



La

# BASE

La mobilisation...

L'éditorial ..... 3

Colloque 2000  
La concertation, plusieurs voies...  
expressions d'une même volonté



Entre la loi et la négociation  
La recherche d'un équilibre ..... 8

Le contre-Sommet des Amériques  
Les marchands, nouveaux maîtres du monde ? ... 9



Élimination de la pauvreté  
Mobilisation réussie :  
215 000 signatures ..... 10

Santé et sécurité  
du travail  
Les centrales  
syndicales  
montent aux  
barricades ..... 11



Condition féminine  
Le monde a commencé à changer ..... 15



Marche mondiale des femmes  
Des solidarités à cultiver ..... 18

Soutien du revenu des travailleurs âgés  
Retourner sur les bancs d'école,  
la solution pour tous ? ..... 19

Industrie du meuble  
Un autre décret tombe ! ..... 20

Projet de loi 182  
Révision, réforme ou renouvellement ? ..... 21

La francisation des milieux de travail  
La partie n'est pas gagnée ..... 22

Le projet de loi 170  
Un modèle de centralisation outrancière ..... 23

Lutte à la pauvreté

## Le temps d'agir !

En cette fin d'année 2000, au moment où les médias nous rappellent l'excellente performance de notre économie en nous signalant que nous vivons la plus longue période de croissance depuis 40 ans, le Conseil national du bien-être social rend publiques ses données sur le taux de pauvreté au Canada en 1998.

Selon le Conseil, le Québec détiendrait, parmi les provinces canadiennes, le triste record de pauvreté alors que 22 % de sa population vivrait en bas du seuil de faible revenu tel qu'établi par Statistique Canada.

Le gouvernement du Québec n'a pas tardé à réagir. En effet, le ministre responsable de la Solidarité sociale, André Boisclair, s'est rapidement insurgé contre le rapport déposé par le Conseil en affirmant qu'il faussait le débat sur la pauvreté en tirant des conclusions alarmistes et injustifiées sur le taux de pauvreté au Québec.

Selon lui, le Conseil n'a pas tenu compte dans ses calculs de la fiscalité plus distributive qui existe au Québec, ni des variations importantes que la structure des dépenses de consommation et des prix subit d'une région à l'autre du Canada.

Les arguments du ministre Boisclair ne sont pas dénués de fondement, mais, même s'ils permettent de contester le taux de 22 %, la pauvreté au Québec demeure à un niveau dramatiquement élevé.

C'est d'ailleurs la perception que partagent nombre de Québécois. Sensibles aux dures réalités vécues par des milliers de personnes, ils n'ont pas attendu le rapport du Conseil national du bien-être social pour agir et répondre généreusement aux collectes d'argent et de victuailles lancées, au début de décembre, par différents organismes venant en aide aux plus démunis de la société.

Les déclarations du ministre Boisclair sont éloquentes quant à l'attitude qu'affiche le gouvernement dans le dossier de la pauvreté. Malgré les interventions des organisations syndicales, de la Fédération des femmes du Québec, du Collectif pour une loi sur l'élimination de la pauvreté et de différents groupes communautaires, le gouvernement Bouchard, par son indifférence, son manque troublant d'action, ses incessantes tergiversations, démontre à quel point il est déconnecté de la réalité. Plutôt que de s'attaquer au problème structurel de la pauvreté, comme nous le revendiquons, il s'est contenté de hausser le salaire minimum d'un maigre 0,10 \$ ! Une mesure aussi insuffisante qu'insultante.

Quant au gouvernement fédéral, l'attitude désinvolte du premier ministre Chrétien, au cours de la campagne électorale de l'automne dernier à l'égard des revendications du mouvement des femmes, témoigne de son manque de lucidité.

Heureusement, de plus en plus de Québécois sont conscients que la lutte à la pauvreté, c'est bien plus qu'un geste de générosité que l'on répète chaque année, en décembre. Mais le fossé entre les attentes qu'ils nourrissent et les tergiversations sans fin de gouvernements qui ont perdu le sens des réalités et abdiqué un bon nombre de leurs responsabilités, ne cesse de se creuser.

C'est pourquoi, malgré les timides gains obtenus à la suite des mobilisations de l'automne dernier, l'espoir de vivre un jour dans un Québec sans pauvreté est plus vivace que jamais. Cet espoir, porté, véhiculé par de nombreux organismes, c'est à chacun d'entre nous de l'entretenir, de lui donner l'impulsion dont il a besoin pour qu'enfin, il devienne une réalité.

Dans les mois qui viennent, nous serons conviés à d'importants rendez-vous, tels le projet de loi modifiant le Code du travail, la réforme de l'assurance-emploi, le Sommet des peuples des Amériques, autant d'occasions pour les différentes composantes de la société civile québécoise, dont la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) fait partie intégrante, de prendre position et de manifester leur force et leur détermination afin qu'ensemble, collectivement, nous puissions bâtir une société plus humaine, dont la justice sociale constituera la véritable pierre d'assises. Face aux attitudes attentistes de nos gouvernements, c'est un devoir auquel nous n'avons pas le droit de nous soustraire. ☀

**François Vaudreuil**

Président, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)



La  
**BASE**

La revue La BASE est publiée par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) à l'intention de ses membres.

La CSD est affiliée à la Confédération mondiale du travail (CMT).

La reproduction des textes n'est pas permise à moins d'entente avec :

**Centrale des syndicats démocratiques**  
Service des communications

5100, rue Sherbrooke Est  
Bureau 800  
Montréal (Québec)  
H1V 3R9  
Téléphone :  
(514) 899-1070  
Télécopieur :  
(514) 899-5113

**COORDINATION**  
Jacqueline de Bruycker

**RÉDACTION**  
Jacqueline de Bruycker  
Jean-Claude Dufresne  
Normand Pépin  
François Vaudreuil

**PHOTOS**  
Alain Chagnon  
Lisette de Lottinville  
Pierre Gauvin-Evrard  
Yvon Godin  
Gil Raymond

**CONCEPTION GRAPHIQUE**  
Lise Parent

Conception graphique de la **BANNIÈRE** de la Marche des femmes  
Rouleau-Paquin  
Design communication

**IMPRESSION**  
Litho Montérégie inc.

Dépôt légal  
1<sup>er</sup> trimestre 2001, janvier 2001  
Bibliothèques du Québec et du Canada

**LE GENRE MASCULIN EST UTILISÉ SANS DISCRIMINATION, DANS LE SEUL BUT D'ALLÉGER LE TEXTE.**

Envoi de publications :  
contrat n° 1450808

# la concertation...

plusieurs voies... expressions d'une même volonté !

par Jean-Claude Dufresne



Serge Dufour



Nicole Deschênes



Robert Plamondon



Benoit Plourde

## Le pouvoir des mots

Mais il fallait d'abord partager une définition commune du terme «concertation». Nous entretenant du pouvoir d'évocation des mots, le secrétaire de la Centrale, **Robert Légraré**, amorce le déblayage du terrain de la façon suivante : « Si vous prononcez le mot partenariat, vous provoquerez généralement des réactions très opposées. Certains vous diront que c'est une fumisterie complète, un piège. D'autres vous diront que c'est la voie de l'avenir. Du mot paritarisme, certains vous diront qu'il ne veut rien dire. D'autres estimeront plutôt que c'est à travers cette formule que les décisions prennent le mieux en compte l'intérêt des travailleuses et des travailleurs. Quant au mot participation, il provoquera chez certains une réaction de panique, parce qu'il s'agit mainte-

nant chez eux d'un sujet tabou. D'autres par ailleurs vous diront qu'il en est de la participation comme de l'appétit, que les deux viennent en mangeant. Enfin, si vous prononcez le mot concertation, certains vous diront qu'il vient d'une époque révolue. Par contre, d'autres affirmeront que la concertation fonctionne très bien, là où les syndicats sont solidement enracinés, parce qu'ils sont au fait des

besoins de leurs membres, et qu'ils savent les traduire en revendications claires, bien définies, ne laissant planer aucun doute sur les orientations syndicales. » Précisant encore davantage, le président de la Centrale, **François Vaudreuil**, nous propose la définition suivante : « la concertation, c'est l'ACTION DE S'ENTENDRE POUR AGIR ENSEMBLE. Elle doit être entendue dans le sens de la

réflexion que mène la CSD depuis sa fondation, rendre au travail son vrai sens et donner aux travailleuses et travailleurs, comme aux syndicats qui les représentent, la place qui leur revient au sein des milieux de travail, de les reconnaître comme partenaires à part entière. »

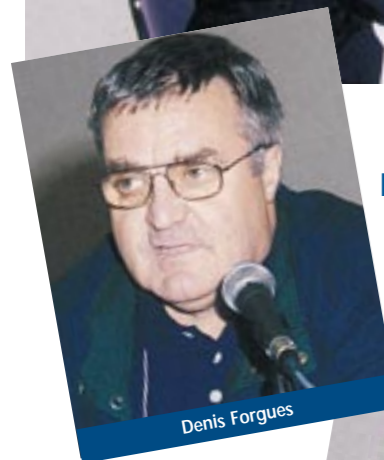
Le terme concertation est relativement nouveau. Son apparition dans la langue française coïncide avec les événements survenus en France, à la fin des années soixante. Mai 1968, un violent mouvement de protestation étudiante entraîne dans son sillage la mobilisation des salariés. Ceux-ci déclenchent une grève générale à laquelle participeront quelque neuf millions de Françaises et de Français. On n'accepte plus l'autorité du patron, on en a marre des tâches



Thérèse Desloges

« 6.5 - 3 - 6 - 7 - 2 - 2 - 5 ». Ne vérifiez pas vos billets, il ne s'agit pas d'un tirage. Non, vous n'assistez pas à la rediffusion d'une épreuve olympique de nage synchronisée. Pourtant, il s'agit bel et bien d'un pointage. Sur

une échelle de 10, vous aimeriez obtenir un tel score pour une ou l'autre de vos performances ? Et bien, en matière de concertation, c'est celui qu'ont accordé à leur entreprise les sept personnes qui participaient au débat marquant le début des travaux en table ronde, lors du colloque annuel de la Centrale tenu en novembre dernier.



