

# **L'autonomie**

**Source de notre engagement**  
**Moteur de notre action**

**Allocution du Président**



28<sup>e</sup> Assemblée plénière de la CSD  
Saint-Hyacinthe, les 15, 16 et 17 juin 2000

## Table des matières

Un temps d'arrêt .....	1
L'ampleur des bouleversements .....	4
De nouvelles réalités .....	5
De nouveaux débats .....	7
Qu'est-ce que l'autonomie ? .....	9
Un principe fondamental .....	11
Complexification de la tâche .....	13
Un modèle à préserver .....	16
Autonomie et solidarité .....	18
Respect de la personne .....	20
Des risques à mesurer .....	22
La mission-client .....	24
Les jeux de pouvoir .....	26
Des effets positifs .....	28

## **Un temps d'arrêt**

Si un congrès constitue un moment charnière dans la vie de la centrale, une assemblée plénière représente un temps d'arrêt. C'est non seulement l'occasion de mesurer le chemin parcouru et de nous rappeler les gains réalisés au cours de la dernière année, mais également de porter un regard sur le monde dans lequel nous vivons à partir des valeurs d'équité, de justice et de solidarité qui sont au coeur même de notre engagement. Une assemblée plénière nous offre également l'opportunité d'amorcer une réflexion sur notre façon de militer, de faire du syndicalisme et de déterminer « l'application des orientations décidées par le congrès ».

La société a changé, elle a, au cours des dernières années, subi d'importantes mutations. L'ordre économique, technologique, politique et social en est sorti bouleversé. À l'échelle de la planète, le néolibéralisme, s'il rencontre fort heureusement des foyers de résistance, n'en étend pas moins ses tentacules, accentuant ses pressions afin que tous se conforment aux règles édictées par la mondialisation, la globalisation. Le discours que nous livrent nombre de politiciens et d'économistes est sans équivoque, il nous dit que notre survie dépend de notre adaptation et que ceux qui refuseront de s'ajuster courent le risque d'être exclus.

Cette fatalité à laquelle on nous condamne, nous avons décidé à la CSD de la combattre car nous croyons qu'il faut remettre au premier plan les valeurs d'égalité et de démocratisation, assises sur lesquelles nous réussirons à bâtir une société plus juste, plus humaine.

Les institutions financières internationales, avec en tête le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, ont facilité l'émergence de ce nouvel ordre économique mondial, dont la compétitivité est la pierre angulaire. Elles ont forcé les pays du tiers-monde et de l'Est de l'Europe, étranglés par les dettes, à changer de fond en comble le visage de leur économie : dévaluation des monnaies, libéralisme des prix et du commerce, privatisation, etc., ce qui a conduit à leur déstabilisation aussi bien économique que sociale, voire à leur destruction.

Les pays industrialisés, membres de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), n'ont pas été épargnés. Ils ont, eux aussi, goûté à la médecine des grands prêtres de la finance, qui les ont précipités dans une lutte au déficit, à l'inflation, avec en toile de fond la déréglementation. La mise en place de l'économie globale a entraîné dans son sillage l'effritement de nombreux droits sociaux, la propagation de la pauvreté et une augmentation

vertigineuse des inégalités sociales, de la précarité. Pour les tenants de ce nouveau dogme, c'est désormais le marché qui fait la loi, qui impose ses règles. L'être humain a cessé d'être la pièce maîtresse de l'échiquier.

## **L'ampleur des bouleversements**

Ici même, au Québec, l'objectif du déficit zéro nous a emportés dans une vague en cascades de resserrements budgétaires, de compressions, de réductions, de coupures, de fermetures. Privilégiant ceux qui roulent sur l'autoroute du succès, cette « thérapie économique » a été appliquée sans ménagement à de nombreux secteurs de la société.

Mais il y a d'autres signes qui implacablement témoignent de l'ampleur des bouleversements sociaux. La cellule familiale a connu de nombreux soubresauts, de nouvelles formes de violence sont apparues, nos rapports sociaux sont de plus en plus complexes et, souvent même, ils se développent sous le signe de la judiciarisation.

