

# le Fureteur CSD

Revue des militantes et militants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)



**30<sup>e</sup> assemblée plénière**  
de la CSD





# Sommaire

La revue *le Fureteur CSD* est publiée par la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)** à l'intention de ses militants et de ses militantes.

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**  
Jacques Désy

**Rédaction**  
Jacqueline de Bruycker  
Jacques Désy  
Jean-Claude Dufresne  
Claude Faucher  
Normand Pépin  
François Vaudreuil

**Photos**  
Archives CSD  
Jacques Désy  
Sylvain Roy  
La Tribune

**Conception graphique**  
Lise Parent Graphiste

**Impression**  
AGMV Marquis  
*Atelier syndiqué CSD*

*Dépôt légal*  
4<sup>e</sup> trimestre 2004, Bibliothèques  
du Québec et du Canada

*Le genre masculin est utilisé  
sans discrimination, dans le  
seul but d'alléger le texte.*



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

## 3 Éditorial

Français au travail

## 4 Nouvelle terminologie dans les statuts et règlements

Formation

## 5 La formation syndicale prend un nouvel envol

## 6 Une année d'effervescence

## 7 L'équipe inter-régionale

## 8 Programme régional

Équipe provinciale à la syndicalisation

## 9 12 000 nouveaux membres à la CSD

30<sup>e</sup> assemblée plénière

## 10 Sur tous les fronts... Défendre nos droits, défendre nos choix

Points de repère

## 16 Un dollar en hausse, des exportations en baisse

Harcèlement psychologique

## 18 Le droit de représentation

Le personnel de la CSD

## 19 Bienvenue...

Les retraités

## 20 Rolland Simoneau

## 21 Jean-Louis Labonté

En bref

## 22 Conseil de direction

Claude Gingras

Tournoi de golf CSD-Construction

## 23 Quelques dates à retenir

Site Internet de la CSD

par Jean-Claude Dufresne

# La formation syndicale prend un nouvel envol

De tout temps à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la formation syndicale a joué un rôle de premier plan pour soutenir et outiller toutes les personnes qui ont pris la décision de s'impliquer dans leur syndicat. Elle a comme premier objectif de contribuer à l'atteinte de l'idéal d'autonomie que se transmettent, d'une génération à la suivante, les personnes qui militent au sein de la Centrale.

## Un bilan des plus positifs

Année après année, près de 3 000 personnes participent à une ou plusieurs activités de formation syndicale. Qui sont-elles? Certaines d'entre elles assument un mandat spécifique, membres du bureau syndical, d'un comité de santé et de sécurité du travail, responsables du régime d'assurance collective, du régime de retraite, des griefs, des accidents du travail, etc.

Participent également aux activités de formation syndicale, des membres qui, bien que n'ayant aucune responsabilité particulière à assumer, souhaitent en savoir davantage sur les droits que leur confèrent diverses législations du travail, sur le syndicalisme et sur la Centrale.

Enfin, il y a toutes ces personnes qui souhaitent faire un pas de plus en s'investissant, au-delà de leur milieu de travail, dans diverses actions militantes.

« Qu'il s'agisse de la nature des cours offerts, de leur contenu ou de leur animation, c'est à la quasi-unanimité que les personnes qui participent aux activités de formation de la Centrale s'en déclarent satisfaites. Nous en sommes très heureux. » C'est en ces termes que **François Vaudreuil**, président de la CSD, commente les résultats d'un sondage mené auprès des syndicats affiliés à l'été 2003.

Et il ajoute : « le caractère innovateur dont a toujours fait preuve la Centrale tient, pour beaucoup, à notre détermination à continuellement revoir nos actions dans une perspective d'amélioration continue. Il est important, qu'au-delà des mises à jour régulières et du développement de nouveaux contenus, nous procédions à des révisions périodiques afin d'adapter notre programme de formation aux nouvelles réalités du monde du travail, de l'élargir aux nouvelles préoccupations, aux nouveaux question-



nements des travailleuses et des travailleurs. »

## Un moment de vérité

« Dans un monde où les changements se conjuguent à la vitesse « Grand V », les militantes et les militants sont avides de moyens leur permettant de développer leur expertise et de les conforter dans leur engagement », poursuit François Vaudreuil. « Au-delà de sa

finalité première, la participation à une activité de formation syndicale constitue un moment de vérité dans la vie de toute militante, de tout militant. Le but de notre démarche, c'est de continuellement assurer au militantisme une impulsion nouvelle, et de donner aux « nouveaux », jeunes ou moins jeunes, la piqûre du syndicalisme. »

par Jean-Claude Dufresne

# Une année d'effervescence

« C'est d'abord sous l'angle de l'une des valeurs fondamentales de la Centrale, la primauté de la personne, que s'est réalisée la révision du programme de formation de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) », nous confie Francine Richer, responsable de la formation. « Nous avons revu le contenu, tout comme le nombre ou la durée des activités de formation en centrant notre réflexion sur les attentes et les besoins des participantes et des participants. »

## De nouveaux contenus

« **Initiation à la vie syndicale (IVS)** est habituellement la première activité à laquelle participe une personne nouvellement élue. Souvent, c'est aussi l'activité privilégiée par plusieurs syndicats pour développer tant la solidarité que la relève. Ils y inscrivent plusieurs membres, bien que ceux-ci ne détiennent pas de responsabilités syndicales particulières. »

« Nous avons enrichi le contenu de ce cours en y intégrant plusieurs éléments permettant de mieux comprendre la raison d'être de l'autonomie des syndicats et de voir comment se conjuguent, au quotidien, les valeurs de liberté, de justice, d'équité et de démocratie qui animent la Centrale et ses syndicats affiliés. »

## Rôle des dirigeants.

« Jusqu'à maintenant subdivisée en deux phases, la nouvelle mouture de cette session de formation permet de mieux voir comment faire vivre l'idéal d'autonomie qui

nous anime. En plus de présenter une vue d'ensemble des diverses responsabilités des dirigeants syndicaux, elle permet d'intéressants échanges sur l'importance de leurs attitudes et de leurs comportements. »

Deux nouvelles sessions de formation seront également au programme, le **Rôle du président** et **L'assemblée générale**. La Centrale souhaite ainsi rendre disponibles de nouveaux outils permettant de dynamiser la vie syndicale.

## Quel cours choisir?

Afin d'aider les syndicats à bâtir un programme de formation adapté aux besoins des



Francine Richer

personnes qui s'y impliquent, la Centrale mettra à leur disposition un guide, suggérant de manière particulière certains contenus, en fonction des champs d'intervention propres à chacun.

## Les nouveaux visages de l'animation

Confier l'animation des sessions de formation régionale à des membres de ses syndicats affiliés, c'est une autre démonstration concrète de l'importance que la CSD accorde à l'autonomie. La personne qui anime une session de formation ne fait pas que livrer un contenu. Porteuse de la mémoire collective de l'organisation, elle enrichit ce contenu des expériences qu'elle a récoltées au fil des ans.

« C'est en pensant à ces personnes qui animent les

sessions de formation que nous avons procédé à un nouveau découpage de la formation régionale », poursuit Francine Richer.

« La formation des formateurs se fera dorénavant en plusieurs étapes, et selon une formule d'alternance formation / animation. Cette nouvelle approche permettra d'y consacrer encore davantage de temps. Il sera donc possible de passer d'une étape à l'autre, dans un ou plusieurs champs de formation, selon ses goûts et son expérience. »

De plus, l'animation des deux activités qui constituent habituellement la porte d'entrée de la formation syndicale, **Initiation à la vie syndicale** et **Rôle des dirigeants**, a été confiée à une équipe inter-régionale, composée de personnes qui s'impliquent depuis plusieurs années au sein de l'équipe de la formation.

Enfin, dès l'automne, près d'une vingtaine de nouveaux visages viendront grossir les rangs de l'équipe, en entreprenant la première étape de leur formation en animation.

« Notre équipe est prête et ses membres sont impatients de vous rencontrer. Ne manquez surtout pas ce rendez-vous », conclut Francine Richer. ☺



par Jean-Claude Dufresne

# L'équipe inter-régionale

Il y a fort à parier que vous les avez déjà rencontrés... L'implication, c'est leur tasse de thé. Actifs dans leur syndicat, ils ont choisi, depuis déjà un certain nombre d'années, d'élargir leurs horizons en s'impliquant dans la formation syndicale. Vous vous demandez ce qui anime ces animateurs?