Denis Forgues



Mario Lorrain



Suite à la page 6



monotones et répétitives, on veut casser le modèle de soumission des individus aux exigences implacables de la production. Ce mouvement frappera d'ailleurs d'autres sociétés occidentales, en Europe comme en Amérique.



### Un modèle «auto-cratique»

Le point de mire de toutes ces protestations, c'est en fait le modèle d'organisation du travail qui prévaut, depuis les lendemains de la Seconde guerre mondiale.



Le modèle fordien, d'abord conçu pour la production automobile, s'est répandu à la quasi-totalité des lieux de production. Il allie l'utilisation maximale de la machinerie et la division poussée des tâches des travailleurs, en définissant des procédures visant à éviter tous les gestes inutiles. Mais ce qui caractérise avant tout ce modèle, c'est qu'il érige un mur infran-

chissable entre ceux qui conçoivent et organisent la production, les patrons, et ceux qui exécutent ce qu'ont décidé les premiers, les travailleurs manuels, qui sont confinés à des tâches monotones et répétitives.

Mais l'être humain n'est pas une machine. Malgré qu'on les prive d'initiative, de dignité et du droit inaliénable d'être fiers de leur travail, au fil des ans, de plus en plus de travailleurs s'approprient leur milieu de travail, acquérant une certaine maîtrise sur leurs activités, contrôlant leur rythme de travail. À la fin des années soixante, lorsque les travailleurs descendent dans la rue, ce qu'ils revendiquent, c'est d'abord le pouvoir de faire, en plein jour, ce qu'ils font déjà clandestinement, à l'insu de leur employeur. Ils réclament donc que l'on reconnaisse qu'ils ne sont pas des robots, mais bien des êtres humains à part entière, ayant le droit de penser, d'agir avec leur cerveau.



### Un modèle en explosion

Le patronat, lui aussi, a dû constater l'incapacité du modèle fordien à maintenir son apparente efficacité.

Baisse de productivité, manque de motivation du personnel, défauts de production, taux de roulement de la main-d'oeuvre, absentéisme, difficultés liées au recrutement, ne sont que quelques-uns des signaux avertisseurs de l'essoufflement, voire de la panne du modèle fordien.

Outre les mouvements de masse des travailleurs, des bouleversements économiques mondiaux ont secoué les milieux de travail. Que l'on pense par exemple au choc pétrolier de 1973, aux récessions de 1982 et 1990, à la mondialisation



syndicats à repenser, moderniser leur action, s'ils voulaient continuer à être un facteur de progrès social, un levain de démocratie.

### En première place, à la ligne de départ

Au Québec, la CSD est la première centrale syndicale qui a clairement opté pour le principe de la participation des travailleurs dans l'entreprise afin de leur permettre une plus grande appropriation de leur milieu de travail.



des échanges, la libéralisation des marchés, la déréglementation et à la privatisation de nombreux secteurs de l'économie.

Parallèlement, la société se transforme. On assiste à la hausse du niveau de scolarité, à la transformation des rapports sociaux, des rapports entre hommes et femmes, à la poussée du féminisme, à la remise en cause de l'autorité et des institutions consacrées comme la famille, l'église. On assiste aussi à la libéralisation des moeurs sexuelles, à une attitude plus permissive envers le divorce, l'avortement, les droits des minorités, l'homosexualité.

Tout ce bouillonnement ne pouvait qu'interpeller le monde du travail et obliger les



Au fil des ans, inscrite à l'ordre du jour des congrès, des assemblées plénières, des colloques, la réorganisation des méthodes de travail alimente de nombreux débats, initie des projets de toute sorte. D'« ANSER »<sup>[1]</sup>, en passant par

« Partenaires d'égal à égal »<sup>[2]</sup>, jusqu'au « Nouveau contrat social »<sup>[3]</sup>, les diverses expériences menées dans les milieux de travail ne conduisent pas toutes aux mêmes résultats.



### Toujours dans la course

Au dernier colloque, le débat ouvrant les travaux en table ronde aura permis d'en avoir un aperçu. « Bon, c'est plutôt mitigé », indique d'ailleurs son animateur, Denis Vigneault, coordonnateur de la région de l'Estrie, réagissant à vif aux résultats affichés par les sept participants.

Certes, la concertation soulève de nombreuses questions. « Apparaît-elle comme un moyen efficace d'assurer le fragile équilibre entre le mieux et le plus-être des travailleuses et des travailleurs et la nouvelle culture patronale qui affirme la primauté de l'économique sur l'humain ? Pourquoi réussit-elle dans certains endroits, certains champs d'intervention, certains secteurs, alors qu'ailleurs, elle échoue ? La présence ou l'absence d'un cadre formel influence-t-elle la qualité de la concertation, sa continuité ? La concertation peut-elle être compromise par l'arrivée de nouveaux dirigeants ? Remet-elle en cause la dynamique de confrontation des relations patronales-syndicales ? Dans son sillage, les moyens de pression s'expriment-ils différemment ? »

Il ne s'agit là que de quelques-uns des aspects abordés par les participants au cours de l'après-midi. Aux tables rondes, les mains s'animent, même les yeux parlent. Ici, avec un air un peu moqueur, un participant lance : « mais j'en ai aucune idée ! » et déclenche un éclat de rires. Là les sourcils sont froncés : « ça, c'est en plein la mentalité de la partie patronale ». On approuve d'un signe de tête, d'un sourire entendu. On se raconte, ses bons coups comme ses moins bons,



Denis Vigneault

sans gêne, sans réserve. C'est du vécu de tous et chacun qu'on tirera les enseignements permettant au besoin d'ajuster le tir, de remettre la locomotive sur ses rails.

Pour la CSD, il est clair que chaque démarche de concertation doit prendre forme en tenant compte des particularités de chaque groupe. L'objectif poursuivi demeure toutefois toujours le même : éradiquer l'aliénation du travailleur, lui conférer plus de responsabilités, plus de libertés. C'est en ce sens que fut défini le thème du colloque : La concertation...plusieurs voies... expressions d'une même volonté. ☺

<sup>[1]</sup> ANSER, document de réflexion déposé lors du Congrès de 1981, portant sur cinq éléments, l'approche socio-technique (A), les nouvelles formes d'organisation du travail (N), la santé et sécurité (S), l'ergonomie (E), et les relations du travail (R).

<sup>[2]</sup> Avec le document de travail lancé en 1985, Partenaires d'égal à égal, la CSD exprime sa détermination à explorer la piste valable et enrichissante de la participation, afin de permettre aux travailleuses et travailleurs de dire leur mot en matière de santé et de sécurité du travail, de qualité de vie au travail, de planification de la main-d'oeuvre, d'analyse financière de l'entreprise et de gestion de l'entreprise.

<sup>[3]</sup> Le nouveau contrat social proposé par la CSD en 1997, est un moyen permanent de coopération entre les parties pour la mise en oeuvre et la réalisation à terme du programme de réorganisation du travail, il a pour objectif d'élargir le rôle du syndicat dans l'entreprise dans un contexte de partenariat.

Entre la loi et la négociation

# La recherche d'un équilibre

par Jacqueline de Bruycker

La concertation est, pour une grande majorité, l'expression d'une volonté manifeste des syndicats et des employeurs de « S'ENTENDRE POUR AGIR ENSEMBLE », qui dans certaines conditions fleurit et s'épanouit presque d'elle-même.

À l'opposé, d'autres estiment que la présence d'un cadre formel facilite l'émergence et le développement durable d'une démarche de concertation. Les expériences vécues dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail semblent leur donner raison, c'est particulièrement vrai dans les groupes désignés prioritaires, avec une loi qui a instauré une dynamique plus participative en reconnaissant que chaque intervenant du milieu de travail a son mot à dire, ses responsabilités à assumer.

Pour alimenter le débat et compte tenu du rôle important que joue l'État français dans la détermination des conditions de travail des salariés, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a invité **Michel Coquillion**, secrétaire général adjoint de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) avec laquelle, au fil des années, elle a développé d'étroites relations.