Cette société qui perd de plus en plus le sens de l'humain nous interpelle dans notre capacité de transformation, dans notre rôle d'agent de changement social. Jamais la centrale n'a fait écho au discours de laisser-faire, véhiculé par le néolibéralisme, au contraire, sa volonté et sa détermination à infléchir le cours des choses n'ont jamais, depuis sa fondation, été prises en défaut.

## **De nouvelles réalités**

Mais pour continuer à changer les choses dans une perspective d'équité, de justice et de solidarité, il nous faut constamment prendre la mesure des choses. Nous devons plus que jamais nous ouvrir aux nouvelles réalités, les comprendre, les interpréter, être sensibles aux besoins nouveaux, aux attentes nouvelles des travailleuses et des travailleurs et ainsi être en mesure de les traduire en revendications précises et concrètes à la mesure de leurs aspirations.

La tâche est d'autant plus audacieuse que nous sommes aujourd'hui confrontés à une diversité de types d'emploi avec, entre autres, le développement des emplois atypiques qu'ils soient temporaires, partiels, occasionnels, surnuméraires ou autonomes. Pour ces derniers seulement, ce sont des centaines et des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs ignorés par le Code du travail, sans statut défini, pratiquement sans droit et sans protection, qui sont ainsi livrés à l'arbitraire d'employeurs de plus en plus voraces.

Pire, ils se retrouvent pris dans l'engrenage sans fin d'une compétition malsaine qui les oppose à d'autres travailleuses, à d'autres travailleurs confrontés aux mêmes difficultés.

Entraînés dans la spirale de l'appauvrissement, plusieurs n'ont d'autre issue que de se tourner vers le travail au noir, passant de la marginalité à l'illégalité. C'est trop souvent le prix à payer pour survivre. Face à cette situation alarmante, que nous ne cessons de dénoncer et de combattre, la CSD a choisi la solidarité et mise, entre autres, sur le développement de réseaux d'entraide.

## **De nouveaux débats**

La multiplication et la diversification des statuts du travail, les cloisonnements sociaux qui accentuent la séparation entre les travailleurs et les sans-emploi, entre les femmes et les hommes, entre les activités déclarées et l'économie souterraine, etc. accentuent inéluctablement le fractionnement du tissu social.

Ces nouvelles réalités ne sont pas sans entraîner, dans nos rangs, certains questionnements sur le type de syndicalisme que nous devons mettre de l'avant et pratiquer aujourd'hui, sur le rôle que doit jouer la centrale ainsi que sur la façon dont elle doit l'assumer. Les changements structurels de l'activité économique, la mondialisation, la grande diversité de la main-d'oeuvre, l'arrivée en force des nouvelles technologies ont pesé sur la capacité d'adaptation de la représentation des travailleurs.

Les principes mêmes, qui ont servi d'assises à la fondation de la CSD en 1972, se retrouvent au coeur des débats. En ces tout débuts du troisième millénaire, alors que la compétitivité a été érigée en système, une valeur comme l'autonomie a-t-elle encore sa place ? Constitue-t-elle vraiment la source de notre engagement, le moteur de notre action ? Ce principe est-il encore conciliable avec les nouvelles réalités du monde du

travail ? Nous permet-il de forger une réponse créative et innovatrice aux assauts que la mondialisation néolibérale ne cesse de lancer contre les travailleuses et les travailleurs ? De quelle façon devons-nous alimenter notre autonomie et, dans un contexte à la fois de continuité et de changement, comment pouvons-nous la renforcer, l'actualiser ? Ce sont là quelques-unes des questions dont nous débattons ensemble au cours de l'assemblée plénière.

## **Qu'est-ce que l'autonomie ?**

Etymologiquement, l'autonomie se définit comme la condition d'une personne ou d'une collectivité qui détermine et qui choisit elle-même la loi, les règles ou les principes auxquels elle a décidé de se soumettre, d'obéir. Une personne ou une collectivité autonome ne vit pas sans règles, mais elle n'obéit qu'aux règles qu'elle a choisies après les avoir soigneusement examinées et analysées. Essentiellement, l'autonomie représente la possibilité de décider, pour un individu, pour un organisme, par rapport à un pouvoir central, une hiérarchie, une autorité.