De la région Richelieu – Yamaska, **Maurice Beauregard** aime « voir sortir les gens d'une session de formation avec un coffre d'outils bien garni, la tête pleine de projets. Je suis toujours épaté de la générosité dont font preuve les personnes qui participent à la formation syndicale, partageant leurs expériences et les outils qu'ils ont pu développer dans leur milieu. »

**Alain Blanchette**, du Centre du Québec affirme que, « comme formateur, on apprend toujours des autres, souvent même des personnes qui ont très peu d'expérience syndicale. Par leurs questions, elles élargissent les échanges et nous permettent d'explorer des avenues que l'on n'avait pas nécessairement prévues au départ. » Son objectif personnel? « Donner aux gens les moyens pour travailler en équipe et y prendre plaisir. »

**Carmelle Chagnon**, également de la région Richelieu – Yamaska, adore agir comme animatrice.

« Lorsque l'on voit tous ces yeux qui brillent, que l'on sent à quel point tous sont ouverts et réceptifs, on prend plaisir à livrer notre message. »

Carmelle est fière de revoir les personnes qui ont participé à la formation et qui s'impliquent, depuis, dans les activités de la Centrale et prennent part aux débats.

De la région de Québec, **Nicole Deschênes** ne craint pas les défis. « Il m'est même arrivé de rencontrer un participant qui, d'entrée de jeu, m'a déclaré n'avoir aucune sympathie pour la CSD.

À la fin du cours, il est venu me voir et il m'a dit que ce qu'il avait entendu et vécu le forcerait à réfléchir... Je l'ai revu par la suite, il s'implique activement, dans son syndicat comme à la Centrale. Je ne peux m'empêcher de penser que j'y suis pour quelque chose. »

Autre figure du Centre du Québec, **Serge Hébert** est fier lorsque, après un cours, il sent qu'il a aidé les gens à cheminer.

« Participer à une session de formation, ça permet non seulement de discuter des enjeux liés à son syndicat ou à la Centrale mais aussi, d'enjeux plus larges, qui touchent l'ensemble de la société, tant

aux plans local, national, qu'international. »

**Alain Morin** est de la région de la Beauce. Il se dit toujours heureux lorsque, à la fin d'une session, les gens ne partent pas, en demandent encore. « On a le sentiment qu'on les a vraiment touchés, qu'ils comprennent mieux le sens de leur affiliation à la CSD. C'est ça ma paye! » Pour Alain, « la formation syndicale doit permettre aux gens de bien comprendre le fonctionnement d'un syndicat et leur donner des bases solides, pour que ça fonctionne bien et de manière autonome. »

**Renée Rodrigue** complète le trio des animateurs provenant de la région Richelieu – Yamaska. La mission qu'elle s'est confiée, « c'est de permettre aux gens de s'impliquer de plus en plus dans leur milieu, au sein de divers comités, et à la Centrale. » Pour Renée, les cours d'**Initiation à la vie syndicale (IVS)** et de **Rôle des dirigeants**, « c'est une suite logique. Mieux connaître la CSD, le rôle d'un syndicat, de ses dirigeants, ça permet aux gens de voir ce qu'ils peuvent faire concrètement dans leur syndicat. »

De la région de la Beauce, ce que **Diane Tanguay** apprécie par-dessus tout, « c'est de ren-

contrer des personnes qui ont participé à la formation syndicale et qui gagnent en assurance, année après année. De nombreuses personnes nous disent à quel point la formation syndicale, c'est important, comment, au sortir d'une formation, elles se sentent beaucoup plus à l'aise lors de leurs rencontres avec l'employeur. »

**Johanne Veilleux**, de la région de l'Estrie, retire beaucoup des échanges que suscitent les activités de formation et des contacts qu'elles permettent d'établir. Pour elle, « la formation syndicale fournit aux personnes qui y participent divers moyens afin qu'elles puissent vivre l'autonomie dans leur syndicat. Quand j'anime **Initiation à la vie syndicale**, j'ai vraiment l'impression d'influer sur les opinions des participants, et parfois même, sur leur vie. »

Deux personnalités fortes et bien connues de la région du Saguenay – Lac Saint-Jean, **Martin Morissette** et **Guy Tremblay**, se joindront à l'équipe des militants inter-régionaux et coanimeront les cours qui se tiendront dans leur région. ☺

par Jean-Claude Dufresne

## La formation syndicale

# Mieux s'outiller pour militer

La politique de formation de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) vise à développer, chez les membres des syndicats affiliés, des valeurs collectives comme l'engagement syndical, l'appartenance au mouvement et la solidarité. Afin de mieux répondre aux besoins exprimés, trois programmes de formation ont été développés, relevant d'autant de niveaux de responsabilité : le programme régional, le programme sectoriel et le programme provincial.

## Présentation du *programme régional*

Ce programme de formation de base s'adresse à tous les dirigeants des syndicats qui sont nouvellement affiliés à la CSD et pour tous ceux qui en sont à leur premier mandat. **Ce programme est offert dans toutes les régions.**

1. <b>Initiation à la vie syndicale (IVS)</b>	Comprendre et développer le goût du militantisme syndical. Aperçu de l'action et des principes. Préalable incontournable.
2. <b>Rôle des dirigeants</b>	Développer une vision militante du rôle. Travail d'équipe. Outils favorisant l'autonomie syndicale. Attitudes et comportements.
3. <b>Présidence</b>	Présentation des principaux éléments liés au mandat de président.
4. <b>Secrétariat</b>	Présentation des principaux éléments liés au mandat de secrétariat.
5. <b>Trésorerie</b>	Présentation des principaux éléments liés au mandat de trésorerie.
6. <b>Comité de surveillance (vérificateurs)</b>	Exercices concrets permettant de connaître les principales règles liées au contrôle des finances d'un syndicat.
7. <b>Rôle de délégué de département</b>	Présentation des responsabilités particulières. Études de cas concrets. Outils et exercices pratiques.
8. <b>Travail d'équipe en conseil syndical</b>	Comment conjuguer démocratie, efficacité, surcharge de travail et personnalités diverses? Le travail d'équipe.
9. <b>Assemblée générale</b>	
10. <b>Communication dans le syndicat</b>	Une responsabilité syndicale. Quels outils utiliser pour une communication interne efficace?
11. <b>Préparation de la négociation collective</b>	Présentation des règles de base pour préparer une négociation. Identifier la volonté et les besoins des membres.
12. <b>La grève</b>	L'encadrement légal, organisation concrète pour la mobilisation, le déclenchement, le déroulement.
13. <b>Travailler en santé</b>	Informations sur le régime québécois de santé et sécurité du travail et de l'intervention syndicale en prévention.
14. <b>Mes droits en réparation professionnelle (1<sup>re</sup> partie)</b>	Informations sur le régime québécois concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles et exercices pratiques à l'aide de cas-type.
15. <b>SIMDUT</b>	Présentation des principaux volets concernant la législation liée aux matières dangereuses utilisées au travail.
16. <b>Charte des droits et libertés</b>	Ses applications par rapport aux formes de discrimination et leurs manifestations, mécanismes de protection, recours prévus, stratégies d'intervention.
17. <b>Retrait préventif</b>	Informations sur le cadre législatif et les procédures à suivre.
18. <b>Normes minimales</b>	Présentation des principaux volets de la législation.
19. <b>Assurance-emploi</b>	Informations sur la législation et les procédures à suivre
20. <b>Action syndicale dans la construction I et II</b>	Présentation des diverses caractéristiques de l'industrie de la construction et des structures du syndicat provincial.

**Pour de plus de renseignements, vous pouvez communiquer avec la personne responsable du CFOR de votre région ou consultez le site Internet de la CSD ([www.csd.qc.ca](http://www.csd.qc.ca))**

## Équipe provinciale à la syndicalisation

# 12 000 nouveaux membres à la CSD

Les valeurs prônées par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) ainsi que son approche démocratique de l'action syndicale ont, au cours des deux dernières années, amené plusieurs groupes de travailleurs à rejoindre les rangs de la Centrale. Ces adhésions ont consolidé et diversifié la position de la CSD sur la scène syndicale québécoise et accru son rayonnement dans plusieurs régions.