« Le modèle québécois, qui s'inspire de la culture nord-américaine, accorde à la libre négociation en entreprise un espace plus grand que celui qu'elle occupe en France où c'est la loi qui prévaut, qui fixe les principes et les règles

essentielles. Plutôt que d'assumer un rôle de garant du paritarisme — comme c'est le cas au Québec en matière de santé et de sécurité du travail — l'État intervient continuellement, se substituant aux salariés et aux patrons », note-t-il.

## Syndicalisme en entreprise

Néanmoins, il existe, en France, différentes structures favorisant la participation des salariés au développement de leur entreprise : participation aux bénéfices et de façon plus fragmentaire, participation aux décisions, assurant aux salariés la possibilité de faire partie des conseils d'administration de grandes entreprises. « La formule a ses limites, un salarié ne devient pas patron sans inconvénients. On peut, à l'extrême, imaginer un salarié actionnaire qui pour augmenter son capital actions, vote une décision qui va entraîner son propre licenciement. »

Il y a ensuite le comité d'établissement. Son rôle est consultatif, mais l'employeur a l'obligation d'en informer les membres élus de la marche de l'entreprise, des perspectives d'emploi, de l'organisation du travail, de la formation, etc. S'il ne se

conforme pas à cette obligation, il peut être poursuivi et s'expose même à des peines de prison. Quant aux délégués du personnel, élus eux aussi, ils traitent des problèmes liés au salaire, au contrat de travail, mais sur une base individuelle.

Le comité d'hygiène et de sécurité constitue un autre lieu de concertation ainsi que la délégation syndicale, qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Mais la négociation en entreprise, déjà réduite par l'interventionnisme de l'État, est freinée par l'influence que la culture marxiste continue d'exercer sur certaines organisations syndicales française qui se cantonnent encore dans la contestation systématique.

Si le Québec et la France ont développé deux modèles différents, le premier se caractérisant par l'absence de toute règle formelle, à l'exception du secteur de la santé et de la sécurité du travail, le second par une intervention poussée de l'État, la CFTC et la CSD affichent néanmoins les mêmes préoccupations. « Les deux centrales partagent la même volonté, celle de donner aux salariés la place qui leur revient dans l'entreprise. Nous favorisons



Michel Coquillion

un paritarisme qui permette d'améliorer leurs conditions de travail, de donner un sens à leur participation en entreprise », souligne Michel Coquillion.

Le défi est de définir un nouvel équilibre entre la loi et la libre négociation « Tous les thèmes qui touchent à la vie des Français comme des Québécois ne doivent pas être discutés au gré des rapports de force; le bien commun doit être préservé, c'est souvent par la loi que se sont écrits les grands progrès sociaux, mais il faut laisser des espaces à la négociation dans les entreprises, dans les branches et en interprofessionnel, il faut faire confiance aux acteurs sur le terrain, à leur capacité de négocier », conclut-il. ☀

*La CFTC est l'une des cinq organisations syndicales françaises. Créée en 1919, elle est indépendante des partis politiques, elle se réfère aux valeurs sociales chrétiennes et humanistes, auxquelles elle est fidèle depuis sa création, sans pour autant afficher un caractère confessionnel. La CFTC est à l'origine, en France, de nombreux acquis sociaux et sur la scène mondiale, elle est membre, comme la CSD, de la Confédération mondiale du travail (CMT).*

Le contre-Sommet des Amériques

# Les marchands, nouveaux maîtres du monde ?

par Normand Pépin

Québec, ville assiégée. On met le paquet pour assurer la sécurité des chefs d'État qui participeront au Sommet des Amériques. Les hôtels seront réquisitionnés une semaine d'avance, la prison d'Orsainville sera vidée de ses détenus pour faire place à tout contestataire du nouvel ordre mondial, les allées et venues de tous les citoyens seront contrôlées, les résidents voisins des hôtels réquisitionnés devront même se munir de permis de circuler dans leur propre ville.

Telle est l'atmosphère dans laquelle se déroulera le Sommet des Amériques, qui se tiendra à Québec du 20 au 22 avril 2001. On aurait voulu exclure les citoyens des discussions entourant la Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA), qu'on n'aurait pas procédé autrement. Mais, chassez le citoyen et il revient au galop. Des organisations syndicales, des organismes non gouvernementaux, des groupes de femmes, des organismes de protection des droits humains et démocratiques et de l'environnement, des groupes



populaires, bref, à peu près toutes les composantes de la société civile se sont rebiffées à l'idée de laisser le sort du monde entre les mains de ceux qui veulent le livrer aux marchands.

Grâce à elles, la vision citoyenne du monde s'exprimera sur une tribune autre que celle du Sommet des Amériques où ne sont conviés que les chefs d'État et leurs négociateurs patentés. Cette tribune sera un sommet parallèle, le Deuxième Sommet des Peuples des Amériques, qui

aura lieu à Québec du 17 au 21 avril 2001. Le Sommet des Peuples est organisé par le Réseau québécois sur l'intégration continentale (RQIC), qui regroupe de nombreuses composantes de la société civile québécoise, dont la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, par Common Frontiers, son pendant au Canada anglais, et par l'Alliance sociale continentale, qui regroupe des organisations des États-Unis, du Mexique et des pays d'Amérique centrale et du Sud.

## Un secret bien gardé

Sans vouloir tout connaître de chaque étape du processus de négociation de la ZLÉA, il est essentiel par ailleurs de savoir quel est le mandat du négociateur canadien. Ceux parmi vous qui avez déjà négocié comprendrez sans peine qu'on ne peut constamment revenir devant les membres pour leur soumettre chaque nouveau paragraphe sur lequel il y a eu entente avec l'employeur. Ce retour à la base est même superflu

Suite à la page 10

Collectif pour une loi sur l'élimination de la pauvreté

# Mobilisation réussie : 215 000 signatures

par Jacqueline de Bruycker

Plus de 215 000 personnes ont signé la pétition du Collectif pour une loi sur l'élimination de la pauvreté, qui a été déposée le 22 novembre dernier à l'Assemblée nationale.

Quelque 300 personnes venant de toutes les régions du Québec ont dressé une chaîne humaine pour acheminer les 215 boîtes vertes, toutes peintes à la main, renfermant la péti-

tion à trois députés appartenant à des formations politiques différentes, Diane Barbeau du Parti québécois, Christos Sirros du Parti libéral et Mario Dumont de l'Action démocratique. À tour de rôle, ils ont chacun déposé un tiers de la pétition.

Cette journée a également été marquée par la tenue d'un premier débat à l'Assemblée nationale. Le parti au pouvoir s'en est tenu à la stratégie globale de lutte à la pauvreté déjà annoncée avec l'augmentation de

0,10\$ du salaire minimum, alors que les partis d'opposition se sont prononcés en faveur de l'adoption d'une loi-cadre.

L'étape suivante en ce qui concerne le Collectif : c'est le prochain budget du Québec. Le Collectif projette d'entreprendre dès janvier une tournée des régions du Québec pour faire connaître sa plate-forme budgétaire ainsi que les outils qu'il propose

pour éradiquer la pauvreté. ☀



Suite de la page 9

quand le mandat de négociation voté en assemblée générale est clair et limpide. Sachant exactement ce que vos membres veulent et ne veulent pas, il vous est alors facile de disposer des différentes propositions de l'employeur.

Or, à l'heure actuelle, c'est précisément ce qui fait défaut: personne ne connaît le mandat du négociateur canadien. Qui sait s'il n'est pas en train d'utiliser notre système de santé comme monnaie d'échange alors que les citoyens canadiens sont tout à fait opposés à l'idée de le privatiser que ce soit au profit d'une entreprise d'ici ou d'ailleurs.

Comme on ne connaît pas le mandat du négociateur canadien, il pourrait bien ensuite prétendre qu'il n'avait pas le choix, qu'il n'y aurait pas eu d'accord si le Canada n'incluait pas la santé dans la sphère de négociation, alors que, dans les faits, il l'avait laissée en pâture aux plus offrants.

La première action du RQIC a donc été d'exiger la « libération » des textes des négociations de la ZLÉA en vue d'en démocratiser l'accès. Le RQIC revendique aussi que la primauté des pactes et conventions internationales portant sur les droits humains, l'environnement et la protection de

certaines activités sociales, économiques et culturelles soit assurée dans la future ZLÉA. Le RQIC réclame également l'inclusion des normes fondamentales du travail dans les conventions de commerce international.

Le sommet parallèle des peuples tiendra les 17, 18 et 19 avril des forums de discussion ouverts au public sur les enjeux entourant la Zone de libre-échange des Amériques, notamment sur les questions des femmes, des syndicats, de l'environnement, de l'agriculture, des communications, des droits humains et sociaux, du désengagement de l'État et du développement de la

pauvreté. Le 20 avril sera consacré à un immense Teach-in organisé par Common Frontiers pour développer la vision citoyenne du monde, en opposition à la vision commerciale.

