

La CSD assume son rôle d'agent de changement



Deux mille cinq sera une autre année de profonds changements et de défis pour le monde syndical, alors que plusieurs enjeux de société seront au cœur d'importants débats, ce qui risque de provoquer de nouvelles tensions sociales, comparables à celles que nous avons connues au cours des deux dernières années.

Près de deux ans après l'arrivée au pouvoir du Parti libéral de Jean Charest, en 2003, le taux d'insatisfaction vis-à-vis le gouvernement demeure très élevé. La grogne est toujours là! Une partie importante de la population québécoise est habitée par des sentiments allant du désenchantement au cynisme, voire à la suspicion, à l'égard de sa manière de gouverner ou de ses politiques.

Il est évident que le gouvernement n'a pas su tirer les leçons de la crise qui a ébranlé le Québec à l'automne 2003. Il a peut-être changé de ton, mais il a conservé le même cap et le même style de « gouvernance », fustigée par une grande majorité de Québécoises et de Québécois. À preuve, l'adoption récente, une fois de plus sous le bâillon, du très controversé projet de loi 61 créant l'Agence des partenariats public – privé du Québec.

En effet, la majorité des intervenants en commission parlementaire se sont prononcés contre son adoption. Pourtant, plutôt que de poursuivre le dialogue afin d'obtenir le plus large consensus possible, le gouvernement a, une fois de plus, choisi d'imposer son modèle ouvrant ainsi la voie à la privatisation des profits et à la socialisation des pertes.

Non seulement, il n'a pas su convaincre la population de la pertinence de recourir à ces nouveaux moyens pour financer le renouvellement des nos infrastructures publiques et l'amélioration de la qualité de nos services publics, mais il a refusé d'explorer de concert avec différents groupes, dont les centrales syndicales, les différentes alternatives qui s'offraient à lui.

Un ordre du jour chargé

Au cours des prochains mois, nous aurons à prendre part à d'importants débats de société comme la protection des services publics, l'avenir du système éducatif et du Réseau de la Santé et des Services sociaux, la réforme de l'aide sociale, la politique de développement durable, la conciliation travail-famille, l'assurance parentale, la réforme du régime des rentes.

La CSD assumera son rôle d'agent de changement et les responsabilités qui en découlent en participant activement à chacun de ces débats. Elle interviendra énergiquement pour dénoncer les choix du gouvernement chaque fois qu'ils bafoueraient, mépriseraient, fouleraient aux pieds les principes et les valeurs qui nous animent. Ce sont ces mêmes principes et valeurs qui doivent servir de fondations à la société québécoise d'aujourd'hui et de demain.

La négociation du secteur public est un autre défi qui nous attend, d'autant qu'elle se déroule avec en toile de fond tous les chambardements qu'engendre l'adoption des projets de loi 25 et 30 qui, à cause de la fusion d'établissements et de la reconfiguration des unités de négociation qu'ils imposent, entraîne à travers le Québec la tenue de nombreux votes d'allégeance syndicale.

Aux salariées et aux salariés du Réseau de la Santé et des Services sociaux, sans convention collective depuis juin 2003, le gouvernement a offert, en novembre dernier, une augmentation de 12,6 % sur six ans, incluant l'équité salariale. C'est un véritable affront à ces femmes et à ces hommes qui, jour après jour, s'investissent dans leur travail pour offrir au public des services de qualité, alors que la précarité est trop souvent leur lot.

L'autre réalité

Tous ces débats, qui sont vitaux pour la société québécoise, ne doivent cependant pas occulter la réalité que vivent des milliers de travailleuses et de travailleurs, surtout du secteur manufacturier, qui quotidiennement subissent les contrecoups de l'avènement du nouvel environnement économique mondial.

La mondialisation de l'économie, dont les effets se sont encore aggravés avec l'intensification de la concurrence en provenance de l'Asie, exerce des pressions énormes sur les entreprises québécoises, fragilisant des dizaines de milliers d'emplois. Cette situation nous oblige à nous interroger, entre autres, sur notre productivité et à rechercher dans nos milieux de travail de nouvelles façons de faire afin d'assurer la pérennité des emplois et d'être moins vulnérables aux délocalisations d'entreprises.

Suite à la page 4

Suite de la page 3

Une initiative de la CSD

En réponse à ces préoccupations, le Premier ministre Jean Charest a, lors du Forum des générations, annoncé l'ouverture d'un chantier de réflexion sur la compétitivité et l'innovation sociale. Il donnait ainsi suite à une initiative mise de l'avant par la CSD, à la suite de la réflexion menée avec nos membres lors du dernier congrès « Innover pour humaniser ».