La stratégie de croissance de la Centrale, qui repose sur les équipes régionales et qui bénéficie de l'impulsion créée par la mise sur pied de l'équipe nationale à la syndicalisation, coordonnée par **Réjean Audy**, continue de donner des résultats des plus tangibles dans plusieurs secteurs d'activité économique.

Depuis vingt-quatre mois, plusieurs personnes ont été impliquées dans l'équipe en y apportant une contribution exceptionnelle. Ainsi, **Paul Côté, Jocelyn Gélinas, Lucien Choquette, Claude Gosselin, Marc Auger,**

**Martin L'Abbée, Jean-Marc Beauregard et Philip Vallée** ont été mis à contribution afin de faire grandir la famille.

Dans les deux dernières années, en tenant compte des efforts constants et du militantisme des membres et du personnel du syndicat de la CSD-Construction, pas moins de 11 850 nouveaux membres de syndicats affiliés se sont joints à la CSD.

Un autre fait d'arme à souligner, durant cette période florissante, une campagne d'adhésion menée à l'échelle du Québec a permis au **Regroupement des ressources résidentielles**

**adultes du Québec (RESSAQ)**, représentant les ressources intermédiaires (RI) et de type familial (RTF), de déposer auprès de la Commission des relations du travail (CRT) près d'une quarantaine de requêtes en accréditation, visant quelque 3000 des 4 500 RI et RTF que compte le Québec. Félicitations à l'équipe du RESSAQ.

Relativement à la stratégie de croissance, le travail se poursuit selon les balises fixées dans le plan d'action, qui table sur l'harmonisation des actions entreprises par l'équipe nationale à la

syndicalisation ainsi que par les équipes régionales. Cette stratégie fait qu'à l'heure actuelle, plusieurs syndicats qui se sont joints la CSD sont accrédités ou sur le point de l'être.

Nous souhaitons donc la bienvenue et surtout, longue vie, à tous ces nouveaux syndicats affiliés. L'équipe de la CSD sera toujours présente pour vous donner les meilleurs conseils.

Félicitations aux militants régionaux, au personnel de la CSD et à l'équipe nationale coordonnée par Réjean Audy. ☺

**SUR TOUS LES FRONTS**  
**DÉFENDRE**  
**NOS DROITS**  
**DÉFENDRE**  
**NOS CHOIX**



*« Sur tous les fronts, nous nous sommes battus pour défendre nos droits et défendre nos choix d'une société démocratique, de justice sociale, d'équité et de liberté. Notre défense du bien commun a trouvé écho dans toutes les classes de la société, les*

*Québécoises et les Québécois n'ont pas accepté les projets de démembrement sauvage de l'État et la liquidation de leurs actifs collectifs. »*





D'entrée de jeu, le président de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, **François Vaudreuil**, a donné le ton aux débats de la 30e assemblée plénière, qui, sur le thème « Sur tous les fronts, défendre nos droits, défendre nos choix » a réuni à Saint-Hyacinthe les 3, 4 et 5 juin 2004 plus de 450 personnes.

Le président a rappelé les « lois odieuses que le gouvernement Charest a adoptées sur le bâillon » et qui ne peuvent « qu'entraîner la détérioration des conditions de travail et de vie de milliers de personnes, les poussant vers l'exclusion et la précarité. Elles constituent même une menace directe à leur santé et à leur sécurité qui risquent d'être sacrifiées sur l'autel du profit. »

Mais, loin de sombrer dans la résignation et la morosité, il a enjoint les délégués à rester mobilisés, « car si aujourd'hui nous baissons les bras, si aujourd'hui nous nous taisons, nos revendications finiront par tomber dans l'oubli. »

Le maintien de cette mobilisation est d'autant plus essentiel que si le gouvernement Charest refuse de restaurer les droits des travailleurs, cette question pourrait être un

enjeu primordial des prochaines élections provinciales comme l'a été dans le passé le réajustement du secteur résidentiel au régime de relations du travail de l'industrie de la construction.

Le coup de force que les libéraux de Jean Charest ont tenté contre le mouvement syndical québécois au cours de la dernière année leur a également permis d'occulter plusieurs dossiers d'importance. Ainsi, la question des besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle ou celle de la santé mentale n'ont jamais figuré à l'agenda politique du gouvernement.



## La mondialisation a frappé

La mondialisation de l'économie a, elle aussi, frappé de plein fouet la CSD, François Vaudreuil a rappelé les fermetures d'usines qu'a vécues la Centrale. Ce sont des milliers de travailleurs qui se sont retrouvés sans emploi, victimes de l'avidité des entreprises, de la concurrence effrénée qu'elles se livrent ou encore du manque de vision de leurs dirigeants.

Heureusement, il y a eu des entreprises qui ont échappé à une mort certaine comme Tissages Sherbrooke et Cavalier Textiles de Sherbrooke. « Refusant de céder au défaitisme, les travailleuses et les travailleurs se sont investis à fond dans la relance de leur usine. Ils ont osé, accompagnés et soutenus par le personnel de la CSD, faire autrement en créant une coopérative de travailleurs actionnaires en s'associant à des partenaires locaux pour acheter leur usine et garder leur emploi », a-t-il mentionné.

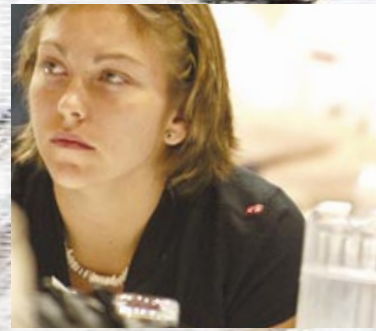
Une voie que d'autres entreprises pourraient emprunter selon le président. Il souhaite cependant aller plus loin encore, en élaborant un modèle de gestion participative nécessaire à l'émergence



de réponses novatrices aux problèmes de conciliation travail-famille, de santé mentale et de vieillissement de la main-d'œuvre.

François Vaudreuil a averti les délégués que le vrai défi qu'ils ont à rencontrer est de concilier une approche humaniste avec les exigences de productivité édictées par le marché. « La problématique à laquelle nous faisons face comme centrale syndicale est, bien sûr, de conserver les emplois de qualité au Québec, d'en créer et d'en développer, mais surtout d'humaniser le travail, afin qu'il soit une source d'épanouissement, de réalisation et non pas un facteur d'aliénation. La redistribution des gains potentiels de productivité doit donc se faire en faveur des travailleuses et des travailleurs et non plus du capital. »

Suite à la page 12



Suite de la page 11

## Des priorités

Ce ne sera pas là la seule priorité de la Centrale pour les prochains mois, le harcèlement psychologique en est une autre. L'inclusion dans la Loi sur les normes du travail de dispositions sur le harcèlement – une première en Amérique du Nord – assure à tous les travailleurs le droit à un environnement qui en est exempt.

Dans cette perspective, les syndicats ont un rôle crucial à jouer auprès de leurs membres que ce soit au chapitre de la prévention comme à ceux de la sensibilisation, de l'information et du soutien. Une responsabilité à laquelle la CSD ne s'est pas dérobée, puisqu'elle a élaboré un outil de mesure permettant de cerner l'envergure du problème dans chaque milieu de travail, et un guide d'action qui propose un nouveau

modèle d'intervention syndicale tant auprès des personnes qui subissent du harcèlement psychologique qu'auprès de celles qui en commettent.

Mais là encore, le président de la CSD presse les délégués à aller plus loin et à « agir à la source même du problème en questionnant l'organisation du travail dans chaque milieu, en identifiant les tensions qu'elle engendre afin de changer les façons de faire, les attitudes et les comportements. »

Conscient que sans l'action collective, les travailleurs non syndiqués pourront difficile-

ment s'attaquer aux causes systémiques du harcèlement, François Vaudreuil a réclamé l'application des nouvelles dispositions de la loi aux personnes en situation de travail non traditionnelle ainsi que l'accès à la syndicalisation des personnes qui en sont exclues.