Pour faire du Deuxième Sommet des Peuples des Amériques un succès, il importe de lancer sur toutes les tribunes un appel à la mobilisation générale afin de signifier à la face des puissants de ce monde que la place de la société civile n'est pas à marchander! ☀



# Les centrales syndicales montent aux barricades

par Jacqueline de Bruycker

Pourquoi une loi aussi essentielle que celle sur la santé et la sécurité du travail n'est-elle pas appliquée dans son intégralité vingt ans après son adoption? Pourquoi quelque 86% des travailleurs ne disposent-ils toujours pas des outils essentiels à l'élimination des dangers qui menacent leur santé, leur sécurité, leur intégrité ?

Ce sont là des questions gênantes qui révèlent la léthargie du gouvernement. Cédant sans cesse au lobby de certains patrons, il a, au cours des dix dernières années, opposé une fin de non-recevoir aux représentations syndicales et coupé court aux projets soumis par la CSST qui devaient donner à tous les travailleurs les moyens de gagner leur vie sans perdre leur santé, sans risquer leur vie.

Pour mettre fin à cette discrimination inacceptable qui dure depuis trop longtemps, les quatre centrales syndicales du Québec, la CSD, la CSN, la CSQ et la FTQ, ont lancé le 13 septembre dernier, sous le thème « Priorité-Prévention-Partout », une campagne intersyndicale en santé et sécurité du travail devant quelque 700 de leurs militants venus de toutes les régions du Québec.

## Une première

C'est la première fois qu'oubliant leurs divergences, les quatre centrales ont unifié leurs forces et rassemblé leurs militants pour mener une campagne commune afin d'assurer des conditions de travail sécuritaires à tous, syndiqués comme non syndiqués.

Les centrales ne revendiquent pas l'adoption d'une nouvelle loi, mais elles exigent plutôt du gouvernement qu'il applique enfin la loi qu'il a lui-même élaborée, votée en 1979. L'accessibilité est au cœur des revendications, qui ont été déposées en juin 2000 au premier ministre Lucien Bouchard.

Le rassemblement du 13 septembre 2000 a démontré la détermination des centrales syndicales ainsi que leur capacité de mobilisation. Depuis lors, plusieurs actions et manifestations ont eu lieu, d'autres prendront bientôt l'affiche, elles se poursuivront tant et aussi longtemps que le gou-



Mario Lorrain

Dirigeant du Syndicat des travailleurs et travailleuses en aéronautique de Longueuil, affilié à la CSD, Mario Lorrain a, lors du rassemblement intersyndical du 13 septembre, été invité à livrer son témoignage sur l'efficacité de l'application intégrale des mécanismes prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour les établissements d'un groupe prioritaire. Pour Mario Lorrain, l'application rigoureuse de la loi est avantageuse tant pour les travailleurs que pour l'employeur. D'une part, le nombre de lésions professionnelles a baissé et le travail se fait dans un environnement plus sain, plus sécuritaire. D'autre part, si la facture attribuable aux lésions professionnelles a diminué, ce sont surtout les coûts sociaux et humains pour les victimes et leur famille qui ont diminué, des coûts qui sont inestimables.



François Vaudreuil, président de la CSD, Monique Richard, présidente de la CSQ, Marc Laviolette, président de la CSN et Henri Massé, président de la FTQ.

« Le travail qui tue, qui détruit le corps et l'âme, le travail qui rend malade, infirme, ce n'est pas un mythe, c'est une réalité inscrite dans les gènes mêmes de notre société, qui pour répondre aux impératifs de la productivité, de la compétitivité, a écarté tout sens de l'humain comme toute notion du bien-être de l'humain.

Au Québec, en 1999, 164 personnes ont perdu la vie à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et plus de 138 000 autres ont été indemnisées par la CSST. Pour le mouvement syndical, cette situation humainement lourde de conséquences, autant pour les victimes que pour leur famille, est inacceptable.

Il faut que ça change. »

- François Vaudreuil, président \*



\* Extraits de l'allocution prononcée lors du rassemblement intersyndical en santé et sécurité du travail à Montréal, le 13 septembre 2000.

Loi sur la santé et la sécurité du travail

# Un véhicule dont peu de travailleurs ont la clé

par Jacqueline de Bruycker

La Loi sur la santé et la sécurité du travail ressemble à une voiture rutilante, équipée des derniers gadgets, mais qu'on ne peut malheureusement pas conduire parce qu'on n'en possède pas les clés.

« L'adoption de la loi en 1979 a fait croire aux travailleurs qu'ils allaient dorénavant bénéficier de meilleures conditions de travail ainsi que d'un milieu de travail plus sécuritaire, mais pour la grande majorité d'entre eux, cela n'a pas été le cas. Ils ont tout simplement été exclus de la loi », déplore **Claude Faucher**, vice-président et responsable à la Centrale du dossier de la prévention en matière de santé et de sécurité du travail.

## Deux poids deux mesures

Les travailleuses de l'industrie du vêtement sont exclues de la loi, pourtant ce secteur manufacturier affiche le plus haut taux de fréquence des lésions attribuables au travail répétitif.

Les problèmes de santé mentale sont de plus en plus fréquents dans le secteur de la santé et des services sociaux, pourtant aucune des personnes qui y travaillent ne fait partie d'un groupe reconnu prioritaire par la CSST.

Les groupes non prioritaires du commerce, des institutions financières, de la restauration sont parmi ceux qui présentent le plus de dossiers de réclamation à la CSST.

Dans la construction, un secteur d'activité à haut risque où surviennent de fréquents accidents et qui enregistre le plus grand nombre de décès au travail, la prévention se réduit encore trop souvent au port d'un casque, de lunettes de sécurité et d'une paire de bottes.

La loi n'en est pas à une contradiction, à une incohérence près, ainsi, elle protège les travailleurs qui fabriquent des cerceaux alors qu'elle n'accorde à ceux de l'industrie du meuble qu'une protection limitée en ne l'assujettissant qu'aux règlements sur les programmes de prévention et de santé, pourtant ils utilisent les mêmes bois, les mêmes outils, les mêmes scellants.

« Qu'attend le gouvernement pour agir ? Des centaines de travailleurs ont perdu la vie, se sont ruinés la santé à cause de ses tergiversations. Le gouvernement se préoccupe beaucoup des accidents de la route, mais qu'est-ce qu'il fait pour enrayer les accidents du travail ? Est-ce qu'un accident du travail est moins grave qu'un accident de la route ? Est-ce que les coûts humains, sociaux



Claude Faucher

qui en découlent sont moins élevés, moins graves? », interroge Claude Faucher.

Il fait valoir que dans les entreprises classées dans les groupes prioritaires, où tout l'arsenal des mécanismes prévus par la loi est en application, le nombre d'accidents a considérablement diminué. Dans le secteur minier par exemple, le nombre d'accidents indemnisés a chuté de 1447 en 1987 à 375 en 1999. « Le paritarisme, ça marche, il a fait ses preuves que ce soit dans la métallurgie ou dans l'imprimerie. Des employeurs eux-mêmes le reconnaissent, mais un trop grand nombre refuse encore de faire de la prévention sous prétexte que cela coûte cher. Et, comme le gouvernement n'a pas le courage politique de les y forcer, un nombre effarant de travailleurs continuent d'écopier de cette situation. Il faut que ça cesse », souligne-t-il.

## Des devoirs à finir

Le monde syndical est au diapason et déterminé à forcer le gouvernement à finir le travail qu'il a commencé en 1979 en mettant

PRIORITÉ  
PRÉVENTION  
PARTOUT

en vigueur tous les éléments de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. « Il a adopté une loi qui répondait à un objectif très précis, celui d'éliminer à la source tous les dangers qui constituaient une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs, en y associant activement employeur, syndicat et travailleurs. »

Cette approche paritaire était des plus novatrices puisque le législateur sortait les questions relatives à la santé et à la sécurité du travail du processus de la négociation collective. « Les acquis qui étaient alors obtenus par les travailleurs, étaient souvent fragiles, aléatoires, trop dépendants du rapport de force établi entre les parties. Le gouvernement a voulu protéger les travailleurs des aléas de la négociation et ainsi éviter que les gains qu'ils réalisaient ne soient par la suite toujours remis en question » assure Claude Faucher.

Le gouvernement s'est arrêté sur sa lancée, les règlements qu'il a promulgués ont conduit à une application discriminatoire de la loi dont près de 86% des travailleurs paient la note aujourd'hui encore. « Il ne faut plus que cela continue. La discrimination a assez duré. Nous devons faire comprendre au gouvernement qu'il n'y a plus de compromis, d'échappatoire possible, nous allons nous battre jusqu'au bout pour que tous les travailleurs bénéficient des mêmes droits et aient accès aux mêmes outils. »

À New York

# Le monde a commencé à changer

par Jacqueline de Bruycker

Elles étaient 10 000 femmes devant les Nations unies à New York, venues de tous les coins de l'horizon pour réclamer haut et fort l'élimination de la pauvreté et de la violence dont elles sont les victimes. Elles étaient 10 000 femmes devant les Nations unies à New York, de tous les âges, de toutes les races, solidairement porteuses des espoirs et des revendications de plusieurs millions de leurs concitoyennes à travers le monde.