L'autonomie s'oppose à l'obéissance aveugle, sans aucune critique, aux règles de conduite suggérées par une autorité extérieure. L'autonomie, c'est l'antithèse même de la soumission.

Mais l'autonomie ne se limite pas qu'à la liberté de choisir, elle revêt une autre dimension, elle implique également la capacité d'agir, de réaliser des choses par soi-même, de sa propre initiative. L'autonomie, c'est l'antithèse de la dépendance fonctionnelle qui rend l'individu incapable d'accomplir quelque action par lui-même.

Une des grandes forces de la CSD, c'est précisément l'autonomie de ses syndicats affiliés. Cette autonomie garantit à chaque syndicat, quel qu'il soit, où qu'il soit, quel que soit le nombre de membres qu'il compte, le pouvoir de décider, par lui-même et pour lui-même, de son fonctionnement, de ses structures, de ses objectifs, de ses actions. Ainsi, chaque syndicat dispose de tous les pouvoirs lui permettant d'exercer un véritable contrôle sur sa destinée.

Concrètement, les syndicats affiliés à la CSD possèdent, entre autres, le pouvoir d'élaborer, d'adopter et de modifier leurs propres règlements, le pouvoir de se doter des structures qui leur conviennent, le pouvoir d'établir leur fonctionnement, le pouvoir de choisir leurs représentants, le pouvoir de déterminer leurs priorités de revendication, le pouvoir de négocier les clauses de leur convention collective et de les faire respecter, le pouvoir de recourir ou non à la grève, etc. sans oublier le pouvoir de décider de leur adhésion à la CSD comme celui d'y mettre fin.

## **Un principe fondamental**

C'est ce que les fondateurs de la CSD ont toujours voulu en reconnaissant aux syndicats affiliés à la centrale la responsabilité première et entière d'assumer les quatre grandes fonctions qui enchâssent l'action syndicale : les fonctions démocratique, administrative, de représentation et de formation des militants. Le pacte de solidarité, élaboré démocratiquement et constamment actualisé par les délégués des syndicats affiliés réunis en congrès, consacre ce principe fondamental. Le pacte de solidarité précise également l'organisation du soutien que la centrale se doit d'apporter à tous ses syndicats affiliés pour qu'ils puissent développer, maintenir et vivre pleinement et quotidiennement leur autonomie, car l'autonomie n'a de sens que si l'on a vraiment tous les moyens nécessaires pour l'exercer.

Mais l'autonomie des syndicats affiliés est loin de signifier qu'ils sont isolés, complètement indépendants les uns des autres. Au contraire, ces syndicats autonomes, pleinement responsables de leurs décisions et de leurs actions sont en interaction constante les uns par rapport aux autres. La centrale, dont ils sont les véritables propriétaires, constitue pour eux un lieu privilégié d'échanges et de partage, où, au-delà de leurs différences, de leurs divergences, ils ont appris à se connaître, à se respecter et à travailler ensemble dans un

esprit de convivialité, mais sans jamais perdre leur identité, sans sacrifier le moindre de leur spécificité.

L'autonomie, cette capacité pour chaque syndicat d'agir en responsabilité et en solidarité au sein de la centrale, apparaît donc une des grandes balises de l'action syndicale à la CSD. Elle constitue la base même du fonctionnement démocratique et solidaire de la CSD. Les syndicats affiliés en sont les premiers artisans.

Garant farouche de l'autonomie des syndicats, le pacte de solidarité a assuré l'émergence et le développement d'une dynamique de compréhension et d'ajustements mutuels qui a permis à chaque syndicat affilié à la CSD de bien saisir les réalités que vivent les autres, d'en comprendre la problématique tout comme les enjeux et d'intégrer les revendications particulières à chaque groupe dans une défense collective des droits des travailleuses et des travailleurs.

## **Complexification de la tâche**

La tâche assignée aux dirigeants syndicaux s'est considérablement alourdie au fil des ans et leurs responsabilités se sont accrues. Le champ du négociable s'est élargi, les structures syndicales tout comme les formes traditionnelles de représentation des travailleuses et des travailleurs sont, elles aussi, questionnées. Pour répondre aux attentes des syndicats affiliés et pour les aider à relever les enjeux et les défis d'une société toujours plus complexe et globalisée, la centrale a multiplié les champs d'interventions, peaufiné ses outils.