## Des acquis collectifs menacés

Le président a également fait part aux délégués des menaces que le gouvernement fait peser sur la Commission des lésions professionnelles (CLP) en projetant sa fusion avec le Tribunal administratif du Québec (TAQ). « Avec la

disparition de la CLP, c'est toute la dynamique des relations du travail qui serait menacée, puisque, dans le système actuel, des représentants syndicaux et patronaux contribuent, par leur expertise et leur connaissance du terrain, à aider les commissaires à rendre leurs décisions », a-t-il fait remarquer.

Le plan de modernisation de l'État, déposé dernièrement par la grande argentière de l'État, Monique Jérôme-Forget et qui accorde une place de choix aux partenariats public-privé inquiète François Vaudreuil, il s'en est ouvert aux délégués.



« La CSD ne peut accepter que le visage de l'État soit modifié sans que les Québécoises et les Québécois n'aient leur mot à dire. Le mépris de la démocratie a des limites. Nous ne pouvons pas accepter, non plus, que la santé et l'éducation soient ravalées au rang de services et livrées en pâture au privé. Nous devons nous montrer particulièrement vigilants car ce plan de modernisation renvoie à l'idéologie même du gouvernement qui mise sur la responsabilité individuelle ainsi que sur les lois du marché pour orchestrer l'évolution de la société québécoise. »



### Les forums régionaux

Le président a expliqué l'absence de la Centrale aux forums régionaux, organisés par le gouvernement Charest. Une décision qui s'appuie sur plusieurs raisons : le temps alloué aux interventions, l'évacuation des débats de toutes les questions cruciales, à commencer par celles qui touchent le monde du travail, et la façon de choisir les participants. Autant d'ingrédients qui, selon lui, ne peuvent conduire qu'à un simulacre de consultation démocratique.

Quant à la participation de la CSD au forum national les 13 et 14 octobre, François Vaudreuil a ajouté qu'elle dépendra de la façon dont il sera organisé et des thèmes qui y seront abordés.

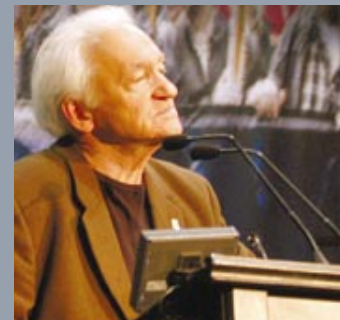
### Une démocratie représentative

Enfin, le président a abordé la question de la réforme des institutions démocratiques, promise par le gouvernement Charest et

## « La CSD, plus nécessaire que jamais! »

– Jean-Paul Héту

« Dans un monde en perpétuel changement, la CSD répond plus que jamais aux besoins des travailleurs, par sa structure démocratique, les principes sur lesquels elle a été bâtie et les valeurs qu'elle prône aux membres de ses syndicats affiliés. »



S'adressant aux délégués, **Jean-Paul Héту**, vice-président fondateur et président de la Centrale de 1981 à 1989, a souligné combien la présence de la CSD sur l'échiquier syndical québécois est aujourd'hui plus nécessaire qu'elle ne l'ait jamais été.

Les syndicats ne se limitent plus aujourd'hui à jouer un rôle de chien de garde, leurs responsabilités dépassent l'application de la convention collective.

Le passage d'une société industrielle protégée, fermée au monde, à une société de communication, ouverte, dans laquelle les biens circulent librement, les récessions des années 1980 et 1990, la mondialisation et l'émergence du néo-libéralisme ont changé à jamais le visage du syndicalisme.

« Entraînée dans ce tourbillon, l'action syndicale a, elle aussi, changé. Le mouvement syndical doit répondre aux attentes nouvelles de ses membres tout en étant constamment sur la défensive parce qu'il veut protéger les acquis sociaux. Le coup de force du gouvernement Charest contre l'article 45 du Code du travail n'est qu'un exemple d'une déjà trop longue série d'attaques contre les droits des travailleurs », a-t-il fait remarquer.

Les entreprises ne sont plus gérées comme hier « selon le modèle de l'organisation scientifique du travail. » Leur mode de gestion repose aujourd'hui sur la compétition et le gain à tout prix.

Les gouvernements sont, eux aussi, guidés par une approche monétariste. « Sous prétexte de ne pas endetter davantage les Québécois, nos gouvernements ont opté pour le déficit zéro. Ils ont changé leur vision de la gouvernance au point de sabrer nos programmes sociaux et de vouloir tout privatiser », d'affirmer Jean-Paul Héту.

Le syndicalisme que propose la CSD depuis plus de trente ans est lié « à notre conception du rôle du travailleur et sa place dans son milieu de travail, dans la société. » La lutte syndicale n'est pas que pour l'amélioration des conditions de travail, mais aussi pour l'obtention des conditions dans lesquelles le travailleur pourra démontrer tout son savoir-faire, sa capacité d'innovation.

Suite à la page 14



Suite de la page 13

réclamée par un grand nombre de Québécoises et de Québécois. « *Seule une démocratie plus représentative permettrait l'expression du pluralisme politique tout en mettant fin à la sous-représentation chronique des tiers partis* », ce qui commande, entre autres, la meilleure adéquation possible entre l'expression de la volonté populaire et la représentation parlementaire, la tenue des élections à date fixe, l'élection du premier ministre par le suffrage universel.

Ce ne sont que quelques-unes des priorités auxquelles la CSD devra s'attaquer au cours des prochains mois et elle ne pourra le faire sans la mobilisation de ses syndicats affiliés et la solidarité de tous les travailleurs. « *Nous devons oublier tout ce qui nous sépare pour puiser dans ce qui nous rassemble la détermination et l'énergie dont*



*nous aurons besoin pour défendre nos droits, défendre nos choix. Nous devons nous nourrir des valeurs sur lesquelles notre engagement syndical se bâtit quotidiennement pour faire comprendre au gouvernement qu'il doit changer sa façon de gouverner* », a-t-il conclu, chaleureusement applaudi par des délégués galvanisés.

### Prises de position

L'assemblée plénière a aussi été l'occasion pour les délégués de prendre position sur différents dossiers, notamment sur ceux relatifs au programme de soutien du revenu pour les travailleurs âgés, victimes d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise, à la révision du Régime de rentes du Québec ou à la réforme des institutions démocratiques.

Les délégués ont également décidé de maintenir, à compter du 1er mai 2004, pour une durée de 12 mois, la redevance additionnelle pour le soutien à la solidarité, au montant de deux dollars par mois par membre. ☺

par Jacques Désy

Bernard Cournoyer

# Un grand cœur... de grandes actions

À ses débuts à l'usine Dominion Textile de Sherbrooke, rien ne prédestinait Bernard Cournoyer à devenir président de son syndicat, ni à devenir un fervent militant à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD). Pourtant, en 1982, il avait été élu à un poste de directeur, mais ne sachant trop comment il pourrait vraiment être utile il décide de quitter ses fonctions au bureau syndical.

*« J'ai continué à me battre contre les iniquités à l'usine. Quand j'étais témoin d'une injustice, j'allais au bureau de la direction pour la dénoncer, sans passer par le syndicat. Ce n'est pas la meilleure façon de fonctionner, mais il faut dire qu'il y a bien des choses que je n'avais pas encore apprises »,* relate Bernard.

Alors qu'une première tentative d'implanter la norme ISO 9002 échouait, le président du syndicat de l'époque, **Fernand Bureau**, proposa Bernard à la direction de l'usine afin de mener ce projet à bon port. *« J'ai été chanceux. Mes confrères et consœurs de travail me connaissent très bien, ils avaient une grande confiance en moi. Cette expérience m'a permis de développer une argumentation solide et une facilité à bien communiquer. »* La deuxième tentative de normalisation fut accordée.

## La clé : la formation

Ce succès aidant, les travailleurs de l'usine firent des pressions sur Bernard afin qu'il retourne militer activement au sein du syndicat. D'autant plus que la négociation de la convention collective s'annonçait très ardue.