## De la magie

« J'ai vécu un moment magique, inoubliable lors du dépôt des centaines et des centaines de sacs remplis de cartes d'appui aux revendications mondiales des



Nathaly Castonguay

femmes. Dans ces sacs, c'était bien plus que du papier qu'il y avait, c'était l'espoir de cinq millions de personnes qui souhaitaient que les choses changent. J'avais la gorge nouée, les larmes aux yeux et je sentais la même émotion chez les autres femmes tout autour de moi », explique **Nathaly Castonguay**, coordonnatrice Condition féminine. La puissance de ce moment est telle que rien qu'en l'évoquant, l'émotion la gagne à nouveau ainsi que les trois autres militantes qui l'accompagnent au moment de l'entrevue, enrouant légèrement leur voix et faisant briller leurs yeux.

Suite à la page 16





Quelque cinq millions de cartes ont ainsi été déposées, le 17 octobre, auprès des représentants de l'ONU. Certaines écrites sur du papier peint, du carton ondulé ou sur de simples bouts de tissu, d'autres portant en guise de signature des dessins, des empreintes de doigts. Même les femmes qui ne savaient pas écrire, qui ne disposaient pas de papier, ont mis leur imagination à contribution pour réclamer des instances internationales l'élimination de la pauvreté et de la violence dont elles sont victimes.

« Les sacs passaient de main en main. Tout le monde voulait y toucher, moi la première. Je me rappelle d'une femme en particulier, elle devait avoir une soixantaine d'années, j'ai été frappée par l'expression de son visage quand elle a réussi à effleurer un des sacs. Par ce simple geste, c'est comme si elle affirmait sa solidarité à l'égard des autres femmes à travers le monde, peu importe qui elles étaient, où elles habitaient, ce qu'elles faisaient, elle était une des leurs. Leur lutte était la sienne », souligne **Lucie Boisvert**, une militante de l'Estrie.



Lucie Boisvert



Ginette Côté

**Un regard suffit**

À New York, la solidarité n'avait pas besoin de parole pour fleurir, il suffisait d'une poignée de mains, d'un sourire ou d'un regard. « Je n'oublierai jamais une femme que j'ai aperçue par hasard. Rien qu'en la regardant, on sentait qu'elle avait vécu pas mal de choses, qu'elle avait souffert aussi, son visage, son attitude la trahissaient. Sans même lui avoir parlé, je me suis sentie tellement proche d'elle, solidaire de sa souffrance, de sa réalité de femme comme de celle des autres personnes qui

m'entouraient », ajoute **Ginette Côté**, elle aussi, de l'Estrie. « La solidarité entre femmes, c'est possible, nous en avons fait la preuve à New York. C'est quelque chose de profond, qui dépasse les mots, qui n'a rien à voir avec les peuples, les races. Nous avons allumé un beau feu et j'ai, en moi, le goût de souffler sur les braises pour que jamais ce feu ne s'éteigne », assure **Nathaly Castonguay**. Au nombre de 2 000, les Québécoises constituaient une des plus importantes délégations. Une source de

fierté pour **Ginette Côté** d'autant que c'est ici, au Québec, que le projet de la Marche mondiale a pris naissance avant d'entraîner dans sa course des femmes de plus de 150 pays. Une promesse d'espoir aussi, amarrée à la mobilisation et à la détermination des femmes d'ici. « C'est encourageant de voir qu'au Québec, nous sommes déjà un bon nombre à revendiquer le droit pour toutes les femmes de vivre dans la dignité et à l'abri de toute forme de violence. C'est stimulant. Je suis convaincue qu'on peut y arriver, toutes ensemble. Il faut qu'on réussisse pour nos enfants, nos filles comme nos garçons. » Si **Sylvie Bourassa**, de la région de Québec, est très fière d'avoir participé à l'événement, elle reconnaît qu'il était facile pour les Québécoises d'être au rendez-vous historique de New York. « Nous sommes parmi les peuples les mieux nantis de la planète. Les femmes d'ailleurs n'auraient pas compris notre absence



Sylvie Bourassa

comme elles ne nous pardonneraient pas de rester assises et de ne rien faire pour que cessent la pauvreté et la violence. Certaines d'entre nous ont dû faire des sacrifices pour être présentes à New York, mais ce n'est rien à côté de ceux que les femmes de certains pays en voie de développement ont dû consentir. Et il ne s'agit pas seulement d'argent, certaines ont dû aller contre la volonté de leur conjoint, de leurs parents, de leurs enfants, de leur patron, peut-être même de leur gouvernement. »

Pour ces quatre femmes ainsi que pour toutes celles qui ont fait partie de la délégation de la CSD, la Marche mondiale, c'est le début d'un temps nouveau. « Cela a pris tellement de temps, d'efforts avant que la roue ne se mette à tourner, maintenant qu'elle est partie, ce n'est pas vrai qu'on va la laisser s'arrêter. On va peut-être avoir des faiblesses, des ratés, mais elle va continuer à rouler », poursuit **Sylvie Bourassa**.

**Dans le même bateau**

Mais la lutte à la pauvreté et à la violence n'est pas qu'une affaire de femmes. « Il est important de sensibiliser tout le monde aux enjeux de cette lutte, d'éduquer les jeunes. C'est tous ensemble, hommes et femmes, jeunes et vieux, que nous réussirons à bâtir un monde meilleur. Il y avait des hommes avec les femmes quand elles ont marché à travers le Québec, il y avait des hommes avec nous à Ottawa comme à

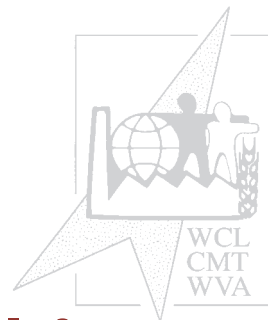
New York d'ailleurs, aussi solidaires de nos revendications que nous pouvions l'être. Nous sommes tous dans le même bateau », affirme **Nathaly Castonguay**. L'expérience unique qu'elles ont vécue, elles en ont parlé autour d'elles, à des parentes, des amies, des compagnes de travail. « C'est aussi en leur nom que j'étais à New York, elles étaient là avec moi, je n'ai pas cessé de penser à elles, je savais que de leur côté, elles seraient à l'affût de tous les reportages qui passeraient à la télévision », souligne **Lucie Boisvert**. À leur retour de New York, elles sont devenues de véritables ambassadrices de cette solidarité qui s'est créée entre les femmes du monde entier. « Je peux en parler, j'ai vécu cette solidarité, je l'ai ressentie au plus profond de moi et aujourd'hui, je la communique à mon entourage, je la véhicule tout autour de moi. Les gens m'écoutent, ils savent que je leur dis ce

**« Nous avons allumé un beau feu et j'ai, en moi, le goût de souffler sur les braises pour que jamais ce feu ne s'éteigne. »**

qui s'est réellement passé, j'étais là », renchérit **Sylvie Bourassa**. Ce coude-à-coude qu'elles ont vécu, la force et l'intensité même des solidarités qui se sont nouées entre elles les projettent aujourd'hui dans le feu de l'action, les poussent à faire un pas de plus. Chacune à sa façon, dans son milieu, a décidé de faire sa part afin que s'opèrent les changements que collectivement les femmes revendiquent depuis si longtemps sans jamais les avoir obtenus.

Au cœur de la Marche mondiale, qui les a conduits de leur coin de pays au siège des Nations unies, il y a surtout pour ces femmes l'espoir, l'espoir de changer le monde et les mentalités, de bousculer les règles établies et les idées toutes faites, l'espoir d'une société fondée sur l'égalité et la justice sociale, où la pauvreté, la violence n'auraient plus leur place. Un espoir encore fragile, mais la force de leurs convictions, l'enthousiasme de leur engagement sauront le renforcer, lui prêter vie. ☀





Marche mondiale des femmes

## Des solidarités à cultiver

par Jacqueline de Bruycker

À New York, les femmes ont clamé à la face du monde entier leur solidarité et sonné la mobilisation générale pour mener de l'Est à l'Ouest, du Nord au Sud une guerre sans merci à la pauvreté et à la violence.

Pour **Kattia Paredes-Moreno**, la Marche mondiale des femmes a une très grande valeur symbolique. Coordinatrice Action Femme-Travail à la Confédération mondiale du travail (CMT) à Bruxelles, elle était présente à Ottawa, à New York ainsi qu'à Montréal, lors du rassemblement des marcheuses québécoises.

« Il n'y avait peut-être que 10 000 personnes à New York, mais peu importe le nombre. En interpellant les pouvoirs économiques et politiques mondiaux, cette manifestation a permis aux femmes d'affirmer leur détermination à participer pleinement et activement à la lutte contre la pauvreté, la violence, peu importe la forme qu'elle prend et à construire une société internationale qui soit féministe, solidaire, unie, pacifique. Aux lendemains de New York, plus personne ne peut prétendre ignorer les réalités que vivent les femmes souvent pauvres, parfois maltraitées, violentées », affirme-t-elle.

### La leçon des Québécoises

Si elle a vécu à New York des moments intenses d'émotion, son passage au Québec lui a permis de

mesurer le chemin parcouru par les femmes d'ici, qui sous l'impulsion de la Fédération des femmes du Québec ont initié la Marche mondiale. Elle a été frappée par le fait que les Québécoises ont réussi à attirer dans le mouvement de solidarité nombre de leur conjoint, de leurs enfants, de leurs collègues de travail et à les associer à leur combat.

