEESP. Dans le secteur transport et le secteur municipal, la volonté des municipalités d'obtenir le droit de lock-out a contribué à forcer la création d'un comité de travail qui a réussi à faire retirer le projet de loi 128. Les fusions de municipalité, la régionalisation des services municipaux ainsi que le développement régional retiennent aussi l'attention des militantes et des militants. Les États généraux sur l'Éducation occupent, il va sans dire, les

énergies des secteurs soutien scolaire et soutien cégep.

TECHNOLOGIES MÉDICALES

Le SECTEUR PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGIES MÉDICALES se retrouve au coeur des problèmes posés par la reconfiguration du réseau de la santé, indique la présidente **Suzanne Clément**. La réglementation professionnelle et la formation académique sont en révision. On s'attend de plus à ce que le contingentement qui vient d'être annoncé pour les sciences infirmières soit étendu à d'autres secteurs. **Un danger imminent**: la robotisation dans les laboratoires, qui constitue une menace majeure pour l'emploi.

CONSTRUCTION

Le coordonnateur de la CSN-CONSTRUCTION se retrouve en pleine négociation pour le renouvellement de la convention collective dans les quatre secteurs couverts par le décret. Une grève récente dans le secteur résidentiel, menée par la FTQ et le Conseil provincial, a pris fin sur une trêve. **Denis Richer** indique que les membres de la CSN dans ce secteur ont voté à **89% en faveur d'une grève** au moment opportun. Les salaires, souligne-t-il, sont au coeur des débats. Mais les avantages sociaux, l'ancienneté et la caisse de retraite préoccupent

aussi les travailleurs de la construction. La CSST, avec ses modifications aux travailleurs à revenus saisonniers, demeure aussi un objet de préoccupation dans le monde de la construction.

Dans les conseils centraux... Dans les conseils centraux...

MONTÉRÉGIE

La MONTÉRÉGIE vit actuellement les joies et les difficultés inhérentes à un organisme qu'il faut créer de toutes pièces, à partir de structures qui existaient déjà, mais qui doivent subir d'importantes transformations. Né de la fusion des conseils centraux de Granby, du Haut Richelieu, de Richelieu-Yamaska, du Suroît et de Sorel, le nouveau conseil central est en pleine construction, souligne le président **René Lachapelle**. Il faut mettre en place les conseils régionaux. Il faut se redonner des plates-formes politiques pour consolider la **perspective montréalaise**. Plus difficile et plus compliquée est l'organisation des services sur le territoire. On ne le cache pas, cela draine beaucoup d'énergie.

LAURENTIDES

Dans les LAURENTIDES, le président **Gilles Turcotte** indique qu'en plus de la tenue d'un congrès spécial portant sur les finances, les préoccupations régionales sont fortement axées sur le développement de la **station touristique du Mont-Tremblant**, qui connaît une expansion absolument

phénoménale. D'environ 350 à 400 travailleuses et travailleurs employés sur une base annuelle, le complexe touristique est en passe d'en employer plus de 1000. La présidente de la Fédération du commerce, **Lise Poulin**, a d'ailleurs participé à une soirée de solidarité du syndicat, le 2 avril. Selon **Gilles Turcotte**, la structure syndicale actuelle doit être réaménagée pour correspondre davantage à la réalité de l'entreprise. Le conseil central et la fédération tiennent aussi à exercer une certaine vigilance puisque de nombreux hôtels ouvriront leurs portes dans le futur complexe et on tient à ce que ce soit la CSN qui représente les **nouveaux employés**.

NORD-OUEST/UNGAVA

Le président **Pierre Harvey** est clair: les grandes campagnes sur la santé, l'éducation et l'assurance-chômage occupent toutes les énergies du Conseil central du NORD-OUEST ET DE L'UNGAVA. On mène même de front les deux campagnes sur la santé et la réforme Axworthy. Une présence CSN est assurée à la SQDM régionale.

QUÉBEC

C'est toute la question du travail, et en particulier de son partage, qui retient le plus l'attention des militantes et des militants du Conseil central de QUÉBEC, CHAUDIÈRE ET APPALACHES, comme l'expliquent la nouvelle présidente **Denise Boucher** et le vice-président **Yves Fortin**. En collaboration avec des chercheurs de l'Université Laval, de l'UQ de Chicoutimi et de l'UQ de Rimouski, une vaste recherche est menée, qui devrait déboucher sur des propositions concrètes. On agit dans une perspective de **développement local et régional**. Les organismes locaux sont rencontrés. Un modèle de partage du travail a été soumis à la SQDM.

OUTAOUAIS

Les questions reliées à la réorganisation des réseaux de la **santé et des services sociaux** occupent au moins 70% des énergies des militantes et des militants du Conseil central de l'OUTAOUAIS, estime le président **Rock Paul**. Ce dernier souligne que le conseil central demeure des plus actifs au sein des organismes régionaux de concertation. De

plus, dans la région, on se retrouve en plein débat autour de la question de l'**économie solidaire**. Du côté des États généraux de l'éducation, pas moins de quatre militants de la CSN régionale sont actifs au niveau des assises régionales.

MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Le secrétaire général et la vice-présidente du Conseil central du MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN, **Jacques Létourneau** et **Mireille Bénard**, indiquent qu'on commence à s'activer sur le terrain de l'**économie solidaire**. Bien sûr, comme dans les autres régions, beaucoup d'énergies sont consacrées à la lutte contre la réforme de l'assurance-chômage, à la défense du réseau de la santé et des services sociaux et à la préparation du Premier Mai. Devant l'ampleur que toutes ces questions avaient prise, le conseil central a cru nécessaire de mettre sur pied une structure de coordination pour voir de plus près ce qui se fait au plan du **développement local et régional**.

LANAUDIÈRE

Dans LANAUDIÈRE, les problèmes reliés à la reconfiguration du réseau de la santé sont à l'avant-plan de la mobilisation régionale, estiment le président **Jean-Louis Bourret** et la secrétaire générale **Louise Gareau**. À cet égard, on se montre satisfaits de la progression des travaux du comité de pilotage. Le conseil central est intervenu en conférence de presse sur la question, avec de bons résultats. On indique par ailleurs qu'un débat est présentement en cours sur la **représentativité des femmes** dans les instances de l'organisme.

NORD-EST

Au Conseil central du NORD-EST, les campagnes nationales sur la santé, l'éducation et l'assurance-chômage prennent tout le temps des militantes et des militants, indique le président **Marjolain Dufour**.

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Le Conseil central du SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN est fortement impliqué, lui aussi, dans les débats entourant les États généraux de l'éducation et la réforme de la santé. Plus récemment, l'organisme s'est prononcé clairement contre le projet de la Commission scolaire du Lac-Saint-Jean, qui voulait intégrer les enfants de trois ans aux garderies d'école.

La présidente **Rosanne Tétreault** souligne par ailleurs que les négociations vont reprendre au cours des prochaines semaines à la Stone-Consol, de Ville de la Baie. Un investissement de \$217 millions vient d'y être annoncé.

CENTRE DU QUÉBEC

Le président **Michel Angers** n'est pas peu fier des résultats des deux manifestations organisées à Shawinigan, dans le fief de Jean Chrétien, contre la réforme de l'assurance-chômage. De création récente, le Conseil central du CENTRE DU QUÉBEC, né de la fusion des conseils centraux de Victoriaville, Drummondville, Shawinigan et Trois-Rivières, amorce actuellement son départ. On estime qu'il atteindra sa **vitesse de croisière** à la rentrée de septembre.