Pour alléger et simplifier les fonctions administratives, la CSD a élaboré le logiciel « Gestion de la trésorerie ». En plus de permettre la réduction de l'investissement de temps requis, ce logiciel favorise le contrôle démocratique des finances syndicales en permettant la production rapide de rapports pouvant porter sur diverses périodes comptables.

L'écoute des besoins et des attentes des membres étant la pierre d'assises de la représentation syndicale, la CSD a, à cette fin, développe ses systèmes d'informations portant sur la vie syndicale, la conciliation travail-famille et la préparation d'un projet de convention collective.

L'exercice des droits comme de la démocratie reposant d'abord sur la connaissance, elle a multiplié et raffiné ses outils d'information ( Guide de santé et de sécurité du travail, la Base, le Fureteur CSD, etc.) et créé son logiciel « Mystère à l'usine ».

En soutien à toutes les facettes de l'action syndicale, la CSD a favorisé le développement de l'autonomie de ses syndicats affiliés en mettant à leur disposition, dans toutes les régions, un programme de formation aussi riche que varié, en constante évolution.

Enfin, en matière de formation, comme en matière d'organisation et de soutien à la vie syndicale, la CSD a fait place aux militantes et aux militants. Leur implication, nourrie par la centrale, si elle bénéficie à l'ensemble de ses syndicats affiliés comme à l'organisation elle-même, contribue à l'essor d'une vie syndicale démocratique et autonome, dans leur milieu.

Pour mener à terme certaines de ses réalisations, la CSD a dû faire appel à des personnes-ressources en dehors de ses rangs. À chacune de ces occasions, elle s'est assurée que cette démarche ne mettait pas en danger, ni ne compromettrait son autonomie, ni celle de ses syndicats affiliés. La culture de

---

la centrale est restée intacte et sa mission n'a jamais été subordonnée à de quelconques intérêts économiques, comptables.

Dans le cadre de leurs activités quotidiennes, les syndicats sont, eux aussi, appelés à côtoyer des consultants extérieurs, qui ne partagent pas nécessairement la même culture, qui n'adhèrent pas aux mêmes valeurs. Dans certains dossiers, par exemple, les régimes de retraite, la réorganisation du travail, l'évaluation des emplois et l'équité salariale, les syndicats peuvent être appelés à travailler avec des ressources extérieures, que ce soit à la demande de l'employeur ou de leur propre initiative.

De façon générale, une telle décision est sans conséquence sur la ligne de pensée de la CSD, élaborée collectivement et démocratiquement par les syndicats affiliés. Mais le danger est latent, car pour des questions de valeur, par choix ou à cause de la lourdeur même de la tâche à assumer, des responsables syndicaux pourraient décider de se départir de certains champs de responsabilités, ce qui pourrait interférer sur l'autonomie du syndicat. La légitimité reconnue à ces dirigeants et l'exercice de leur leadership pourraient être remis en cause à l'intérieur même du syndicat par une partie des membres.

## **Un modèle à préserver**

La CSD a réussi à préserver le modèle de syndicalisme tel qu'il a été défini lors de sa fondation, un modèle élaboré pour libérer les travailleuses et les travailleurs, pour mettre un terme à leur exploitation par l'employeur. Plus encore, il repose sur la reconnaissance du droit à toute composante de la société d'avoir sa place, tout en lui refusant d'accéder à l'hégémonie. Ainsi, refuser à quiconque d'accéder à l'hégémonie, c'est l'empêcher de dominer, de se substituer à l'ensemble de la société brimant ainsi la liberté de tous.