En 1998, il décide de se présenter au poste de président du **Syndicat des salariés de la Filature Sherbrooke inc. - CSD**. *« L'usine appartenait désormais à Cavalier Textiles, les*

*relations de travail n'étaient pas très bonnes, il n'y avait presque plus d'activités syndicales. Je me suis alors dit : si tu ne veux pas te faire arranger, arrange-toi donc pour être LE responsable qui change les choses! »*

Conseillé par **Denis Forgues**, délégué syndical, il se tourne alors vers la CSD qui l'a épaulé dans sa quête de formation. Rôle des dirigeants, fonctionnement démocratique, structure, travail d'équipe, autonomie, négociation, tout y est passé. *« Nous avons décidé d'investir temps et argent dans la formation. Il y a beaucoup de ressources à la CSD pour venir en aide aux syndicats, il faut savoir en profiter. Grâce à l'appui des **Denis Vigneault**, coordonnateur de l'Estrie pour la CSD et **Christian Beaudoin**, de la Fédération du textile et du vêtement - CSD, on a mis sur pied un cours, sur mesure, sur la négociation. Pour cette formation, nous avons délégué 26 personnes. Ce goût d'apprendre et cette ouverture au changement nous ont permis d'obtenir la meilleure convention collective de l'histoire de l'usine »,* relate-t-il fièrement.

Bernard Cournoyer croit beaucoup au travail d'équipe et s'inspire fortement du principe : *« Tant que tu restes ensemble, tu restes fort! »* « Je suis au service des membres et non le contraire. Si parfois, au conseil, nous avons des différends, ça ne peut qu'aboutir à une réflexion

*plus profonde et finalement à des solutions plus efficaces. Il n'y a aucune place pour l'egoïsme. »*

## Sa plus grande bataille

En septembre 2003, Cavalier Textiles annonçait qu'elle s'était placée sous la protection de la Loi des arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC). Dès lors, le syndicat exigeait d'être associé à un plan de sauvetage de l'usine. Malheureusement, dans ce genre de situation, le syndicat est toujours tenu dans l'ignorance.

Une campagne de sensibilisation fut immédiatement orchestrée afin d'alerter les acteurs socio-économiques régionaux. Grâce à un travail acharné de l'équipe de l'usine et de la CSD et aux réactions positives de divers organismes, tous les ingrédients nécessaires, dont la mise sur pied d'une coopérative de travailleurs actionnaires, ont été rassemblés pour qu'enfin une offre d'achat soit faite.

*« Quand cette catastrophe est arrivée, la seule chose à laquelle j'ai pensé, c'était de sauver des « jobs ». J'ai toujours continué à parler à tout le monde et je sentais beaucoup de tristesse... Parfois même du désespoir. Mon devoir était d'au moins essayer d'agir, de ne pas baisser les bras. Au début quelques personnes seulement croyaient à la coopérative et à FilSpec. Après 3 semaines, c'est 97 %*



*des gens qui étaient prêts à embarquer. Aujourd'hui, le grand défi, c'est la coopérative de travailleurs que nous avons formée, apprendre à tous les membres son fonctionnement, mettre sur pied des sessions de formation et continuellement diffuser l'information. C'est une lourde tâche, mais je suis convaincu qu'on va réussir. Je le répète, la CSD et son équipe de conseillers m'ont beaucoup donné, j'ai pris beaucoup d'initiatives grâce à la formation et au soutien que j'ai reçus. Aujourd'hui, je veux faire la même chose pour les autres »,* conclut-il. ☺

# Un dollar en hausse, des exp

## Le taux de change et les exportations

2002 : 1,5704 \$ CDN pour 1,00 \$ US

2003 : 1,4015 \$ CDN pour 1,00 \$ US

2004 : 1,3402 \$ CDN pour 1,00 \$ US

(moyenne des six 1<sup>ers</sup> mois)

La remontée du dollar canadien par rapport au dollar américain se confirme, ce qui affecte la croissance économique (voir PIB).

## Le taux de croissance du produit intérieur brut (PIB)

2001	2002	2003	Projection pour 2004
+1,8 %	+4,0 %	+1,6 %	+3,0 %

La croissance économique a été ralentie en 2003, en grande partie à cause de la remontée du dollar canadien. Comme plus de 85 % de nos exportations vont vers les États-Unis, l'appréciation du dollar et le conflit du bois d'œuvre font qu'elles sont ralenties, ce qui affecte notre croissance économique. On estime en effet que les exportations internationales du Québec contribuent au PIB à hauteur de 40 %.

## Le taux de chômage

	2001	2002	2003	Six 1 <sup>ers</sup> mois de 2004
Canada	7,2	7,7	7,6	7,4
Québec	8,7	8,6	9,1	8,5
Montréal-métropolitain	8,2	8,4	9,5	8,5
Québec-métropolitain	7,8	6,3	6,8	6,3
Saguenay	11,2	11,5	11,3	11,7
Sherbrooke	7,8	7,7	7,4	6,9
Trois-Rivières	9,7	9,9	10,5	10,3

L'écart de taux de chômage entre le Canada et le Québec, après avoir crû en 2003, tend à se réduire en 2004. On verra d'ici la fin de l'année si l'écart sera aussi faible qu'il l'a été en 2002 (8,6 - 7,7 = 0,9). D'autre part, il semble bien que la réduction du chômage soit bien inégale, étant le fait des grands centres (Montréal, Québec et Sherbrooke) au détriment des régions dont l'économie est plus basée sur les ressources (Saguenay et Trois-Rivières).

## Le taux d'activité

	2001	2002	2003	Six 1 <sup>ers</sup> mois de 2004
Québec	63,6	65,1	66,0	65,8
Ontario	67,3	67,8	68,4	68,4
Canada	66,0	66,9	67,5	67,5

Le taux d'activité du Québec continue de se rapprocher de celui de l'Ontario et du reste du Canada, sauf pour un petit fléchissement au début de 2004. La remontée du taux d'activité signifie que les gens ont de plus en plus confiance de trouver un emploi puisque ce taux combine à la fois les gens en emploi et ceux en recherche active d'emploi, par rapport à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus.

# ortations *en baisse*

## Le taux d'inflation

	2001	2002	2003	Six 1 <sup>ers</sup> mois de 2004
Canada	2,6	2,2	2,8	1,5
Québec	2,4	2,0	2,5	1,4
Montréal- métropolitain	2,4	2,0	2,5	1,5
Québec- métropolitain	2,2	2,1	2,5	1,5

Le taux d'inflation, qui s'était emballé quelque peu au début de 2003, s'est calmé dans la seconde moitié de l'année. Ce qui est confirmé par les données du début de 2004.

## Le taux horaire de salaire minimum

	Taux régulier	Taux pour les salariés à pourboire
1 <sup>er</sup> mai 2004	7,45 \$	6,70 \$
1 <sup>er</sup> mai 2005	7,60 \$	6,85 \$

Le salaire minimum est à nouveau fixé selon les bons vouloirs du ministre du Travail. Le gouvernement précédent avait tenté de sortir la politique de la fixation du salaire minimum en développant un cadre de référence comprenant 11 indicateurs socio-économiques qui est aujourd'hui abandonné.

## La moyenne des augmentations de salaire négociées au Québec

	Moyenne des augmentations de salaire négociées	Moyenne des augmentations de salaire réelles
<b>Ensemble des salariés</b>	2,5 %	0 %
- cols bleus	2,5 %	0 %
- cols blancs	2,5 %	0 %
<b>Secteur public</b>	2,4 %	-0,1 %
- municipal	0,8 %	-1,7 %
- provincial	3,0 %	+0,5 %
- fédéral	2,9 %	+0,4 %
<b>Secteur privé</b>	2,5 %	0 %
- produisant des biens	2,5 %	0 %
- produisant des services	2,2 %	-0,3 %
- construction	2,8 %	+0,3 %
- unité de 500 salariés et plus	2,7 %	+0,2 %
- unité de 200 à 499 salariés et plus	2,4 %	-0,1 %
- unité de moins de 200 salariés	2,3 %	-0,2 %

Taux d'inflation 2,5 % en 2003

Bien que peu élevé, le taux d'inflation a soit eu un effet nul ou presque soit il a grugé le pouvoir d'achat de nombreuses catégories de salariés en 2003, plus particulièrement ceux du domaine municipal. Seuls les salariés des secteurs publics provincial et fédéral ont eu quelques gains, loin d'être extravagants cependant.