GASPÉSIE/LES ÎLES

En GASPÉSIE et AUX ÎLES DE LA MADELEINE, régions fortement éprouvées par le chômage, la mobilisation contre la réforme Axworthy ne connaît pas de répit, relate la présidente **Louise Blanchette**. On accorde aussi beaucoup d'attention au comité de pilotage dans le réseau de la santé et aux États généraux sur l'éducation.

BAS SAINT-LAURENT

Même son de cloche du côté du conseil central voisin, celui du BAS SAINT-LAURENT, où la présidente **Solange Tremblay** indique de plus l'investissement de l'organisme dans le Comité régional pour l'emploi. Elle n'est pas peu fière de souligner la création d'un syndicat dans une entreprise d'Amqui qui fabrique des essences à partir de produits forestiers. Il s'agit du développement de **nouvelles technologies**.

ESTRIE

En plus des grandes campagnes nationales qui les occupent comme dans les autres régions, les militantes et militants du Conseil central de l'ESTRIE mettent l'accent sur l'organisation et sur un projet-pilote, le Réseau d'entraide et de support pour les syndiqués. Le secrétaire général **Jean Foisy** explique qu'au départ, on visait les cas de toxicomanie et d'alcoolisme mais que le projet s'est élargi entre autres aux problèmes de santé mentale, d'endettement. 

Parlant d'accommodements raisonnables...



Rosalía Leon, la responsable du Comité immigration de la CSN, est arrivée du Salvador en 1975. Elle est à l'emploi des Soeurs du Saint Nom de Jésus et de Marie, à la maison-mère de la communauté. Elle a quitté son poste au Comité le 22 avril dernier.

Le Comité immigration ne devrait pas rejoindre seulement les nouveaux arrivants, mais intéresser aussi les Québécoises et Québécois dits «de souche».

Il ne viendrait à l'idée de personne de soutenir que les relations entre les nouvelles et nouveaux arrivants — même "arrivés" depuis deux ou trois générations —, et les Québécoises et Québécois dits de souche, ne font pas partie intégrante du paysage montréalais. Le Comité Immigration de la CSN s'intéresse grandement à la question.

Créé en 1986, le Comité immigration est sous la responsabilité du président Gérald Larose.

Il est évident que c'est en particulier sur l'intégration des immigrantes et immigrants dans les milieux de travail qu'un comité syndical mettra l'accent. C'est d'ailleurs ce qu'a fait le Comité confédéral en organisant, le 20 mars, un colloque portant sur «*les différences culturelles et l'approche syndicale sur les accommodements raisonnables*» à trouver ensemble.

Une soixantaine de militantes et de militants se sont donc retrouvés à réfléchir, en plénière et en ateliers, sur un grand nombre de questions reliées d'une façon ou de l'autre à l'immigration. Signalons par exemple les problèmes découlant de pratiques religieuses particulières et qui s'expriment dans la tenue vestimentaire — comme le tchador —, les fêtes religieuses et les congés. Comment intégrer tout cela au fonctionnement de la société québécoise, dans le respect des droits de ces personnes?

Un autre atelier s'est plus particulièrement intéressé aux mythes et à la réalité de l'immigration, en jetant un regard sur les politiques gouvernementales, sur la vie quotidienne des travailleuses et travailleurs immigrants dans les syndicats. De même, les problèmes de discrimination et d'équité

au travail se posent quotidiennement: que faire dans nos syndicats pour contrer le harcèlement racial, par exemple? Et les femmes immigrantes? Quel est leur accès au marché du travail? Comment vivent-elles leur intégration dans les milieux de travail?

La question de la langue française vue comme langue commune des Québécoises et Québécois de toutes origines n'a pas manqué de susciter des débats intéressants. Ainsi, le Comité immigration a-t-il pris l'initiative d'acheminer au prochain congrès de la CSN une proposition relative à la formation professionnelle. On voudrait qu'à l'intérieur de la loi 90, il soit possible de considérer l'apprentissage de la langue française comme faisant partie intégrante des habiletés à améliorer.

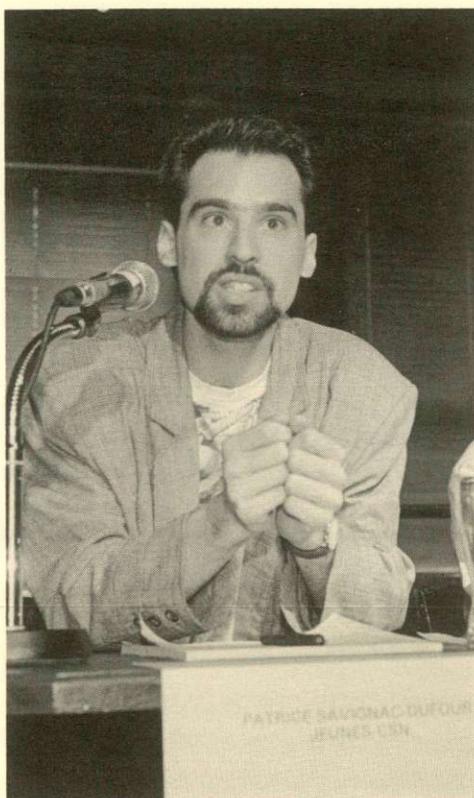
Mais plusieurs participants se sont plaints, à raison, d'une présence plus que modeste de Québécois et Québécoises de souche. «*J'en ai assez de discuter de ces questions en l'absence de celles et de ceux qui devraient y être sensibilisés au premier chef. Ici, nous sommes tous des convaincus*», a déploré un militant d'origine haïtienne de l'Hôpital Saint-Michel, M. Merlet Morel.

Rosalía Leon, responsable du comité, en convient. Ce colloque représentait une première expérience pour les organisateurs. Sans doute, estime-t-elle, le comité a-t-il insuffisamment utilisé les réseaux informels pour rejoindre les syndicats. Étant donné les sujets abordés, ces derniers croient qu'un colloque comme celui-là intéresse d'abord les militantes et militants d'origine immigrée. Ce qui n'est pas le cas.

Propos recueillis par Michel Rioux

De la retraite obligatoire et de la solidarité sociale

Patrice Savignac-Dufour
Président-responsable du Comité des Jeunes



Patrice Savignac

Une idée avancée par les jeunes péquistes voudrait que le rétablissement d'un âge de retraite obligatoire ait pour effet de créer des emplois pour les jeunes. Convenons qu'il y a certainement une corrélation entre le fait que des détenteurs d'emplois prennent leur retraite et le nombre de places disponibles pour ceux et celles qui sont chercheurs d'emploi. Mais lorsqu'on sait que les travailleuses et les travailleurs de 65 ans et plus ne représentent que 0,8 % de la main-d'oeuvre et que le taux d'activité des 65 ans et plus se situait, en 1994, à 4,3%, il y a des raisons de croire que la retraite obligatoire n'aurait qu'un impact marginal sur l'emploi. De plus, selon Statistique Canada, l'âge moyen de la retraite n'a pas bougé entre 1989 et 1994 en se maintenant à 61 ans. Voilà pour les chiffres.