Le rôle de la centrale a toujours été de favoriser l'autonomie de chacun de ses syndicats affiliés, de chacun de ses dirigeants afin qu'ils soient en mesure d'anticiper les fréquents changements qui interpellent quotidiennement leur action et qu'ils puissent agir, dans le respect des mandats qui leur ont été donnés par les membres, pour y faire face. La CSD a largement encouragé leur participation et leur implication, elle les a préparés à concilier l'efficacité et la transparence, l'autonomie et les obligations contractées à l'égard de leurs membres, de la centrale comme de l'ensemble de la société. Car qui dit droits dit obligations. L'autonomie des syndicats entraîne naturellement des obligations, entre autres :

- 
- l'obligation de promouvoir et de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs ;
  - l'obligation de respecter les différentes valeurs prônées par la CSD tout en encourageant l'innovation ;
  - l'obligation de véhiculer l'autonomie que leur confère leur adhésion à la CSD à l'intérieur de leurs rangs, parmi leurs membres ;
  - l'obligation de s'acquitter de toutes les responsabilités inhérentes à la tâche, qu'il s'agisse de la rédaction d'un procès-verbal, de l'élaboration de prévisions budgétaires ou de la représentation de leurs membres ;
  - l'obligation d'assumer les fonctions démocratiques qui leur incombent et d'adapter leurs propres structures en fonction des besoins et des aspirations des membres qu'ils représentent ;
  - l'obligation de s'assurer d'une relève et de la préparer en rendant la formation accessible au plus grand nombre.

C'est aussi le principe fondamental de l'autonomie qui définit les relations des syndicats entre eux, comme les relations entre les syndicats et la centrale, tout en protégeant la liberté de chaque partenaire contre l'intervention arbitraire, l'ingérence.

## **Autonomie et solidarité**

Chaque syndicat est à la fois autonome et solidaire car, en décidant de s'affilier à la CSD, un syndicat choisit en toute liberté de s'associer à d'autres groupes de travailleuses et de travailleurs avec qui il partage les mêmes valeurs, les mêmes objectifs. La force, la vitalité du syndicalisme se développent ou s'amenuisent dans la mesure où, chez les syndicats affiliés, la volonté de s'engager personnellement pour des buts définis en commun est présente ou absente. Cette volonté d'engagement n'est pas sans requérir du courage, de la compréhension et le sens des responsabilités.

Pour faciliter et encourager l'autonomie de ses syndicats affiliés, la CSD a misé sur la liberté, une liberté qui favorise et consolide l'exercice d'une solidarité active, empathique, concrète, quotidiennement enrichie. Pour relever ce défi, elle s'est dotée de principes et de règles de fonctionnement et elle a élaboré une stratégie de proximité, grâce à laquelle elle a été et est en mesure de procurer à ses syndicats affiliés une présence active, une grande disponibilité, un soutien et des interventions de qualité.

Si l'autonomie est mise en exergue comme étant, avec la solidarité, une valeur fondamentale sur laquelle est basée notre action syndicale, elle s'impose d'autant plus qu'elle est

---

l'expression du respect que la centrale témoigne à l'égard des personnes, à l'égard de ses membres. L'autonomie est la réponse tangible de la CSD aux pièges de l'autoritarisme, du dirigisme, elle s'oppose à l'esprit néolibéral qui ne vise qu'à satisfaire l'appétit de profits et qui, sur l'autel de la compétitivité, est en train de sacrifier le sens d'être, de faire et de vivre ensemble, le sens du bien commun.

La CSD ne se substitue à aucun de ses syndicats affiliés, ils ont l'entière responsabilité de leurs décisions et de leurs actions. Qui est mieux placé que les travailleuses et les travailleurs pour savoir ce qui est bon pour eux ? Comment obtenir leur participation et leur appui si l'action proposée se fait à contresens de la vision qu'ils ont des problèmes qu'ils vivent tous les jours ?

Grâce à l'écoute attentive des besoins de ses membres et à sa constante disponibilité auprès d'eux, grâce également à sa volonté de favoriser leur pleine participation au processus décisionnel, la CSD a contribué à faire de chaque syndicat un agent de changement et le syndicat, c'est tous et chacun de ses membres. C'est de leur force et de leur pouvoir d'action que la centrale tire sa vitalité, son dynamisme comme sa raison d'être.

## **Respect de la personne**

Le fonctionnement démocratique de la CSD repose sur le respect et la primauté de la personne. L'implication grandissante des membres, en assumant des responsabilités dans leur syndicat ou à la centrale, a clairement fait la démonstration que la prise en charge de la CSD par les militantes, les militants est possible. Mieux encore, c'est cette implication qui octroie aux syndicats et à la centrale le pouvoir de changer les choses. Une implication, une appropriation qui, hors de tout doute, consacre le fait que la CSD est la propriété des syndicats affiliés et que c'est en fonction de leurs besoins et de leurs aspirations qu'elle continuera de se développer.