## Droit du travail

# Le devoir de représentation des syndicats

Les syndicats ont des obligations envers leurs membres. L'une de celles-ci, consacrée depuis longtemps par la jurisprudence, est le devoir de juste représentation. Ce devoir implique que le syndicat, dans la défense des droits de ses membres, ne peut agir de façon injuste, arbitraire ou discriminatoire. Les tribunaux ont consacré ce principe comme étant la contrepartie du monopole de représentation des syndicats.

En 1977, le législateur québécois introduit au *Code du travail* (article 47) l'obligation pour toute personne faisant partie d'une unité de négociation (groupe de salariés visés par l'accréditation syndicale) l'obligation de payer la cotisation syndicale ou un montant égal à cette cotisation, pour le membre ou le non-membre. En contrepartie, il inscrit au Code le devoir de représentation du syndicat dans les termes suivants :

*Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.*

Cette obligation est présente dans toutes les activités du syndicat et elle s'applique tant à l'égard des membres que ceux qui ne le sont pas, mais qui sont visés par l'unité de négociation.

Nous abordons le devoir de représentation du syndicat sous deux aspects :

### Représentation du syndicat à l'occasion d'un grief

Le devoir de représentation n'oblige pas un syndicat à faire ou à défendre tout grief. Il est possible que le syndicat ait à trancher entre des intérêts divergents des salariés ou entre l'intérêt collectif de ses membres en opposition avec celui d'un ou de quelques salariés membres ou non du syndicat (Turcotte et Union des employées et employés de service section local 800 2004T-935).

Le syndicat en de telles circonstances doit faire preuve de prudence et d'analyse sérieuse de la situation afin de ne pas brimer indûment les salariés dont le grief ne sera pas supporté.

Le syndicat n'a pas non plus l'obligation de supporter un grief mal fondé ou injustifié. Cependant, en matière disciplinaire, il est particulièrement important d'être rigoureux et minutieux.



Claude Faucher

### La représentation du syndicat à l'occasion de la négociation d'une convention collective ou d'une entente collective.

Le devoir de représentation s'impose aussi à l'occasion des négociations. Ainsi, un syndicat ne pourrait négocier des dispositions qui, pour certains de ses membres, seraient discriminatoires en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Un syndicat de l'Alberta a été condamné à payer conjointement avec l'employeur des dommages aux membres du syndicat qui avaient été exclus d'un droit. L'employeur qui voulait réduire ses effectifs avait négocié pour les salariés présents au travail au cours des 52 semaines précédentes, un paiement forfaitaire pour départ volontaire. Certaines personnes ont été exclues de ce bénéfice en raison de leur absence de maladie. La Cour conclut qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur un handicap en contravention des dispositions de la *Charte canadienne des droits* et la *Charte des droits de l'Alberta*.

Les syndicats ont donc d'importantes obligations à l'égard des salariés compris dans l'unité de négociation et doivent agir avec grande prudence avant de priver un salarié de certains droits ou de certains recours.

Dans tous les cas, la justice, l'équité et la solidarité doivent guider notre action. ☺

Récemment, le tribunal du travail concluait qu'un syndicat avait failli à son devoir de représentation pour avoir regroupé plusieurs griefs à l'encontre de mesures disciplinaires ainsi que d'avoir omis d'invoquer devant l'arbitre une clause d'amnistie prévue à la convention collective (Holligin-Richards c. Syndicat national des employées et employés du centre de soins prolongés de Montréal (CSN) 2004T-543). Le tribunal conclut que dans cette affaire, le fait de regrouper des griefs devant le même arbitre, y compris un grief de congédiement, avait causé préjudice au salarié en le faisant mal paraître, notamment par la présence de plusieurs témoins de l'employeur. Le tribunal estime que plaidées séparément, les chances de succès du syndicat à l'égard d'une ou de plusieurs mesures disciplinaires auraient été plus grandes et que le congédiement aurait pu être réduit en suspension. L'affaire est présentement en révision judiciaire.

par Robert Légaré

# Bienvenue...

Depuis le 5 janvier dernier, la Centrale a un nouveau permanent syndical au service des communications. Il s'agit de **Jacques Désy**.



Jacques Désy

Avant de rejoindre les rangs de la CSD, Jacques a roulé sa bosse en tant que travailleur autonome dans les domaines des arts et des

communications. Il a été notamment comédien, metteur en scène, animateur de radio, puis organisateur d'événements spéciaux. Depuis 1994, il a surtout travaillé en tant que directeur des communications pour de grands événements internationaux (Festival du homard primeur à Bruxelles, Jeux de la Francophonie).

Ses expériences antérieures et sa grande capacité d'adaptation font de lui un atout pour la Centrale.

• • •

Depuis le 11 mai dernier, le bureau de Québec peut compter sur un nouveau permanent syndical aux lois sociales, l'avocat **Daniel Therrien**.

Fort de ses douze années d'expérience et de sa maîtrise en droit social et du travail, acquise au mois d'août 2001, Daniel possède les compétences recherchées



Daniel Therrien

par la Centrale pour s'acquitter des lourdes tâches qui l'attendent.

Pendant sept ans, il a travaillé à titre d'avocat permanent en droit civil

pour le Centre communautaire juridique de Montréal et il a toujours eu à cœur le mouvement syndical en s'impliquant activement au sein du **Syndicat des avocats de l'aide juridique de Montréal**, en tant qu'agent de grief puis à titre de secrétaire.

• • •

**Martin L'Abbée** exerce, depuis le 20 septembre 2004, les fonctions de permanent syndical provincial à la syndicalisation.

Depuis 1997, il s'est grandement impliqué à titre de militant à l'organisation et, depuis mars 2002, il occupait un poste de militant provincial à la syndicalisation. Durant cette période, Martin a participé activement à l'accroissement des effectifs de la CSD par l'affiliation de plusieurs nouveaux syndicats.



Martin L'Abbée

Auparavant, il avait occupé différentes fonctions au sein du **Syndicat des employés du Complexe La Cité (CSD)**. Il a été successivement secrétaire, trésorier et président.

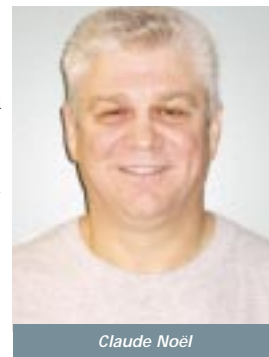
L'expérience acquise à ce jour et son engagement, tant au sein de son syndicat qu'à la CSD, l'ont certainement bien préparé à assumer ses nouvelles responsabilités.

• • •

**Claude Noël** est, depuis le 20 septembre 2004, permanent syndical assigné aux Secteurs réunis de la construction pour la région de Montréal.

En 1993, il a débuté son implication syndicale à titre de délégué de chantier, puis dirigeant régional et secrétaire archiviste au sein de son syndicat.

Ayant joint les rangs de la CSD-Construction en 2003, Claude poursuit son implication syndicale, notamment à titre de formateur en santé et sécurité du travail.



Claude Noël

Son sens des responsabilités ainsi que sa détermination sont des points essentiels qui contribueront à l'aider dans ses nouvelles fonctions.

• • •

Permanente syndicale à la négociation, au soutien à la vie syndicale et à la syndicalisation dans la région du Saguenay – Lac-Saint-Jean, **Marie-Claude Boily** entrera en fonction le 4 octobre 2004.

Diplômée universitaire en Droit, Marie-Claude a également une formation en relations industrielles et en santé et sécurité du travail.



Marie-Claude Boily

En plus de ses nombreux engagements sociaux, notamment en tant que membre du Comité consultatif du Carrefour Jeunesse Emploi de Chicoutimi et du conseil d'administration du Jeune Barreau du Saguenay – Lac-Saint-Jean, elle a fait un stage universitaire dans le milieu syndical, particulièrement en santé et sécurité du travail.

Ses connaissances, sa détermination et son engagement à la cause syndicale, constituent des facteurs déterminants pour relever les nombreux défis associés à ses nouvelles responsabilités. ☺

par Jacqueline de Bruycker

# Rolland Simoneau

Après 25 ans d'engagement, que ce soit à titre de permanent syndical à la syndicalisation et au soutien à la vie syndicale ou à celui de coordonnateur de la région Centre du Québec, **Rolland Simoneau** a pris sa retraite le 30 juin 2004. Il y pensait depuis longtemps déjà et s'y était peu à peu préparé. À 60 ans, il s'est senti prêt, habité par une nouvelle passion, celle de la minéralogie.