« À Montréal, le rassemblement avait des allures d'événement familial, cela n'a pas été le cas ni à New York, ni à Bruxelles lors de la Marche européenne. Mais surtout, les Québécoises n'ont pas hésité à donner une dimension politique à leurs actions, à exercer de réelles pressions sur le gouvernement. Même si la réponse du gouvernement est bien en deçà des attentes qu'elles nourrissaient, elles ont réussi à le faire bouger. On ne retrouve pas cela ailleurs », estime-t-elle.

Le combat ne s'est pas terminé le 17 octobre devant le siège de l'ONU, cette solidarité qui a fleuri entre les femmes de tous ces pays ne doit pas s'éteindre. Il faut l'alimenter, s'en servir comme levier. « Les femmes ont clairement exprimé leur désir de continuer à travailler ensemble pour consolider à l'échelle de la planète



Kattia Paredes-Moreno

un véritable réseau féministe afin de parler d'une seule et même voix devant les instances mondiales et défendre leurs revendications. La dynamique de la Marche doit se poursuivre. Dans un avenir prochain, nous aurons à nous asseoir ensemble pour réfléchir au suivi à donner à cette marche et pour décider de l'orientation de nos actions futures. Nous n'arrêterons pas de combattre car c'est le visage du monde que nous voulons changer. »

### Des actions précises

À la CMT, qui regroupe 26 millions de membres répartis dans 114 pays, des actions concrètes sont engagées. Le premier objectif est de susciter la participation des femmes au sein des structures syndicales, afin qu'elles puissent assurer la défense de leurs intérêts spécifiques. « Leur action dans le mouvement syndical est plus nécessaire que jamais face aux discriminations dont elles sont trop souvent la cible. Ce sont majoritairement des femmes qui, en première ligne, font face aux privatisations, aux restructurations, ce sont généralement des femmes

qui, au nom de la flexibilité, sont confinées dans des emplois atypiques ou à temps partiel, pourtant, les stratégies de développement les ignorent », souligne Kattia Paredes-Moreno.

Condamnées à la précarité, à la pauvreté, les travailleuses migrantes, les travailleuses dans les zones franches et dans le secteur informel sont aussi particulièrement exposées à la violence, qu'il s'agisse de harcèlement moral, sexuel, de mauvais traitements, d'intimidation. Et leur liberté d'association est particulièrement malmenée. « Nous voulons les conscientiser, leur donner la possibilité de se regrouper afin d'établir un rapport de force suffisant pour qu'elles puissent exercer leurs droits, se faire respecter et reconnaître comme travailleuses à part entière. »

Même si dans la plupart des pays, le respect des droits les plus fondamentaux des femmes reste encore à conquérir, Kattia Paredes-Moreno est optimiste. « L'amélioration des conditions et de la qualité de vie des femmes commandent d'importants changements culturels, sociaux, structurels, cela ne se fait pas du jour au lendemain, il faut du temps, beaucoup de temps. Notre défi est de garder l'espoir et de persévérer coûte que coûte. Il faut continuer à avancer, même si nous ne faisons que de petits pas. C'est ce que la Marche mondiale a ravivé en nous, le désir et la volonté d'aller plus loin, toujours un peu plus loin. »

Travailleurs vieillissants

## Retourner sur les bancs d'école, la solution pour tous ?

par Normand Pépin

Perdre son emploi n'est jamais chose facile. Cependant, plus on avance en âge, plus la tâche devient ardue parce que la recherche d'emploi n'apporte souvent que des refus répétés. Jamais les employeurs n'avoueront ouvertement que l'âge avancé d'un candidat lui nuit pour ne pas être accusé de pratiques discriminatoires. Pourtant, la réalité des travailleurs âgés est celle d'un chômage de beaucoup plus longue durée que la moyenne.

Qu'est-ce qui attend les travailleurs âgés qui perdent leur emploi ? On sait que le Programme d'aide aux travailleurs âgés (PATA) a été aboli en mars 1997 et que rien ne l'a remplacé. Les travailleurs âgés doivent donc se contenter des prestations ordinaires de l'assurance-emploi, qui est conçue comme un revenu de remplacement entre deux emplois. Or, trop souvent, pour les travailleurs âgés, il n'y aura pas d'autre emploi.

Après avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi, il ne leur restera que l'aide sociale jusqu'à l'âge de 65 ans. C'est donc une partie importante de la population que l'on marginalise puisque la société les traite ni plus ni moins qu'en parias.

Certains s'inscriront dans des parcours de formation pour accroître leurs chances de réintégrer le marché du

travail. Ils se retrouvent sur les bancs d'école à l'âge de 55, voire 60 ans. Au bout de leur processus de formation, si certains dénicheront un emploi, en général précaire et mal payé, de nombreux autres demeureront chômeurs mais plus instruits qu'avant. Quand ce parcours a été pleinement choisi par le principal intéressé, il n'y a rien à redire. Cependant, pour ceux qui ont senti que c'était ça ou l'aide sociale, il aurait été beaucoup plus logique que des plus jeunes puissent bénéficier de ces cours de formation.

### Un équilibre à rétablir

Sans vouloir dénigrer la formation, il faut admettre qu'elle n'apporte pas la réponse à tout. S'il était essentiel de sortir de la logique des mesures passives qui ont dominé

le régime d'assurance-chômage depuis sa création, aujourd'hui, le balancier ne penche qu'en faveur des mesures actives depuis que le régime a été rebaptisé assurance-emploi. La Centrale des syndicats démocratiques insiste pour rétablir un équilibre entre mesures actives et passives, en réservant les mesures passives aux travailleurs âgés des secteurs fragiles de l'économie québécoise tels la chaussure, les mines, le textile et le vêtement.

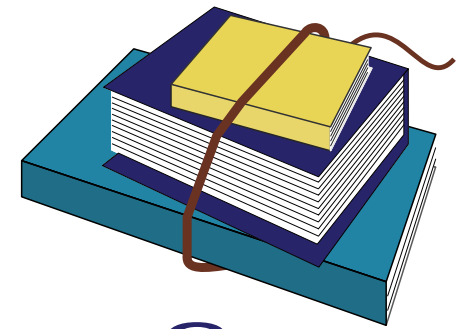
Dans de tels secteurs, lorsque des mises à pied se produisent, nous proposons qu'au lieu de mettre à pied les moins anciens, on les garde au travail en permettant aux plus anciens d'accepter une mise à pied sans être considérés comme démissionnaires au sens des conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi. La CSD considère que, pour inciter les plus anciens à céder leur place, il faut faire en sorte que leur départ volontaire leur procure les conditions d'une retraite dans la dignité.

Aussi, celui qui accepterait une mise à pied volontaire toucherait en contrepartie des prestations de longue durée de l'assurance-emploi jusqu'à l'âge de 65 ans.

Pour être éligible, un candidat devrait avoir au moins 50 ans et un nombre d'années d'ancienneté dans son industrie suffisant pour totaliser 80 ans. Ce volet ne constituerait pas un gouffre sans fond pour le régime à cause des particularités des 55-64 ans qui sont, de loin, les moins scolarisées des personnes en âge de travailler. Ainsi, les 45-54 ans d'aujourd'hui, plus scolarisés, devraient être en mesure de retrouver un emploi beaucoup plus facilement.

Mais, en tant que société, il est impératif d'aider les travailleurs plus âgés qui, bien souvent, n'ont pu étudier parce qu'ils étaient devenus soutiens de famille à un âge précoce et qui, de ce fait, ont trimé dur toute leur vie durant pour essayer de rendre la vie plus facile à leur progéniture. Il est temps aujourd'hui de leur retourner l'ascenseur.

La CSD a déjà obtenu plusieurs rencontres avec des représentants de Développement des ressources humaines et du ministère des Finances du Canada et elle continuera sans relâche à promouvoir ce programme de soutien du revenu pour les travailleurs âgés. ☺



# Un autre décret tombe!

par Jacqueline de Bruycker

**Le décret sur l'industrie du meuble est tombé le 1<sup>er</sup> janvier sous le couperet de la guillotine gouvernementale. Un pas de plus sur la voie souvent sans retour de la déréglementation, qui prive des milliers de travailleurs d'un droit que la Centrale des syndicats démocratiques considère fondamental, celui de bénéficier des fruits de la négociation collective.**

« C'est un autre coup de force du gouvernement. Il enlève aux travailleurs un droit qu'ils possèdent et les expose à un nivellement par le bas de leurs conditions de travail. Le gouvernement abandonne les travailleurs. Son attitude est indécente, mais ce sont les gros employeurs qui mènent et ils ne veulent plus rien savoir du décret, que, dans un contexte de libre-échange, ils voient comme une contrainte, une entrave à leur compétitivité », explique **Gaston Pouliot**. Il siège au Comité paritaire de l'industrie du meuble en plus d'être le président du Syndicat national des employés du meuble de Disraéli, affilié à la CSD.