Mais l'autonomie des syndicats affiliés ne peut exister et s'épanouir sans un cadre réglementaire. Le pacte de solidarité, qui est au coeur de la culture de la CSD, constitue ce cadre de référence. Il alimente la pensée des membres, soutient leurs actions et établit précisément les valeurs auxquelles chaque syndicat se doit d'adhérer. Le syndicat qui décide de s'affilier à la CSD, s'engage à respecter ces valeurs, à les faire siennes.

Ce n'est pas un hasard si les règlements de la CSD sont chapeautés par une déclaration de principe dans laquelle la centrale considère comme « sacré le droit de ses syndicats

affiliés d'être ou de  
cesser d'être affilié ». À  
la CSD, l'autonomie

est synonyme de liberté  
et c'est dans le respect  
de cette liberté qu'au  
plus haut niveau de son  
exercice, chaque  
syndicat est, au même  
titre que les autres  
syndicats affiliés et de  
concert avec eux,  
propriétaire de la  
centrale.

Le processus  
démocratique assure à  
chaque militante, à  
chaque militant une  
participation réelle et  
active aux grands  
débats de la centrale  
tout autant qu'à  
l'élaboration de ses

politiques comme de ses revendications, lui donnant le contrôle  
entier sur la centrale. Ainsi, la militante, le militant dispose de  
l'ensemble des leviers qui lui permettent d'orchestrer et  
d'orienter le développement de la centrale en tenant compte  
des intérêts de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs  
qu'elle représente.

Quelle que soit l'instance où ils siègent ou la tribune où ils sont  
invités à s'exprimer, les syndicats savent que leurs  
représentantes et leurs représentants ont tous leur mot à dire,  
qu'il y aura toujours place au sein de la CSD au dialogue, aux  
échanges. Ils ont l'assurance que, dans le cadre du  
cheminement décisionnel démocratique, il y a et il y aura  
toujours une place pour chacun.

## **Des risques à mesurer**

Mais il y a parfois un envers à la médaille. L'exercice de l'autonomie comme celui de la liberté n'est pas sans comporter certains risques. Mal assumée ou mal encadrée, l'autonomie conduit quelquefois au sectarisme. Le sectarisme guette tout syndicat qui se replie sur lui-même, qui considère ou qui érige ses différences comme des barrières à la solidarité. Il a perdu le sens du collectif, son horizon s'est rétréci, que ce soit parce qu'il croit que les autres ne peuvent plus rien lui apporter, estimant que tous ses besoins sont comblés et satisfaits ou parce qu'il n'a plus le goût d'échanger, de partager avec les autres.

Générateur d'exclusion, le sectarisme sonne le glas de toute démarche collective et solidaire, les revendications d'un groupe de travailleuses et de travailleurs prenant le pas sur celles de l'ensemble des syndicats affiliés. L'action syndicale perd son sens, elle dérive car elle rejette, dénie la solidarité qui est sa principale composante. Isolé, ce syndicat se départit de ses responsabilités à l'égard de la centrale, ainsi que vis-à-vis l'ensemble des syndicats qui la composent et se déleste de son rôle d'agent de changement dans la société.

Le sectarisme a des effets multiplicateurs, si bien que les membres d'un syndicat qui se referme sur lui-même, risquent d'adopter le même comportement, chacun se cantonnant dans ses positions et s'exposant à une intolérance destructrice.

## **La mission- client**

Deuxième écueil, l'émergence de la mission-client. Galvanisée par la mondialisation, la société de consommation conditionne les mentalités. La logique marchande et son approche fournisseur-client se propage partout, jusque dans le milieu syndical. Pour certains, tout désormais se magasine, d'un côté, les fournisseurs de services, de l'autre, les utilisateurs de services, les clients. D'un côté la centrale, de l'autre son syndicat affilié.