Peu après, une équipe multipartite, dont fait partie la CSD, a été constituée. Son mandat est d'envergure : « mettre sur pied des stratégies d'action afin de permettre aux entreprises d'accroître leur compétitivité, de faire face aux contraintes du nouvel environnement économique, au défi de la démographie et ainsi contribuer à la création et à la consolidation des emplois. »

L'innovation sociale et la gestion participative sont, pour la CSD, deux des avenues privilégiées pour atteindre cet objectif. En effet, dans le cadre de notre colloque de l'automne dernier sur « Apprivoiser le changement, un défi à notre mesure », Paul-André Lapointe, professeur au département des relations industrielles de l'Université Laval, a présenté les résultats d'un sondage mené en 2001 auprès de dirigeants d'entreprises manufacturières et de représentants syndicaux.

Un modèle performant

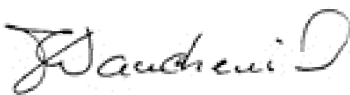
Cette étude démontre que le modèle québécois de démocratie salariale, qui repose sur le partenariat, la participation et le dialogue social dans l'entreprise constitue le modèle de travail le plus performant tant au niveau économique que social. D'une part, il assure aux entreprises une meilleure performance en termes notamment de productivité et de qualité et, d'autre part, il contribue à une plus grande qualification des travailleuses et des travailleurs, tout en les rendant plus autonomes.

Le concept correspond au projet de la CSD, qui a été bâtie, s'est développée sur la base de l'autonomie, traduisant ainsi le respect qu'elle voue à l'intelligence et au sens des responsabilités des personnes qui la composent. Il fait aussi largement écho à une autre grande préoccupation de la Centrale, celle de concilier productivité et humanisme.

L'objectif de la CSD est non seulement de promouvoir ce modèle, mais aussi d'assurer son développement que ce soit en mettant à la disposition des entreprises et des syndicats les ressources nécessaires ou en explorant les voies législatives.

Si, dans le contexte économique actuel, le secteur manufacturier constitue à cause de sa vulnérabilité une priorité d'action pour la CSD, nous souhaitons que le modèle soit transféré aux autres champs de l'économie, y compris le secteur public, et que l'innovation sociale puisse également servir au développement territorial.

C'est donc porteuse de ce modèle de démocratie salariale, qui renvoie à ses principes et à ses valeurs mêmes, que la CSD participera aux travaux de l'équipe multipartite. C'est un pas de plus vers l'édification d'une société égalitaire, résolument orientée vers la défense et la promotion du bien commun qu'employeurs et syndicats sont invités à franchir.



Un grand militant

par Jacques Désy

Le 6 novembre dernier, Robert Légaré, secrétaire de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), s'adressait aux quelque 300 participants réunis à l'Hôtel Delta de Trois-Rivières, lors du colloque annuel de la Centrale, et leur annonçait qu'il prendrait sa retraite au terme du présent mandat, après 28 années de loyaux services.



Robert Légaré

« Dans la vie, nous avons à prendre des décisions, la plupart du temps en groupe, en équipe. Il arrive aussi parfois qu'il faille prendre des décisions, seul. Il arrive parfois qu'on n'ait pas à consulter pour prendre des décisions. Il arrive dans notre vie des moments où il faut se regarder, à l'intérieur, et se parler. C'est ce que j'ai fait. Je vous annonce que je ne solliciterai pas un cinquième mandat comme secrétaire de la CSD. L'été prochain, je quitterai donc notre grande famille. »

Remerciements de François Vaudreuil

« Robert est un grand militant, quelqu'un qui a donné tout ce qu'il avait à la CSD, qui n'a jamais hésité à s'investir à fond. Évidemment, il y a des décisions dans la vie qui sont plus difficiles que d'autres. Celle-là, elle fait partie des décisions difficiles parce que émotivement c'est très lourd de perdre un collaborateur de tous les instants, quelqu'un avec qui j'ai partagé tant de bons moments depuis près de 16 ans. Nous aurons l'occasion de rendre hommage à Robert lors du Congrès, mais aujourd'hui, je voudrais tout simplement lui dire un grand merci pour tout ce qu'il a fait pour la CSD, on ne sera jamais capable de lui remettre tout ce qu'il a investi au cours de ces années. »

1967

Début de son engagement syndical

1977

Il joint les rangs de la CSD par choix, pour les valeurs, l'équité, la justice, la défense des travailleurs, l'amélioration des conditions de travail et de vie des gens

De 1977 à 1989

Conseiller syndical aux affaires sociales

De 1989 à aujourd'hui

4 mandats dans la fonction de secrétaire de la CSD