*« Il y a cinq ans, des gens de la région ont fondé un club de prospection minière. J'en suis le président aujourd'hui. Je passe une grande partie de mon temps à collectionner les pierres précieuses et les minéraux. Je suis quelqu'un de passionné, la minéralogie, c'est une façon pour moi de rester actif, d'exprimer cette passion que j'ai en moi »,* explique-t-il.

Rolland Simoneau est né dans la petite municipalité de Laurierville, au cœur de la MRC de l'Érable, il y a passé son enfance et son adolescence, avant de mettre le cap sur Trois-Rivières, pour y suivre une formation de machiniste.

C'est à Montréal, à l'emploi de la compagnie Dominion Engineering qu'il débute sa vie professionnelle, mais, en 1967, il saute sur l'occasion qui lui est offerte de retourner dans son coin de pays, il est embauché par la compagnie Forano de Plessisville, il y travaillera une douzaine d'années.

En 1968, il a son premier contact avec le mouvement syndical en devenant délégué de département. « Je venais d'entrer sur le marché du travail et je ne connaissais pratiquement rien du monde syndical, comme la plupart des gens avec qui je travaillais. Ce n'est pas une matière qu'on enseigne à l'école, c'est sur le plancher de l'usine que tu fais des classes », fait-il remarquer.

Il se montre un élève assidu, avide d'apprendre si bien qu'il est élu vice-président et peu après président de son syndicat.

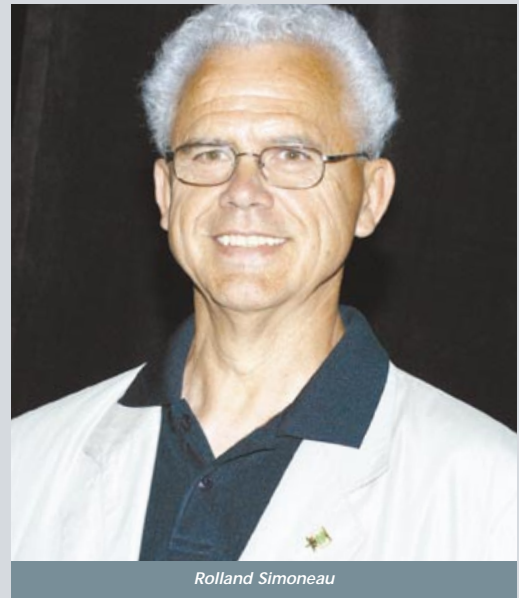
D'abord affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), le Syndicat national des employés de la métallurgie de Plessisville inc. deviendra l'un des syndicats fondateurs de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)** en 1972.

## Remise en question

À la fin des années 1970, après plusieurs années à la tête de son syndicat, il s'interroge sur son désir de poursuivre son engagement syndical ou d'y mettre fin. Une rencontre tout à fait fortuite avec Jacques Dion, alors trésorier de la CSD, décidera de son avenir. « *Il m'a proposé de présenter ma candidature pour le poste de conseiller syndical à Victoriaville, je me suis dit : pourquoi pas? J'ai saisi cette opportunité, j'ai eu le poste en octobre 1979 et très vite j'ai attrapé la piqûre* », mentionne-t-il.

Travailleur acharné, Rolland Simoneau s'est investi à fond dans son travail. Sa vie professionnelle a souvent pris le pas sur sa vie sociale et familiale, mais il n'a jamais regretté sa décision. « *Cela n'a pas toujours été facile, mais cela m'a aidé à m'épanouir, m'a ouvert les yeux sur ce qui se passe autour de moi, m'a permis de voir les choses d'une autre façon tout en m'offrant la possibilité de trouver des solutions à différents problèmes que vivent les travailleurs. Quand j'ai quitté la CSD, je l'ai fait avec le sentiment du devoir accompli* », affirme-t-il.

Au cours des 25 dernières années, il a collectionné les souvenirs, partagé avec des travailleurs de grands moments de solidarité comme de douloureux conflits de travail. « *La grève la plus difficile et la plus longue que j'ai vécue, c'est celle menée en 2001 par les travailleuses et les travailleurs de Confection Sport A.N.S. de Victoriaville. Sept mois et demi de grève, sept mois et demi d'une solidarité qui n'a jamais faibli et qui ont conduit à la signature d'une nouvelle convention*



Rolland Simoneau

*collective, mais, en bout de ligne, l'usine n'a jamais repris ses activités. C'est très difficile à accepter. Ça a été ma dernière bataille, la plus dure de toutes* », avoue-t-il.

Aujourd'hui, Rolland Simoneau a tourné la page, mais il est toujours habité par la même passion de vivre qui l'a animé tout au long de son parcours syndical. Aujourd'hui, ce père de famille et grand-père de deux petits enfants, prend le temps de vivre et de s'adonner tout entier à une nouvelle quête, celle des pierres précieuses et des minéraux. ☺

# Jean-Louis Labonté

Jean-Louis Labonté aurait pu être un policier de la Sûreté du Québec, mais le destin en a décidé tout autrement, puisque c'est au sein du mouvement syndical que pendant près de 40 ans il a fait sa marque.

« Deux opportunités s'ouvraient à moi, mais j'avais quelques difficultés à m'imaginer policier, avec tout ce que cela comporte, si bien que j'ai choisi le syndicalisme », explique Jean-Louis Labonté, retraité depuis la fin juin 2004.

Il fait ses premières armes en 1965 à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) d'abord à titre de technicien en étude de temps et mouvements et ensuite à celui de négociateur syndical.

Mais, quelques années plus tard, il participe à la fondation de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, emballé par le projet syndical qu'elle propose aux travailleurs. « C'est un de mes plus beaux souvenirs. J'ai même eu l'occasion à plusieurs reprises de travailler avec **Paul-Émile Dalpé**, le président fondateur de la CSD, c'était vraiment quelqu'un qui savait aller vous chercher au fond de vous-mêmes et qui prenait toujours la peine d'écouter ce que vous aviez à dire », souligne-t-il.

Comme la nouvelle centrale manque de moyens financiers, Jean-Louis n'hésite pas, à l'instar des autres permanents, à hypothéquer la maison qu'il vient tout juste d'acheter. « Une centrale qui appartenait aux travailleurs, c'est ce que tous nous voulions, mais pour qu'elle puisse vivre et grandir, nous n'avions pas le choix, il fallait que chacun de nous s'implique financièrement. C'était un risque à prendre, mais nous l'avons pris », rappelle-t-il.

À ses débuts à la CSD, Jean-Louis Labonté travaillait à la grandeur du Québec, il était à la fois permanent syndical, responsable des études de temps et mouvements, personne-ressource pour tout ce qui touchait

les primes au rendement, en plus de négocier des conventions collectives et de donner de la formation aux membres des syndicats affiliés.

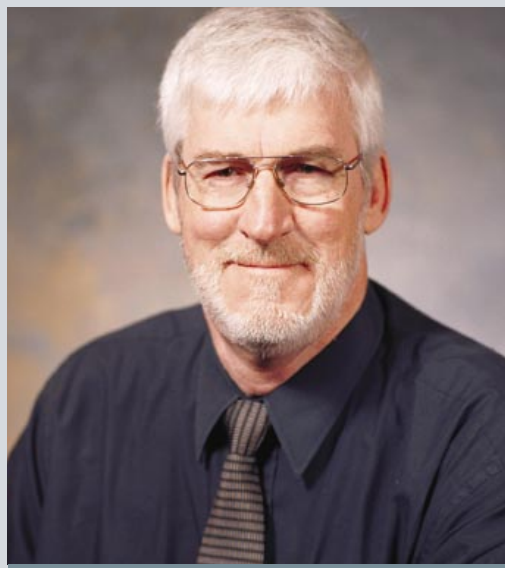
En 1984, la CSD décide d'ouvrir un bureau en Beauce, à Saint-Georges. Il y est délégué à titre de permanent syndical à la négociation, une responsabilité qu'il assumera jusqu'à sa retraite.