Même si différents régimes de retraite (anticipées, progressives, etc) font partie de l'éventail de mesures proposées par la CSN dans le cadre de ses réflexions sur la réduction et le partage du temps de travail, il est certain que la retraite obligatoire ne peut s'inscrire dans une telle perspective. Comment peut-on sérieusement proposer de favoriser l'intégration d'une partie de la société — les jeunes — en mettant de l'avant une mesure qui aurait pour effet d'exclure une autre partie de la société, en l'occurrence les aînés! Cela sans compter le caractère discriminatoire de la mesure

(même si la jurisprudence canadienne tend plutôt à légitimer cette forme de discrimination...) et les répercussions néfastes qu'il pourrait y avoir pour les femmes qui ont tardivement intégré le marché de l'emploi et qui n'ont pas cotisé suffisamment longtemps à un régime de retraite. Il est évident que la retraite obligatoire n'est pas une mesure progressiste. Les propositions soumises par des intervenants du monde de l'éducation, lesquelles prévoient la limitation — voire l'interdiction — du travail salarié des étudiants vont dans le même sens. Dans tous les cas, ces mesures s'inscrivent à l'encontre même de l'objectif de plein emploi.

Mais ceci étant dit, il reste souhaitable qu'on questionne le droit absolu et illimité au travail, comme l'a fait le dernier congrès de la CSN. On a souvent parlé de limiter le recours systématique au temps supplémentaire et on doit s'interroger sérieusement sur les situations de double rémunération et de double emploi au sein d'une société incapable de combler les aspirations légitimes d'une proportion importante de sa population. Il y a là une opposition potentielle entre le droit au travail et les principes de solidarité sociale. Le mouvement étudiant, par exemple, dénonce, depuis un bon moment déjà, le fait qu'il y a plus de 265 professeurs de 65 ans et plus dans les universités du Québec, alors que plusieurs centaines de

Le droit au travail: doit-il être aussi absolu?

diplômés de troisième cycle sont sans emploi dans leur domaine de compétence. Certains aînés qui sont de hauts salariés touchent leur plein salaire en plus d'une pension de vieillesse, ce qui n'est pas sans donner des munitions aux partisans de l'abolition du caractère universel des pensions. Il y a également le double emploi des retraités réembauchés par contrat de service par leur ancien employeur pour exécuter les mêmes tâches qu'avant. Voilà pourquoi certains jeunes en viennent à avoir de sérieuses réserves à l'égard du principe du droit au travail. D'autant plus que ce droit demeure fort théorique en ce qui les concerne, et ils savent très bien que rendus à leur tour à l'âge de la retraite, les caisses publiques risquent d'être à sec.

À la recherche de solutions

Il convient donc de chercher des solutions qui ne causent pas l'exclusion des uns au nom de l'intégration des autres. On peut penser, par exemple, aux mesures de retraite progressive avec intégration correspondante des jeunes — on dit compagnonnage ou parrainage — qui permet à un aîné de se retirer en douceur tout en transmettant ses connaissances à un plus jeune qui voit ainsi son intégration facilitée. On peut syndicalement privilégier ce type de mesures dans le cadre de la négociation des conventions collectives. Les stages en milieu de travail, le travail d'équipe pour plus d'équité envers les plus jeunes dans la répartition des tâches, sont d'autres pistes d'action syndicale qui peuvent favoriser l'employabilité des jeunes. C'est d'ailleurs de ces différentes voies d'avenir que comptent débattre les jeunes militan-

tes et militants de la CSN lors de leur grand Rassemblement - sous le thème «Par quel bout on prend ça?», tenu à l'Hôtel Gouverneurs Place-Dupuis à Montréal les 26, 27 et 28 avril. ✨

Pourquoi une politique contre le harcèlement sexuel à la CSN?

La politique a pour but de favoriser le maintien d'un climat exempt de harcèlement sexuel propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes, la sauvegarde de leur dignité et leur droit à l'égalité.

Elle a également pour but de contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement sexuel.

Qui est touché par cette politique?

Elle s'applique aux personnes salariées et élues de la CSN, des conseils centraux, des fédérations et du secteur, ainsi qu'aux militantes et militants qui y ont des responsabilités ou y exercent des mandats. Elle s'applique également lorsque ces personnes sont victimes de harcèlement sexuel de la part de personnes de l'extérieur.

Cette politique ne vise pas les problèmes entre les membres des syndicats. Son but est de prévenir ou de faire cesser le harcèlement qui peut survenir lors d'activités reliées à la vie syndicale hors du syndicat local. Les deux seuls cas où la politique touche à la vie syndicale locale sont lorsqu'une personne provenant de la CSN ou de ses organismes fait du harcèlement envers

une personne du syndicat ou lorsqu'une personne est harcelée par une autre personne de son syndicat alors que toutes les deux ont été déléguées à une instance.

Les victimes membres du STTCSN ou d'un organisme déjà doté d'une politique contre le harcèlement sexuel peuvent utiliser l'une ou l'autre des politiques.

Qui est responsable?

La politique a été adoptée par le Conseil fédéral en décembre 1993 et les membres du comité proviennent des différents organismes: fédérations (1); conseils centraux (1); confédération (2); STTCSN (1). Ces personnes sont choisies par les organismes qu'elles représentent.

Que faire en cas de harcèlement?

Il faut appeler au numéro 1-888-232-0232.

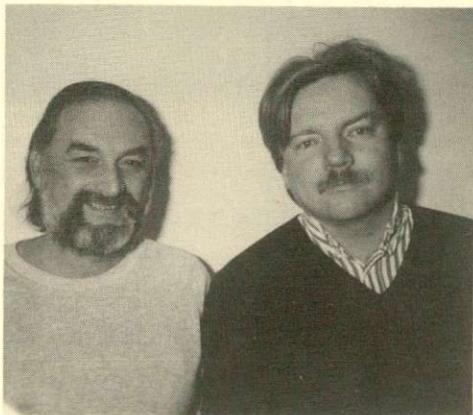
Une boîte vocale confidentielle prend le message et la coordonnatrice transmettra la demande à la personne-ressource de la région concernée. Celle-ci rejoindra la personne le plus rapidement possible. Elle l'aidera à trouver une solution au problème et elle pourra utiliser la médiation au besoin.

1-888-232-0232

L'élimination des dangers à la source: un bilan syndical

Pierre Gauthier, Service juridique

Robert Guimond, Service de santé-sécurité-environnement



Robert Guimond et Pierre Gauthier

Le service confédéral de santé-sécurité-environnement publiera sous peu un guide syndical sur la jurisprudence de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. On retrouvera dans le texte qui suit des extraits du guide et de la conférence qui ont été présentés à la journée «Développements récents en santé-sécurité au travail» organisée par le Barreau. Pour lire le texte original in extenso, voir «Développements récents en droit de la santé et sécurité du travail (1996)», pages 171-188, publié par le Barreau du Québec et édité par Les éditions Blais.

L'action des mineurs de l'amiante de la région de Thetford-Mines a été déterminante dans l'établissement de politiques en matière de santé et sécurité au travail.