## Une industrie compétitive

Avec, en juin 2000, 681 entreprises et 21 349 employés, l'industrie du meuble est un secteur d'activité en pleine santé. Malgré l'avènement du libre-échange, le décret ne l'a pas empêchée de croître. Selon les statistiques fournies par le comité paritaire, elle a enregistré au cours

des dernières années un taux annuel de croissance de 20 à 25 %. En 1999, alors que l'ensemble de l'économie québécoise progressait de 4,1 %, l'industrie du meuble affichait, quant à elle, une croissance de 22,5 %.

« Le décret n'a pas été une entrave à la compétitivité des fabricants de meubles québécois sur les marchés d'exportation. Les chiffres sont là pour le prouver. En 1999, plus de la moitié de la production québécoise de meubles a été acheminée et vendue à l'étranger », indique **Pierre Lafontaine**. Conseiller syndical attaché au bureau de Victoriaville, il siège, lui aussi, au Comité paritaire de l'industrie du meuble.

La croissance qu'a connue l'industrie du meuble lui a permis d'accroître de 75 % le nombre des emplois qu'elle génère. Cette forte poussée de l'emploi a fait en sorte qu'aujourd'hui deux entreprises sur trois sont en quête de main-d'œuvre qualifiée, sans pour autant arriver à combler leurs besoins.

« En vertu du décret, les salariés de l'industrie du meuble ne gagnent que 7,40\$ l'heure lors de leur embauche. Ce n'est pas en abolissant le décret et en coupant dans les salaires, les conditions de travail qu'on réussira à assurer, sinon à consolider, cette croissance et à attirer une main-d'œuvre qualifiée. Il est essentiel de maintenir un lieu de concertation dans les entreprises pour permettre aux travailleurs d'avoir des conditions nettement supérieures à celles édictées par la Loi sur les normes du Travail. Pour les employeurs, c'est le prix à payer », poursuit-il.

Une autre caractéristique de l'industrie du meuble, c'est que seulement 85 entreprises sont syndiquées, mais elles regroupent 49% de la main-d'œuvre assujettie au décret, soit une moyenne de 123 employés par établissement. Quant aux entreprises non syndiquées, qui sont au nombre de 596, elle ne comptent en moyenne que 18 employés. Ce sont des milieux qu'il est très difficile, sinon impossible de syndiquer dans le cadre des lois actuelles du travail.

## Une histoire qui se répète

À la demande des employeurs, le décret de l'industrie du meuble a déjà été aboli en 1982. Dans les 12 mois qui ont suivi, l'industrie, dépossédée de toute norme, de tout

encadrement, a été le théâtre d'une concurrence effrénée, déloyale entre les entreprises, une concurrence dont les travailleurs ont trop souvent fait les frais. Un an plus tard, les patrons revenaient sur leur décision et demandaient aux syndicats la mise en place d'un nouveau décret.

La leçon de 1982 n'a pas porté fruits puisque les patrons veulent à nouveau sortir du décret. La Loi sur les décrets de convention collective n'a, selon eux, plus de raison d'exister, elle ne fait que double emploi avec le Code du travail et la Loi sur les normes du travail.

« On peut s'interroger sur les vrais motifs qui guident les employeurs, car si les salaires constituent un facteur de compétitivité, ce n'est pas le seul, ni le plus important. L'amélioration de la compétitivité d'une entreprise repose aujourd'hui sur la technologie, la qualité, la conception, l'innovation, le service et le marketing ainsi que sur les relations de travail, la santé et sécurité du travail. Ce qui rend nécessaire, sinon primordial, l'existence d'un lieu de rencontres entre patrons et travailleurs, c'est là le rôle que devrait jouer le comité paritaire », indique Pierre Lafontaine.

## Une nouvelle dynamique

**Benoît Plourde**, président Secteurs réunis bâtiment et bois estime que les employeurs se trompent



Gaston Pouliot

de cible en réduisant les coûts de main-d'œuvre pour contrer la concurrence des entreprises non syndiquées. « Une main-d'œuvre formée, compétente et stable, des produits de qualité, c'est la meilleure façon d'y répondre. Les usines non syndiquées paient peut-être leurs salariés moins cher, mais elles font face à d'importants roulements de per-



Pierre Lafontaine

sonnel, ce qui n'a pas sans nuire à la qualité du travail. » En abolissant le décret, le gouvernement a, selon lui, retiré aux travailleurs, ainsi qu'aux employeurs d'ailleurs, tout pouvoir décisionnel quant au développement et à l'avenir de leur secteur sans pour autant ouvrir la voie de la compétitivité aux entreprises.

« Au cours des dernières années, nous avons appris que c'est en travaillant sur l'organisation du travail que l'on peut permettre à l'entreprise d'améliorer sa compétitivité, sa rentabilité et ainsi être capable de nous assurer des emplois de qualité et de bonifier nos conditions de travail », enchaîne-t-il.

## Un rôle élargi

En l'absence d'alternatives valables et concrètes, la CSD a, devant le comité de consultation mis sur pied conjointement par le ministère du Travail et celui de l'Industrie, et du Commerce, réclamé le maintien du décret de l'industrie du meuble tout en

proposant que le rôle des comités paritaires soit renouvelé, élargi.

« Déposséder les organisations syndicales et les employeurs de tout pouvoir décisionnel quant au développement de l'industrie ne va pas assurer son avenir. Seul un régime de rapports collectifs de travail permettra de développer des emplois de qualité tout en offrant aux parties un lieu de concertation où ils pourront discuter des problèmes vécus par l'industrie, qu'il s'agisse de productivité ou d'organisation du travail. Le comité paritaire est le mieux placé pour s'acquitter de cette tâche », conclut Pierre Lafontaine. ☺

## CODE DU TRAVAIL

### Projet de loi 182 modifiant le Code du travail

## Révision, réforme ou renouvellement ?\*

MONTREAL, LE 20 DÉCEMBRE 2000. « Pour la CSD, le projet de loi 182 modifiant le Code du travail présenté ce matin par la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, Diane Lemieux, est plus qu'un simple exercice de révision. « Bien que l'on constate rapidement qu'il s'agit d'un travail sérieux et même, qu'à certains égards, on puisse conclure qu'il s'agit réellement d'un projet de réforme, il demeure pour nous insuffisant parce qu'il ne constitue pas un renouvellement des rapports collectifs au Québec », a déclaré le président de la CSD, **François Vaudreuil**.

S'il représente, pour la CSD, une réforme intéressante, c'est parce qu'il propose la

mise en place de mécanismes permettant de contrer plusieurs des pires déformations, des pires abus, connus sous l'égide de l'actuel Code du travail », a poursuivi le président de la Centrale.

« Avec la création de la Commission des relations du travail et en raison des pouvoirs qui lui sont conférés, il apparaît en effet possible de déjudiciariser les dossiers d'accréditation et de permettre ainsi une application efficace, plus rapide, des droits permettant l'accès à la syndicalisation. Pour les travailleurs québécois, c'est la pièce maîtresse du projet de la ministre. »

Par contre, on ne peut parler de renouvellement du Code du travail, parce qu'on ne

retrouve pas dans ce projet les éléments permettant à un plus grand nombre de travailleurs québécois, l'accès à la syndicalisation et à la négociation collective. Toujours pas de place pour les travailleurs autonomes, sauf s'ils sont des salariés déguisés en travailleurs autonomes. Pas de place non plus pour la reconnaissance du droit de syndicalisation du personnel cadre. Rien non plus quant à la possibilité de forcer les employeurs à se regrouper afin de négocier collectivement, ce qui faciliterait l'accès à la syndicalisation aux travailleurs à l'emploi de petites entreprises.

Enfin, la CSD entend soumettre certaines de ses

appréhensions à la ministre, en ce qui a trait, par exemple, à l'article 45, dont la portée semble pouvoir être édulcorée, à la lueur des modifications apportées à l'article 46, concernant les pouvoirs du commissaire, dans certains cas de transmission partielle de droits et obligations. Il y a également des propositions de la ministre qui, bien que présentées comme solutions à certains problèmes de relations du travail, risquent selon la CSD d'atteindre l'effet contraire. C'est par exemple le cas de la proposition permettant à la Commission de forcer la tenue d'un scrutin relatif à une proposition patronale. ☺

\* Communiqué de presse émis par la CSD

La francisation des milieux de travail

# La partie n'est pas gagnée

par Jacqueline de Bruycker

Quelque 150 entreprises de plus de 50 employés défient encore la Charte de la langue française, vingt-trois ans après son adoption, bafouant le droit des francophones de travailler ou d'acheter des produits dans leur langue. Ces entreprises se sont engagées il y a plus de dix ans dans un processus de francisation qu'elles n'ont jamais mené à bonne fin.

L'approche par la certification retenue en 1977 pour assurer la francisation des entreprises a donné des résultats mitigés et décevants. D'une part, les efforts déployés au cours des dernières années ont surtout été axés sur la francisation institutionnelle des entreprises, affichage, imprimé des formulaires, manuels internes, avis et notes de services, etc., sans vraiment rejoindre le travailleur et porter sur toutes les facettes de sa vie au travail.