## Au cœur de l'action

« Être conseiller syndical, c'est être constamment dans le feu de l'action. Quand on n'aime pas ça, on abandonne très vite. Mais quand on aime ça, c'est difficile, presque impossible, d'en sortir. C'est tellement accablant. J'ai eu une très belle vie professionnelle, pas un seul moment, je n'ai pensé faire autre chose », affirme-t-il.

Mais, il reconnaît que la conciliation travail-famille n'a pas toujours été facile à réaliser. « J'ai eu huit enfants, mais il a fallu que je sois retraité pour que j'aie conduit mon dernier enfant âgé de 16 ans à l'école. J'ai réalisé que je ne l'avais jamais fait auparavant. C'est comme si je venais de découvrir ce qu'est vraiment la vie familiale, il y a des tas de choses qui sont nouvelles pour moi. »

Avec les travailleurs des syndicats affiliés dont il avait la charge, il a connu de nombreux événements qui l'ont marqué et qui ont façonné sa vision du monde, de la société. « Comme conseiller syndical à la négociation, j'ai vécu au cours des quarante dernières années plusieurs conflits de travail, parfois très durs, souvent longs, certains ont duré



Jean-Louis Labonté

plusieurs mois et, chaque fois, je m'y suis investi à fond. Je me sentais impliqué au même titre que les travailleurs. C'est parfois difficile à vivre au jour le jour. Ça finit même par affecter le moral, tellement on éprouve de la difficulté à décrocher, à prendre ses distances », mentionne-t-il.

S'il n'a jamais perdu le goût de travailler, avec le temps, il a appris qu'il fallait être à l'écoute de son corps, savoir déchiffrer les signaux qu'il nous envoie. Une leçon de sagesse qu'il aimerait transmettre à celles et à ceux qui débutent dans le métier.

Victoriaville, Québec, Montréal, Saint-Georges-de-Beauce, Jean-Louis Labonté a parcouru le Québec, métier oblige, mais c'est à Montmagny, où il est né et a grandi, qu'il a choisi de s'installer.

En plus de savourer chacune des journées qui passe et de goûter aux joies de la famille, Jean-Louis Labonté consacre aujourd'hui une bonne partie de son temps au bénévolat, que ce soit auprès des jeunes comme au sein d'une association d'utilisateurs de VTT. ☺

par Jacqueline de Bruycker

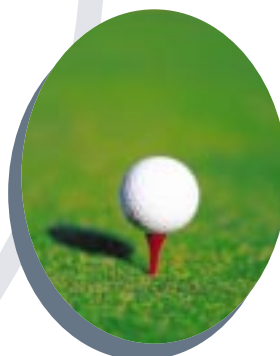
## 1<sup>er</sup> tournoi de golf de la CSD-Construction

Lors de son premier tournoi de golf, tenu le samedi 21 août dernier à Bromont, la CSD-Construction a remis tous les profits de l'activité (8 000 \$) à la Maison Claude Bilodeau.

« Les quelque 140 golfeurs présents se sont amusés et ont su apprécier les efforts déployés par l'équipe de la CSD-Construction pour faire de cette première édition un franc succès », relate **Pierre Ross**, organisateur de l'événement et vice-président de la CSD-Construction.

Pour sa part, **Michel Fournier**, président de la CSD-Construction, a tenu à souligner la décision du syndicat sur le choix de la Maison Claude Bilodeau comme bénéficiaire des profits du tournoi. « Nous recherchions un organisme qui, par sa mission, se rapprochait des valeurs véhiculées chez nous. De plus, ce type de Maison, doit avoir l'appui, non seulement des gens d'affaires, mais également d'organisations comme la nôtre. Si nous réussissons à leur donner de la visibilité en plus de leur donner un coup de pouce financier, peut-être que d'autres auront la même idée et il deviendra de plus en plus facile pour eux d'aider des gens en grande difficulté. »

Unique en son genre, la Maison Claude Bilodeau, à Sainte-Marie de Beauce, constitue le seul milieu d'hébergement, à l'échelle provinciale, qui offre des services psychologiques à l'interne axés spécifiquement sur le traitement du jeu compulsif.



(De gauche à droite) Pierre Ross, vice-président CSD-Construction, Ginette Delage et Louise Brisset des Nos, membres du C.A. de la Maison Claude Bilodeau (MCB), Pierrette Pilote, directrice générale de la MCB et Michel Fournier, président de la CSD-Construction.

## Claude Gingras

Le 1<sup>er</sup> mai dernier, à l'occasion de la fête internationale des travailleuses et des travailleurs, le journal La Tribune de Sherbrooke publiait le portrait d'un syndicaliste à la retraite : **Claude Gingras**.

Président de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)** de 1989 à 1997, Claude Gingras profite aujourd'hui de ses temps libres, mais son passé de syndicaliste l'oblige à rester alerte face aux bouleversements politiques, économiques et sociaux qui touchent la société québécoise.

Il a commencé son engagement syndical en 1968. Puis, en 1972, il fut l'un de ceux qui claquèrent la porte à la CSN pour fonder la CSD. « L'intensité des événements et des sentiments que nous avons vécus à ce moment-là me transporte encore. On avait la conviction sincère de poser des gestes nécessaires et urgents afin de remettre le syndicalisme sur les rails. »

Tout en demeurant optimiste, il prend toujours le temps d'analyser les effets néfastes de ces changements, surtout depuis l'accession au pouvoir du Parti libéral du Québec.

« Avec l'arrivée au pouvoir des libéraux de Jean Charest, les travailleurs ont accusé un recul. Ils ont perdu des droits. Ce n'est pas de cette façon qu'on bâtit une société. Le gouvernement s'est départi de sa mission de répartir la richesse. C'est un recul. Les travailleurs vont rebondir, ce n'est qu'une question de temps... L'intérêt collectif va se remettre à prédominer sur l'intérêt individuel », conclut-il.

\* Propos recueillis par le journaliste de La Tribune, Gilles Fisette

## Conseil de direction

### 4 nouveaux représentants...

Organisme d'administration et de coordination, le Conseil de direction est composé de représentants provenant des différents Secteurs réunis, Fédérations et Régions (élus ou désignés par eux), d'un représentant du personnel de la Centrale ainsi que des quatre membres du Bureau syndical de la CSD.

Nous profitons de l'occasion pour souhaiter la bienvenue à Michel Guillemette qui représente la région Montmagny - Bas-Saint-Laurent et Joël Tremblay, la région du Saguenay - Lac-Saint-Jean.

À la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD), Georges Bouchard prend la relève, tandis que Guy Harvey représente le Syndicat des salariés de la CSD.

Un merci particulier aux confrères Réjean Robin, Jean-Rock Larouche, Marc Auger et Michel Gauthier Giroux qui, au cours de leur mandat, ont toujours su assumer leurs responsabilités avec cœur et dignité.



## Quelques *dates* à retenir

### 2004

- ❑ 5 et 6 novembre • Colloque CSD - Hôtel Delta à Trois-Rivières
- ❑ 12 décembre • Conseil de direction

### 2005

- ❑ 18 février • Conseil de direction
- ❑ 8 avril • Conseil de direction
- ❑ 21, 22 et 23 avril • Bureau fédéral de la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD)
- ❑ 13 mai • Réunion annuelle de l'ensemble des syndicats des Secteurs réunis
- ❑ 16 mai • Rencontre annuelle des membres des bureaux syndicaux de la CSD et des Fédérations
- ❑ 20 mai • Bureau fédéral de la Fédération des syndicats du textile et du vêtement (CSD)
- ❑ 24 mai • Conseil de direction
- ❑ 8 au 11 juin • Congrès de la CSD - Québec 🌐

*Les dates indiquées ci-haut pourraient avoir été modifiées depuis la publication de cette revue. Une vérification de votre part quant au maintien de la date de l'événement est recommandée.*



### *La CSD à travers le Québec*

**QUÉBEC**  
(siège social)  
801, 4<sup>e</sup> Rue  
# 300  
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, av. Collin  
Montmagny (Québec)  
G5V 1B7  
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

**RICHELIEU-YAMASKA**  
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>re</sup> Avenue  
C.P. 1  
St-Georges Est (Québec)  
G5Y 2C4  
tél. : (418) 228-9577



[www.csd.qc.ca](http://www.csd.qc.ca)