Dès 1973, les travailleurs de l'amiante, affiliés à la CSN, amorcèrent une enquête sur leurs conditions de travail. Une étude, réalisée par les médecins de l'hôpital du Mont Sinai en 1974, a révélé que 61% des travailleurs de l'amiante montraient des signes d'amiantose. La quantité d'amiante dans l'air variait de 15 à 51 fibres par centimètre cube d'air lors des études menées en 1974, alors qu'à la même époque, la norme américaine était de 5 fibres par centimètre cube.

Suite aux revendications des mineurs de l'amiante, le gouvernement adoptait le 27 juin 1975 une loi assurant l'indemnisation des travailleurs atteints de l'amiantose.

En outre, le gouvernement a mis sur pied un comité d'étude sur la salubrité dans l'industrie de l'amiante en 1975, le comité d'étude Beaudry. En octobre 1976, le comité déposait son rapport et présentait une série imposante de recommandations visant une politique de salubrité des milieux de travail. On y retrouvait notamment les recommandations suivantes:

- la santé au travail est un droit inaliénable;
- la mise sur pied d'une structure de

médecine du travail pour surveiller la santé au travail;

- une réforme de la législation concernant la santé au travail s'imposait.

Alors en campagne électorale, le Parti québécois promettait de légiférer pour éliminer les causes des accidents et des maladies du travail.

En mars 1980 entrait en vigueur la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. La législation s'est faite ambitieuse au niveau des orientations et objectifs poursuivis, puisqu'elle ne vise pas seulement à prévenir les accidents et les maladies du travail, mais bien, en faisant siens les objectifs de l'Organisation mondiale de la santé de prévenir tout dommage à la santé, si minime soit-il, de promouvoir et de maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social de toute travailleuse et de tout travailleur.

«Il ne s'agissait pas uniquement de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, mais de transformer directement le milieu de travail afin que toute source de danger soit éliminée. Désormais, il ne fallait plus adapter la personne au travail, mais bien adapter le travail à chaque personne et chaque personne à sa tâche.»

Les obligations imposées aux employeurs sont des obligations de résultat

L'énumération des obligations de l'employeur prévues à l'article 51 de la loi n'est pas exhaustive, puisque le législateur utilise le mot «notamment». Même si une situation n'est explicitement pas prévue, les obligations de protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique des travailleurs la couvrent. La Commission d'appel ainsi que le Tribunal du travail l'ont redit à plusieurs reprises.

Nous verrons ci-après que les tribunaux ont interprété les obligations imposées aux employeurs comme étant des obligations de **résultat**.

La CALP a également reconnu que c'était en fonction de l'élimination des dangers à la source que devraient être interprétées les obligations faites aux parties.

Dans l'affaire *Produits Shell Canada*¹, un travailleur avait exercé un refus de travail, en raison du fait que l'eau de pluie pouvait provoquer des éclaboussures et entraîner des brûlures lorsque la peau était en contact avec l'asphalte chaud. C'est lors du prélèvement d'échantillons à l'extérieur qu'un travailleur pouvait se voir éclabousser par l'asphalte d'une température de 500°F.

Il y avait risque d'éclaboussures et le danger devait être corrigé à la source, l'équipement de protection étant un palliatif. Le refus de travail était justifié puisqu'il y avait possibilité d'éclaboussures, compte tenu que le travailleur ne portait pas d'équipement adéquat. L'érection d'un abri apparaissait une mesure permanente de façon à empêcher tout contact entre l'eau de pluie et l'asphalte chaud.

Par la suite, le Tribunal du travail a reconnu, dans l'affaire *Extraction R.M. Ltée*², que l'employeur devait s'assurer de façon attentive et constante que l'organisation du travail devait être sécuritaire. Il avait à déterminer si les techniques et l'encadrement utilisés par l'employeur étaient conformes aux règles de l'art et aussi sécuritaires que la moyenne des employeurs de ce genre utilise dans de telles circonstances. Tout en rappelant les critères exigés lors d'une poursuite en vertu de l'article 237, il arrive à la conclusion qu'il y avait un manque de supervision et erreur sur les techniques sécuritaires normales à utiliser.

La loi n'a pas inventé l'obligation de l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer l'intégrité physique des travailleurs, mais elle en explicite le processus et élabore les divers mécanismes de cette obligation fondamentale.

Il ne suffit pas de compter sur l'expérience et le bon sens des travailleurs, mais il s'agit de s'assurer positivement, de façon attentive et constante, que l'organisation du travail, les méthodes et les techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires. L'employeur a donc omis de bien encadrer et surtout d'indiquer les bonnes mesures de sécurité à prendre en cas de rencontre d'une faille.

Dans une importante décision, l'affaire *Domtar*³, la Cour d'appel a confirmé un jugement du Tribunal du travail édictant qu'un employeur ne pouvait se retrancher derrière le fait qu'il se conformait à une réglementation muette sur la question débattue, qui ne couvre pas toutes les situations particulières à un établissement donné. Le devoir d'un employeur n'est pas limité au respect des règlements

existants ou à celui des règlements futurs.

Les intérêts que la législation vise à protéger sont la santé, la sécurité et l'intégrité physique. Ces objectifs rejoignent les valeurs visées par les chartes canadienne et québécoise. La Loi sur la santé et la sécurité du travail va bien au-delà de la simple réglementation. Ce n'est pas parce qu'elle est ambitieuse et difficile d'application que l'esprit qui l'anime doit être négligé par la personne appelée à l'interpréter et à l'appliquer. Un inspecteur ne doit pas se borner à constater que les règlements sont appliqués, mais il doit veiller à ce que l'objet de la loi soit atteint.

Si l'observation des règlements en place ne suffit pas à éliminer à la source même des dangers envisagés par la loi, l'inspecteur a pour mission d'appliquer l'article 51,7, qui prévoit la fourniture d'un matériel sécuritaire.

1. Michel Richard c. Produits Shell Canada Ltée, (10.09.87) CALP # 03206-638705

2. CSST et Extraction R.M. Ltée (26.05.89) TT #500-29-000573-88

3. Domtar et CALP et CSST (1990) CALP 989

Comités fédéraux Élections

Le Conseil fédéral de mars a procédé à l'élection de nouveaux membres à deux comités fédéraux.

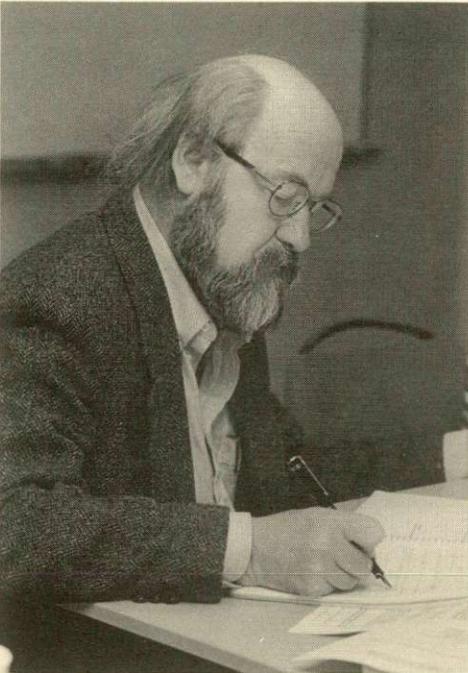
Au Comité d'orientation, Denise Boucher, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches, a été élue en remplacement de Michel Lessard, devenu trésorier de la CSN. Ce dernier occupera dorénavant au Comité d'orientation le poste laissé libre par le départ de Léopold Beaulieu.