D'autre part, l'obtention du certificat de francisation a souvent été pour les entreprises un aboutissement au lieu d'être le point de départ de la « vie normale de l'entreprise en



français », une responsabilité qu'il revenait à l'employeur, au syndicat et aux travailleurs d'assumer conjointement. Un virage s'impose donc afin de consolider l'usage normal du français comme langue du travail.

C'est un des sujets inscrits à l'ordre du jour de la réflexion collective à laquelle la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec invite tous les Québécois. La Centrale des syndicats démocratiques participera activement à ce vaste débat démocratique sur la langue en déposant en mars 2001 un mémoire auprès de la Commission.

La CSD n'a, cependant, pas attendu la tenue de ces États généraux pour se mettre à la tâche. Depuis sa création en 1972, elle a toujours affiché haut et clair sa préoccupation de donner au français la place prépondérante qui lui revient de plein droit dans le monde du travail. Sans relâche, elle a travaillé à accroître la présence de la langue française dans les différents milieux qu'elle

représente et à en améliorer la qualité. La Centrale a signé de nombreux projets innovateurs, qui démontrent son intérêt soutenu pour le dossier de la francisation.

## Un coup de barre

Malgré de telles initiatives, un bon nombre de travailleurs sont quotidiennement confrontés à la langue anglaise. Le phénomène de la mondialisation conjugué à l'entrée massive des nouvelles technologies de l'information et des communications, la croissance d'une immigration teintée de pluralité ont transformé les milieux de travail, poussant nombre d'entreprises québécoises vers l'utilisation de la langue anglaise.

« Pour éviter que la francisation des milieux de travail ne s'érode davantage, un coup de barre s'impose. Il faut redéfinir l'action de l'Office de la langue française (OLF), à qui avait été confié en 1977 la mission de voir à l'implantation et au maintien du français dans les milieux de travail, il faut revoir son mandat, ses méthodes d'intervention. Peut-être son rôle devrait-il davantage ressembler à celui d'un protecteur de la langue. Car jusqu'ici, l'OLF n'a pas réussi à livrer la marchandise que ce soit à cause de l'absence de ressources humaines et financières ou par manque

de volonté politique », indique **Serge Tremblay**, responsable à la Centrale du dossier de la langue française.

Rapport après rapport, l'OLF reconnaît, lui-même, qu'il reste encore pas mal de chemin à parcourir avant que le français ne soit « la langue normale et habituelle du travail » des Québécois. Dernièrement, il admettait que la francisation des entreprises de taille moyenne, entre 10 et 49 employés, tarde. Dans la région montréalaise, un quart de ces entreprises ont à leur tête des gestionnaires qui ne connaissent pas le français, un environnement qui est loin de favoriser le travail en français puisque les instructions de travail sont forcément données en anglais.

« Face aux nouvelles réalités, il est urgent d'outiller les milieux de travail, de développer de nouvelles approches, de susciter des solutions inédites et de les soutenir en mettant à la disposition des entreprises comme des organisations syndicales, des travailleurs, argent et ressources. Sans outils, comment assurer et promouvoir la présence du français dans nos usines, nos bureaux, nos institutions. Une tâche que l'Office dans sa forme actuelle est incapable d'assumer, il n'en a ni les moyens, ni surtout, semble-t-il, la volonté », conclut-il. ☀

Le projet de loi 170

# Un modèle de centralisation outrancière

par Jacqueline de Bruycker

## Une ville, un syndicat ! Les jeux sont faits.

À l'heure de la réorganisation municipale, le chiffre « un » a vraiment la cote à la roulette gouvernementale québécoise. Côté face, une ville. Le « un » qui sort gagnant, c'est la promesse d'une équité fiscale, d'un développement de l'économie, de l'emploi et des politiques sociales. Côté pile, un syndicat. L'envers de la médaille, ce sont des cols bleus et blancs qui risquent de se voir imposer une organisation syndicale qu'ils n'auront pas choisie.

Adopté à toute vapeur, le projet de loi 170 portant sur les fusions municipales et la création de communautés métropolitaines, repose sur un modèle de centralisation outrancière des pouvoirs. Le gouvernement a carrément rejeté l'approche décentralisatrice proposée dans le rapport Bernard, ignorant les recommandations faites par des mandataires que Québec avait lui-même chargés de se pencher sur le dossier des fusions.

Le projet de loi 170 crée des arrondissements dans chacune des cinq nouvelles villes nées des fusions, mais ils ne disposent que de peu de pouvoirs, alors que le rapport Bernard, recommandait de leur accorder une grande autonomie. « Le modèle de décentralisa-



Louis Morissette

tion qui était proposé dans ce rapport aurait pu conduire à reconnaître à chaque arrondissement le statut d'employeur et à lui donner la possibilité de négocier des conventions collectives avec ses salariés, ce qui aurait eu pour conséquence d'assurer le maintien du pluralisme syndical dans le milieu municipal. On a considérablement réduit l'esprit du rapport Bernard », indique **Louis Morissette**, président des Secteurs réunis public et parapublic.

Le nouveau modèle retenu par le gouvernement confie dorénavant la négociation des conditions de travail à une table centrale, ne laissant aux arrondissements que la possibilité de négocier le temps supplémentaire, les vacances annuelles, les congés fériés et mobiles, à l'exclusion du quantum et de la rémunération, ainsi que les horaires de travail, à l'exclusion de la durée du travail.

« À tout vouloir uniformiser, on finit par brimer les choix que les travailleurs des différents arrondissements ont faits dans le passé et on conditionne ceux qu'ils seront appelés à faire dans l'avenir, en plus de leur nier le droit d'appartenir à l'organisation syndicale de leur choix », poursuit-il.

## Des questions

Ce modèle centralisateur n'est pas sans susciter plusieurs interrogations. « Par exemple, comment les travailleurs pourront-ils avoir l'assurance du fonctionnement démocratique et transparent de leur syndicat ? De quelle façon, le nouveau syndicat favorisera-t-il la participation réelle des travailleurs afin de leur permettre de pouvoir s'exprimer, décider et agir ensemble ? Comment le syndicat assurera-t-il la relève ainsi que la représentativité des travailleurs de chaque arrondissement ? La structure syndicale sera-t-elle calquée sur le modèle centralisateur appliqué dans les communautés métropolitaines ? Comment s'assurer alors que les travailleurs ne seront pas dépossédés de leur syndicat ? Comment à l'échelle de territoires aussi étendus que ceux des regroupements municipaux, le syndicat organisera-t-il les communications à l'intention de ses membres ?

Enfin, comment le syndicat établira-t-il un véritable rapport de force avec l'employeur tout en tenant compte des besoins, des attentes des travailleurs de chaque arrondissement ? », s'interroge Louis Morissette.

Face à tous ces questionnements, il ne semble pas que la solution soit d'accorder un monopole à une seule organisation syndicale, ni de l'imposer à l'ensemble des travailleurs, sinon on court le risque de connaître certains dérapages syndicaux et surtout d'aller à l'encontre du modèle démocratique, alliant autonomie et transparence, développé par les syndicats affiliés à la CSD, en fonction de leurs aspirations profondes.

Ce sont là les préoccupations vécues par les syndicats des cols bleus des villes de Saint-Hubert, de Saint-Léonard et aussi les craintes que la CSD a livrées à la ministre des Affaires municipales et de la Métropole, Louise Harel, en dénonçant l'imposition d'un modèle syndical unique tout en mettant l'accent sur l'importance pour les cols bleus et blancs de conserver intact leur droit de choisir. « Dès maintenant, il faut nous mobiliser pour éviter que, sous le prétexte de l'harmonisation, les conditions de travail de nos membres ne soient nivelées à la baisse », conclut-il. ☀



# La formation syndicale

2000-2001

Un programme pour se prendre en main

Pour toute information sur le programme de formation, adressez-vous à l'un des bureaux de la CSD.



**Québec**  
(siège social)  
801, 4<sup>e</sup> rue  
Québec (Québec)  
G1J 2T7  
tél. : (418) 529-2956

**Montréal**  
5100, rue Sherbrooke Est  
Bureau 800  
Montréal (Québec)  
H1V 3R9  
tél. : (514) 899-1070

**Montmagny —  
Bas St-Laurent**  
119, ave. Collin  
Montmagny (Québec)  
G5V 2S7  
tél. : (418) 248-5766

**Saguenay —  
Lac St-Jean**  
3310, boul. St-François  
Jonquière (Québec)  
G7X 2W9  
tél. : (418) 547-2622

**Centre du Québec**  
16, rue de l'Ermitage  
Victoriaville (Québec)  
G6P 1J5  
tél. : (819) 758-3174

**Estrie**  
1009, rue Galt Ouest  
Sherbrooke (Québec)  
J1H 1Z9  
tél. : (819) 569-9377

**Vallée du Richelieu**  
11, rue Chapleau  
Granby (Québec)  
J2G 6K1  
tél. : (450) 375-1122

**Mauricie**  
141, rue Beauchemin  
Cap-de-la-Madeleine  
(Québec)  
G8T 7L4  
tél. : (819) 376-3339

**Beauce**  
11 720, 1<sup>ère</sup> avenue  
C.P. 1  
St-Georges Est (Québec)  
G5Y 5C4  
tél. : (418) 228-9577