Au Comité national de la condition féminine, Jocelyne Lauzon, du Conseil central des Laurentides, remplace Denise Boucher. La présidence du comité sera désignée après le congrès de mai.

M.R.

Pour assurer la coordination des fédérations du secteur privé

Clément Gaumont
Coordonnateur, CISP



Clément Gaumont

Le CISP assure une coordination entre les ressources de la CSN pour répondre aux besoins communs des fédérations du secteur privé.

Le Comité Interfédéral du Secteur Privé (CISP) réunit les personnes assumant la présidence et la coordination ou direction des services des fédérations du secteur privé: la Fédération du commerce, la Fédération de la métallurgie, la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt, la Fédération nationale des communications, la CSN-Construction et, à titre d'observateur, la Fédération des employées et employés des services publics. Le comité est sous la responsabilité de la première vice-présidente de la CSN.

Le mandat du CISP est de veiller à harmoniser les politiques de négociation des fédérations du secteur privé de la CSN, bien que les fédérations du secteur privé doivent faire face, la vaste majorité du temps, à des négociations locales. En ce sens, compte tenu de l'autonomie de chaque syndicat et des particularités propres à chaque établissement, le comité ne peut qu'harmoniser les grandes politiques de négociation afin que l'ensemble des syndicats CSN mettent le plus possible de l'avant les mêmes valeurs fondamentales. Les activités du CISP sont donc axées vers la recherche et le partage de solutions applicables à un ensemble de problèmes.

Le CISP assure une coordination entre les ressources de la CSN pour répondre aux besoins communs des fédérations du secteur privé. Il offre surtout un lieu

d'échanges entre les personnes dirigeantes des fédérations sur les orientations et politiques de négociations. Il favorise de la sorte un lien entre les fédérations et la confédération.

Le CISP est né formellement en janvier 1982. Auparavant, dès 1976, la CSN s'était dotée du Comité interfédérations (CIF) qui regroupait toutes les fédérations auquel succédait, en 1980, le Comité de coordination générale des négociations (CCGN).

Ce que ça mange en hiver

Au-delà des débats existentiels qui ont accompagné son développement, le CISP s'est notamment fait connaître par l'organisation du Colloque Gérard-Picard. Il s'agit, comme on le sait, d'un colloque biennal, organisé depuis 1987, qui se veut une occasion privilégiée de faire le point et de réfléchir collectivement à l'évolution et aux mutations qui s'opèrent sur le marché du travail. Le colloque a abordé les grandes questions à l'ordre du jour des relations de travail, surtout dans le secteur privé. Il a constitué un lieu de réflexion sur les nouvelles réalités du monde du travail, tant nord-américain qu'europpéen.

Mais, on s'en doute bien, le CISP n'est pas que l'organisateur d'un colloque. Les positions sur l'organisation du travail, sur la qualité totale, sur le travail en équipe, sur l'implantation des normes ISO ont

toutes été d'abord abordées en CISP.

Le CISP fonctionne avec plusieurs sous-comités techniques qui, dans les deux dernières années, ont travaillé avec la coordination afin d'élaborer certaines positions: accès à l'égalité et obligations contractuelles, les décrets de conventions collectives, le développement sectoriel et les grappes industrielles, l'organisation du travail, les politiques de placement des caisses de retraite, le régime d'assurance juridique, l'incidence de la fiscalité sur nos régimes d'avantages sociaux, les coopératives de travail, les congés de cotisation des régimes de retraite, etc.

Le CISP organise aussi des activités formatrices ou de réflexion. À titre d'exemple, une rencontre sur les politiques de placements des caisses de retraite, laquelle a réuni les personnes siégeant aux comités de retraite, et une autre qui a rassemblé les équipes de travail et les exécutifs des fédérations pour faire le point sur nos démarches en organisation du travail ou encore sur la rémunération, ont été organisées par le CISP.

Dans les deux dernières années, les dossiers de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, des formes de rémunération, de l'évaluation des tâches, des nouveaux modes de négociation (négociation raisonnée par exemple), des retraites et pré-retraite, des assurances collectives et autres avantages sociaux, des horaires de travail, de la confidentialité des dossiers médicaux, des fusions d'accréditation, des analyses financières de l'entreprise, des décrets de convention collective, de la réforme du Code du travail fédéral, de nos revendications sur l'article 45 du Code québécois, des congés auto-financés, de Bâtirente et

les régimes simplifiés, de la coordination des rentes acquises à l'étranger, tout cela a été abordé par le CISP. Souvent, cela se traduit par un document de travail, par la publication d'un avis juridique, par une session de formation, ou encore par un débat dans une instance de fédération.

Le CISP offre les services en avantages sociaux, principalement au niveau des régimes de retraite, de l'assurance collective et de la fiscalité. Outre le coordonnateur et une employée de bureau, on y retrouve une actuaire. On comprend donc, vu l'étendue des sujets abordés, que le CISP travaille en étroite collaboration avec les services généraux de la CSN. Aussi bien au plan de recherches à mener qu'à celui de formation à assurer ou encore d'analyses à effectuer. ✨

Lise
Bissonnette
et Bernard
Descôteaux,
grands patrons
du journal
Le Devoir, lisent
Nouvelles CSN.

ET VOUS?

Du côté de l'OR-CSN

À la veille d'entreprendre sa quatrième année d'existence, L'Organisation des retraité-es de la CSN compte 97 membres. L'organisme tiendra son congrès statutaire à la première journée du congrès de la CSN, le 19 mai.

L'OR-CSN a été particulièrement active ces derniers mois, participant à la Coalition des aîné-es pour dénoncer les politiques fédérales des ministres Martin et Axworthy. «*Ce sont les acquis des personnes à la retraite qui sont dans la mire des politiques fédérales, commente Gerry Taylor. De plus en plus, ils grugent dans nos droits.*»

Affilié à l'Association québécoise des droits des retraité-es (AQDR), le regroupement des retraité-es de la CSN se fait entendre sur les différentes tribunes de cet organisme.

Dans le cadre de ses démarches en vue de resserrer les liens avec les syndicats qui regroupent leurs membres à la retraite, l'OR-CSN travaille actuellement avec le Syndicat des employés du transport de la STCUM. «*Il faut empêcher les employeurs de piger dans les surplus des caisses de retraite*», souligne Guy Beaudoin.

L'OR-CSN a collaboré au tournage d'un film où ont été recueillis les souvenirs de Jean-Paul Geoffroy, salarié de la CSN de 1948 à 1967. Ce film sera prêt dans les prochaines semaines.

M.R.



Deux piliers de l'OR-CSN, Guy Beaudoin et Gerry Taylor.

Deux services fusionnés pour atteindre de nouveaux objectifs

Roger Deslauriers
Service d'appui aux mobilisations

Par décision du Bureau confédéral, en novembre 1994, le Service confédéral des grèves et le Collectif des campagnes ont été fusionnés pour former le Service confédéral d'appui aux mobilisations.



Le coordonnateur du service, Jean-Jacques Jetté, en compagnie de Roger Deslauriers.

rement touchée par des conflits, le travail de l'équipe du Service d'appui aux mobilisations s'exécute surtout auprès des fédérations et des conseils centraux, et le plus souvent au palier confédéral, dans le cadre des campagnes votées par les instances.

Comme la fonction de mise en oeuvre et d'encadrement des campagnes du mouvement s'exerce principalement par les organismes, il faut reconnaître qu'il existe une certaine méconnaissance du Service d'appui aux mobilisations chez les militantes et militants puisqu'ils reçoivent les informations et les mots d'ordre de leurs instances sectorielles ou régionales.

Un lien indispensable avec les régions

Ce défi que s'est lancée à elle-même notre organisation, d'être un acteur de premier plan dans l'arène politique québécoise, ne saurait être relevé sans que ceux qui sont les interprètes et les porteurs des valeurs et des objectifs de notre mouvement dans les régions ne soient intimement associés à l'élaboration et à l'évaluation des actions entreprises sur le terrain. En ce sens, l'existence de rapports directs et soutenus avec les instances régionales est indispensable à la réalisation de la mission confiée au Service d'appui aux mobilisations.

Comment appuyer le mouvement, les régions, les comités confédéraux? Comment organiser les mobilisations? Comment analyser la conjoncture?

L'intention de la direction de la CSN était de donner une nouvelle cohésion à toutes les formes de mobilisation auxquelles recourent le mouvement et ses militantes et militants. Pour se situer, signalons que certains types de mobilisation, que nous appellerons de proximité, concernent l'appui aux grévistes, aux lockoutés ou aux syndicats en négociation. Il existe aussi les mobilisations de type sociopolitique, que nous connaissons par les campagnes que mène la CSN, et qui sont une des formes de sa participation aux débats dans la société québécoise.

Disons d'entrée de jeu que, mises à part certaines occasions où des ressources s'ajoutent à l'équipe d'une région particuliè-

Les campagnes on ville

En quoi consiste le travail du service dans le domaine sociopolitique?

Plutôt que d'emprunter une démarche abstraite pour l'expliquer, voyons concrètement comment le service est appelé à intervenir sur ces dossiers en faisant référence, dans ses grandes lignes, au contexte de l'automne dernier.

Une référendum sur la souveraineté vient d'être tenu; le camp fédéraliste a obtenu une courte victoire. La CSN a été un acteur non négligeable de cet événement historique, son président un des protagonistes. Plusieurs personnes du service ont mis l'épaule à la roue. C'est du service que l'action des organismes et des syndicats de la CSN a été coordonnée.

Ensuite, d'autres événements hors de notre contrôle se sont précipités. Nous sommes alors en décembre 1995. Un changement à la direction politique du Québec est en vue. De véritables bouleversements sont engagés dans la santé. Une vaste consultation est en marche concernant notre système d'éducation. Le gouvernement fédéral sort de ses cartons des projets de réformes qu'il avait eu soin de taire pendant la période référendaire (assurance-chômage, régime de pension). Les objectifs financiers du gouvernement québécois l'amènent à faire certains choix plus que discutables (coupures à l'aide sociale, absence de mesures de transition dans la réforme de la santé).

D'autres décisions gouvernementales qui n'auront rien pour plaire à la population et aux membres de la CSN sont prévisibles.

Qu'en est-il de l'implication de la CSN et du Service d'appui aux mobilisations dans un contexte tel que celui que nous venons d'esquisser rapidement?

Un service on marche

Comme service, sommes-nous appelés à improviser? D'abord, il va sans dire que l'analyse de la conjoncture et le choix des priorités reviennent entièrement aux instances politiques de la centrale. Ce sont elles qui fixent le cadre général des interventions de notre service et, en dernière analyse, qui décident du type de déploiement que nous sommes appelés à coordonner en lien avec d'autres services de la CSN.

La centrale se laisse-t-elle balloter par les événements? Concernant les domaines de la santé et de l'éducation, la CSN avait mis sur pied, dès décembre 1993, une vaste campagne en faveur des services publics et de l'emploi. C'est au service que l'Exécutif avait confié la tâche de suggérer un plan de campagne. Le service en a assumé la coordination technique tout au long de l'année et demie qui a suivi. Puis les comités santé et éducation de la CSN ont largement pris en main la suite. À plusieurs reprises, les instances politiques ont eu à évaluer les bilans que nous leur soumettions, tant au plan des objectifs que des moyens investis par la CSN. En décembre 1995, le mouvement n'était pas en train d'improviser sur ces enjeux majeurs; il avait déjà assumé une place centrale en ces matières dans le débat public. À sa manière, le service avait été appelé à y apporter sa contribution.

Dans le cadre des réformes successives à l'assurance-chômage, la CSN avait été au coeur de la mobilisation contre les attaques du gouvernement conservateur au régime. Au coude à coude avec ses alliés, elle devait encore une fois monter au front contre le projet Axworthy, qui sera ensuite repris par le nouveau ministre Young. La proposition du plan d'action, dont les assises sont les régions et qui a été adopté par la Coalition

nationale, est en bonne partie issue du service d'appui aux mobilisations.

Et puis, à travers cela, le travail quotidien doit se poursuivre. À titre d'exemple, un colloque sur l'économie sociale, un autre en santé-sécurité, l'appui aux comités de pilotage régionaux concernant la santé, l'organisation du 1^{er} mai, l'organisation d'une journée contre le racisme, l'appui à l'organisation du rassemblement des jeunes...

Terminons en rappelant les priorités que le service s'est données pour les mois à venir.

- D'abord mener à bon port un débat qui n'est pas à commencer mais à poursuivre. Il s'agit de la nécessaire réflexion sur les différents modèles utilisés en mobilisation. Cette réflexion devrait porter autant sur les méthodes que sur les contextes dans lesquels se déploient les mobilisations dans la centrale. Nous aurons alors l'occasion d'échanger autant sur les mobilisations visant à appuyer des syndicats en conflit, que celles concernant les campagnes à portée régionale, sectorielle ou nationale.

- Le deuxième élément dans lequel le service voudra investir est celui des liens à renforcer et de l'appui à donner aux régions. Sans retenir un calendrier formel, ni un contenu figé, nous tenterons de répondre à des demandes que les régions pourront exprimer pour elles-mêmes ou collectivement, concernant la mise en marche et le déroulement d'une campagne, ainsi que de la mesure de l'atteinte des objectifs de cette campagne. 

La CSN et le syndicalisme indépendant

Denis Falardeau,
Service de l'organisation



Au centre, Madeleine Gignac et Denis Falardeau, photographiés avec des militant-es du Syndicat des enseignants du Cégep de Saint-Laurent, au lendemain d'une victoire dans un vote pour le maintien de leur affiliation à la CSN.

Dans le secteur privé, le syndicalisme indépendant prend une teinte qui se rapproche souvent du «jaune foncé». La CSN a fait de la lutte aux syndicats de boutique une priorité.

Depuis toujours, la CSN a combattu cette forme de syndicalisme — les syndicats non affiliés — qui s'est avéré des plus nuisibles quant à l'avancement des intérêts de tous les Québécois.

Mais qui sont-ils au juste?

Les données publiées dans la revue *Le Marché du travail* de janvier-février 1996 indiquent qu'ils représentent 23,9% de la main-d'oeuvre syndiquée au Québec, soit tout juste un peu moins que la CSN (24,5%). Les 2/3 de ces 224,443 personnes oeuvrent dans les secteurs public, parapublic et péripublic, alors qu'on retrouve les autres dans les secteurs privé ou municipal.

Dans le secteur public, soit celui où les salarié-es relèvent directement de ministères, nous retrouvons essentiellement deux joueurs sur la patinoire, soit le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec et le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec. Par contre, dans les secteurs parapublic et péripublic, on remarque la présence de plusieurs syndicats regroupant généralement leurs membres par titre d'emploi sur une base provinciale. Finalement, dans les secteurs privé et municipal, ce sont des syndicats locaux qui, plus souvent qu'autrement, représentent l'ensemble des salarié-es chez un employeur.

Pourquoi devons-nous tenter de les recruter dans nos rangs?

Le syndicalisme indépendant ne contribue que fort peu à l'avancement des

intérêts de toutes et tous les Québécois, quand il ne va pas carrément, au plan local surtout, à l'encontre de ces mêmes intérêts. En effet, les centrales syndicales sont des acteurs sociaux majeurs qui défendent plus que les intérêts immédiats de leurs seuls membres. En fait, et c'est notamment le cas de la CSN, elles interviennent fréquemment sur d'autres fronts que celui de la négociation de conventions collectives et de leur application sans délaissier, bien entendu, ces champs d'activité. Leur poids, en tant qu'intervenant sur l'échiquier politique, économique et social, est directement proportionnel à leur représentativité. D'autre part, la qualité de leurs moyens est quant à elle largement tributaire des ressources financières qu'elles peuvent y consacrer. Dans un cas comme dans l'autre, le fait que les syndicats indépendants ne soient pas affiliés à une centrale syndicale prive ces dernières de moyens importants.

Voilà pour le côté «macro» de la situation.

Ne serait-ce que pour ces raisons, il nous faudrait mettre tous les efforts pour freiner l'expansion de ce type de syndicalisme. Mais si cela ne s'avérait pas suffisamment convaincant pour certains, regardons un peu comment ça se passe du côté des syndicats indépendants dans le secteur privé.

Dans ce secteur d'activité, le syndicalisme indépendant prend une teinte qui se rapproche bien souvent du «jaune foncé».

En effet, plusieurs d'entre eux sont fort peu combatifs et très "à-plat-ventristes", lorsqu'ils ne sont pas carrément de mèche avec l'employeur. On peut dès lors s'imaginer la "qualité" des conventions collectives négociées, "l'ardeur" déployée par ces syndicats à les faire appliquer et la "démocratie" qui y règne. À titre d'exemple, le Syndicat des employés de Pearless, dont il est abondamment fait mention dans les médias ces temps-ci, a un exécutif de 3 membres pour 1 800 travailleuses et travailleurs, et la durée du mandat des officières et officiers est de 5 ans!

On constate donc qu'il est grandement souhaitable que ces travailleuses et travailleurs joignent les rangs d'une

centrale comme la nôtre afin de pouvoir bénéficier de tout l'appui nécessaire à la négociation de meilleures conditions de travail. D'autant plus que leurs conventions collectives nous sont souvent présentées aux tables de négociation de nos syndicats, question d'exercer des pressions à la baisse sur nos propres conditions; le tout au nom de la compétitivité qui fait loi en relations du travail du côté patronal.

Que fait la CSN?

La CSN a fait une priorité de la lutte aux syndicats jaunes. À cette fin, elle a mis sur pied un comité formé de salarié-es du Service de l'organisation et du Service juridique. Ce comité a déjà commencé à agir dans quelques dossiers (la stratégie

utilisée de même que les recours juridiques et le type de dossiers dans lesquels nous intervenons seront communiqués lorsque les travaux seront plus avancés). Les membres de ce même comité ont aussi rencontré des représentants de la FTQ afin de faire alliance et d'unir nos efforts, comme organisations syndicales, dans la lutte au syndicalisme de boutique.

Les militantes et les militants qui connaissent des gens aux prises avec des syndicats jaunes sont invités à communiquer avec le Service de l'organisation de la CSN.

C'est notre bataille, à chacune et à chacun. ✨

MÉMOIRES

La CSN a présenté plusieurs mémoires, ces derniers mois, devant différentes commissions parlementaires, tant à Québec qu'à Ottawa.

Voici les grandes lignes de quelques-uns d'entre eux.

Projet de loi 131: éthique et déontologie

Pour éviter la répétition de situations scandaleuses où on a vu des administrateurs publics tirer profit de leur charge pour s'enrichir ou enrichir leurs amis, par achat d'actions ou des allocations de départ, la CSN considère souhaitable le but poursuivi par ce projet de loi.

La CSN a cependant attiré l'attention sur un problème posé par l'article 6 du projet. On trouve que le devoir de réserve exigé des personnes nommées membres à temps partiel du conseil d'administration d'un organisme public n'est pas souhaitable et que de ce fait, des milliers de citoyens seraient privés d'un droit de parole normal.

Société canadienne des Postes

L'intervention de la CSN ne porte pas sur la nécessité et la pertinence, pour l'État et ses députés, ainsi que pour la Société elle-même, de s'interroger périodiquement sur son mandat, sur ses activités, ses orientations et ses plans de développement pour l'avenir.

Mais la centrale en a contre l'acharnement qu'on met, depuis 1981, à remettre en question le mandat et les missions de la SCP. Toujours avec, en arrière-plan, l'idée de confier ces mandats et ces missions au secteur privé.

«Il est même permis de questionner le fait qu'on permette au secteur privé de concurrencer le SCP dans les secteurs des messageries et de la médiaposte si, en fin de compte, le résultat final la prive de profits supplémentaires qui pourraient

être transférés à la population sous forme d'amélioration de la quantité et de la qualité des services offerts, tels la livraison à domicile de lettre, colis ou circulaires», lit-on en conclusion.

Sociétés d'économie mixte dans le secteur municipal (SEM)

La CSN a fait connaître son inquiétude devant le projet de loi tel que présenté. Il provoque une insécurité profonde en raison de l'absence de définition claire des objectifs de l'État, du monde municipal et des impacts appréhendés sur les relations de travail.

«Le monde syndical n'est pas rassuré si la loi-cadre ne pose pas comme condition indispensable et incontournable à la constitution d'une SEM l'inclusion de l'engagement formel de respecter intégralement les conditions de travail existantes dans les conventions collectives, à l'occasion de transferts possibles», indique le mémoire.

M.R.

«Les gouvernements ne récolteront jamais plus que ce que nous aurons nous-mêmes semé» — Léopold Beaulieu

Léopold Beaulieu a été trésorier de la CSN de 1976 à 1996. Il est maintenant président directeur général de Fondation. Nous publions ici de larges extraits de son discours d'adieu livré le 16 février devant les délégué-es au Conseil confédéral. Un testament, en quelque sorte.

« Cela donne un peu le vertige de se retourner sur son passé, de voir le chemin parcouru, d'apprécier les quelques bons coups auxquels on a pu participer.

Merci à la CSN, à qui j'ai essayé de donner tout ce que je pensais pouvoir lui apporter et qui m'a tout rendu au centuple. Quelle école que ce mouvement! Quel extraordinaire lieu de formation! Je quitte ce poste beaucoup plus grand, beaucoup plus riche intérieurement qu'au moment où j'y suis arrivé. Oui, la CSN a été très généreuse pour moi.

Je suis arrivé au Comité exécutif le jour où des personnages historiques quittaient ce même Comité. Les Marcel Pepin, les Victor Dahl, issu de la FTPE, les Guy Thibodeau, issu de la métallurgie, avaient marqué leur époque. Nous sommes quelques-uns qui avons pris la relève et qui nous sommes relayés par la suite pour porter le flambeau de

ce type de syndicalisme qui caractérise la CSN au Québec et en Amérique du Nord.

Aujourd'hui, c'est le temps pour moi de passer la main. Quelqu'un arrive. D'autres restent. Je les assure de ma totale disponibilité.

En arrivant à l'exécutif, je voulais que la responsabilité des finances embrasse la totalité de l'engagement syndical. Que les finances syndicales traduisent et servent nos choix syndicaux. Pas le contraire.

Je ne voulais pas quitter les lieux en les laissant dans un état pire que celui dans lequel je les avais trouvés. Je suis plutôt content du travail accompli, avec les autres membres du Comité exécutif, pour asseoir nos finances syndicales sur des bases plus solides, ce qui nous permet d'agir avec encore davantage de conviction dans la poursuite de nos objectifs syndicaux.

Mes convictions

Sur l'essentiel de ce qu'est la

CSN, de ce qu'elle doit être, de l'espoir qu'elle représente pour des milliers de travailleuses et de travailleurs, mes convictions n'ont pas changé. Si j'allais plus loin, je dirais même qu'elles se sont plutôt renforcées. Plus que jamais, me semble-t-il, il faut être attentifs à préserver toute la capacité d'intervention de la CSN, à l'interne du mouvement, vis-à-vis des employeurs, dans la société en général tout comme sur la scène publique.

Il y a des conditions à cela.

Il faut demeurer absolument intransigeant sur ce qui fait l'originalité de ce mouvement, sur ce qui le caractérise, sur ce qui le distingue des autres organisations syndicales. Il y a une richesse acquise dans cette originalité qui s'exprime tant aux plans de ses structures qu'à celui de ses orientations. Nous avons innové en terre nord-américaine. Nous avons mis au monde un type de syndicalisme qui met résolument le cap sur l'autonomie assumée comme un élément

d'une solidarité à construire au quotidien. Nous avons pris « le pari de la liberté », pour reprendre une expression de Pierre Vadeboncoeur. Nous avons choisi de miser sur ce qu'il y a de meilleur dans l'être humain pour construire notre mouvement. Nous avons choisi de valoriser la générosité plutôt que de satisfaire les égoïsmes.

Il faut continuer de résister farouchement aux pressions qui vont dans le sens d'un affaiblissement de cet instrument qui a été forgé avec patience par tous ceux et celles qui nous ont précédés. La capacité d'intervention confédérale, sa crédibilité à l'interne comme à l'externe, reposent en grande partie sur les moyens qu'elle peut rapidement mettre en place pour atteindre un objectif déterminé. Cela doit être préservé.

C'est de ce savant assemblage des lieux de décision que la CSN tire toute sa richesse. C'est dans cette mise en commun de ressources extraordinaires que



Léopold Beaulieu

la CSN puise son incroyable capacité de rebondissement, qui a su s'exprimer de bien des façons et à bien des époques. Dans les choix que nous faisons quand il s'agit de répartir nos ressources financières, nous avons réussi à garder à l'esprit que l'efficacité d'une organisation comme la nôtre ne se mesure pas seulement par ce qu'il en coûte pour s'y affilier. Nous savons qu'il y a des exigences rattachées à la hauteur où nous voulons voir nos prétentions.

Sur le terrain politique, il faut se méfier des mouvements qui préconisent des baisses substantielles de taxes. On sait que les conséquences de tels programmes accentuent les écarts et que ce sont les moins bien nantis qui se retrouvent pénalisés. Cela vaut aussi, selon moi, tant au plan politique qu'à l'intérieur de la CSN.

J'ai essayé d'être le trésorier de toute la CSN, mais avec un parti-pris avoué cependant: dans

les choix qui conduisent à l'allocation et à la répartition des ressources, j'ai constamment privilégié le soutien à celles et à ceux dans le besoin, aux plus démunis. Je ne peux pas concevoir un mouvement syndical qui n'irait pas dans cette direction. S'il est un lieu où l'égoïsme n'a pas sa place, c'est chez nous. En vingt ans, j'ai vu à l'oeuvre beaucoup plus de solidarité agissante qu'autre chose qui aurait pu ressembler à la défense d'intérêts mesquins sous le couvert de nobles causes. Cela aussi, c'est la chimie de ce mouvement.

Toujours pertinent

Il fait toujours partie de notre raison d'être de se donner les moyens de rendre accessible la syndicalisation au plus grand nombre, et particulièrement aux plus mal pris. Le syndicalisme, à mes yeux, conserve aujourd'hui toute sa pertinence. Bien sûr, on assiste à plusieurs changements: mutations, transformations,

réorganisations, reconfigurations, et que sais-je encore! Mais nous savons nous adapter et si les mots changent parfois, les réalités demeurent. Nos réalités syndicales fondamentales, faites de négociation dans des lieux toujours multipliés, sur des sujets souvent nouveaux, demeurent. C'est dans cette perspective que j'ai été associé avec plaisir dans la mise en place d'une série d'instruments qui sont venus accroître la portée de l'action syndicale. Je pense à la Caisse d'économie des travailleuses et des travailleurs à Québec, au Groupe de consultation pour le maintien et la création d'emploi, à Bâtirente et, finalement, à Fondation.

Il faut faire des alliances avec les organisations démocratiques qui oeuvrent à la défense des intérêts des travailleuses, des travailleurs et au progrès social. Il demeure toutefois toujours aussi pertinent de préserver l'autonomie de notre démarche syndicale avec une détermination

farouche, au-delà de la séduction que peuvent exercer les gouvernements, les partis, leurs dirigeantes et dirigeants. Ils ne récolteront d'ailleurs jamais plus que ce que nous aurons nous-mêmes semé. Nos responsabilités face à l'histoire, face aux espoirs des travailleuses et des travailleurs, nous ordonnent de conserver toute notre autonomie, de préserver la plus totale indépendance de pensée et d'action.

Après avoir vécu intensément durant vingt ans à un poste qui m'a permis de voir s'agiter tout autour de notre mouvement syndical toutes sortes de monde, un paquet d'étoiles filantes, nombre de petits pharaons de passage, des faiseurs de leçon d'hier qu'on retrouve ailleurs aujourd'hui, je ne crains pas d'affirmer, haut et fort, que la CSN est une force de progrès et que les progressistes, c'est particulièrement chez nous qu'ils se trouvent.



UN QUÉBEC DE PARTAGE

ça s'impose!



Publié par la
Confédération
des syndicats nationaux

Produit par le
Service de l'information
de la CSN

Coordination et rédaction:
Michel Rioux

Nous remercions celles et ceux
qui ont accepté de collaborer à
ce numéro.

Infographie:
Jean-Pierre Paré

Correction des épreuves:
Lucie Laurin

Photos:
Alain Chagnon

Imprimé par le Service
de l'imprimerie de la CSN

Distribué par le Service
de distribution de la CSN

Tirage: 3,300

Avril 1996

La CSN sur Internet:
<http://www.accent.net/csn>