Le syndicat affilié, qui se laisse prendre dans l'engrenage de la loi de l'offre et de la demande, de propriétaire devient client. Oubliant son rôle d'agent de changement au sein de l'organisation, l'objectif de son adhésion à la centrale se rétrécit. Il ne cherche plus qu'à obtenir pour son seul bénéfice le plus de services au moindre coût possible. Cette dimension de ses rapports avec la centrale prend alors le dessus sur l'importance fondamentale de choisir une organisation syndicale en fonction des valeurs qu'elle prône, qu'elle défend.

Si la carte de la motivation matérielle a déjà été jouée par des syndicats américains et européens, très vite ils se sont aperçus que la fourniture de services ne peut et ne saurait se substituer à de véritables formes d'action collective. Pour la CSD, l'approche fournisseur-client se présente comme la négation

même des valeurs qu'elle véhicule et de son engagement envers l'ensemble des travailleuses et des travailleurs qu'elle représente.

Mais la CSD ne s'est jamais cantonnée dans une approche monolithique vis-à-vis les besoins exprimés par ses syndicats affiliés. Consciente que certains syndicats peuvent avoir des besoins particuliers, la centrale n'hésite pas à y répondre et à leur fournir le soutien spécifique dont ils ont besoin, en s'appuyant sur sa capacité d'innover. C'est aussi une question d'équité et de solidarité.

## **Les jeux de pouvoir**

Un autre risque qui guette une organisation syndicale qui parie sur l'autonomie de ses syndicats affiliés : les jeux de pouvoir. Un syndicat est, par définition, un lieu de décisions et d'actions, ce qui sous-entend le pouvoir, un individu ou un groupe d'individus pourrait succomber à la tentation de se l'approprier.

Dans un tel contexte, c'est l'ensemble du fonctionnement démocratique du syndicat qui peut en être affecté. Pour des considérations politiques, le syndicat aliène son autonomie, aveugle son sens critique. Des personnes ne partageant pas les choix de la majorité ou des dirigeants sont rejetées, exclues. La dépendance prend le pas sur l'autonomie et la transparence. Des dérapages sont possibles. De tels risques, s'ils existent et s'il faut y être sensibilisés, sont contrebalancés par la structure même de la CSD, mais surtout par sa foi, partagée par ses syndicats affiliés dans « le respect de l'intelligence des travailleuses et des travailleurs et la liberté de la personne en laissant à chacune la liberté de choix politique, religieux, moral ».

Le sectarisme, la mission-client, les jeux de pouvoir sont autant de pièges sur la voie de l'autonomie. Ces risques sont bien réels, cependant, ils ne seront jamais assez grands pour amener la CSD à remettre en question le principe même de

l'autonomie de ses syndicats affiliés, qui combine leur capacité de décider et d'agir et qui, essentiellement, repose sur l'adhésion aux valeurs que les syndicats eux-mêmes se sont donnés.

## **Des effets positifs**

Beaucoup plus important que les risques qu'elle implique, l'autonomie, au-delà de sa valeur intrinsèque, s'affiche pour les travailleuses et les travailleurs comme un facteur de conscientisation et de développement.

Vivant l'autonomie au sein de votre syndicat, vous avez tiré profit de tous les outils mis à votre disposition par la centrale et vous vous en servez au fil de vos activités syndicales chaque fois que vous avez des gestes à poser, des choix à faire, qu'il s'agisse de rédiger un grief, de négocier avec l'employeur ou de débattre de l'organisation du travail, etc.

De plus, la pratique de l'autonomie syndicale vous a fourni les clefs pour mieux assumer votre vie de citoyens, de parents et faire face aux problèmes qu'elle génère. Cet apprentissage vous permet aujourd'hui de mieux vous approprier votre quotidien et de prendre vos responsabilités de façon éclairée.

Bâtir une organisation syndicale, la développer sur la base de l'autonomie, c'est traduire concrètement le respect que l'on voue à l'intelligence et au sens des responsabilités des personnes qui la composent. C'est un défi emballant parce qu'il n'y a pas d'autonomie sans liberté, sans pensée, sans discussions, sans débats d'idées, sans remise en question.

Tout cela, nous l'avons vécu ensemble en développant notre organisation, en l'élargissant à de nouveaux groupes comme à de nouvelles catégories de travailleuses et de travailleurs, en s'ouvrant sur le monde.

Fort de cet enseignement, il nous faut aujourd'hui faire en sorte que plus que jamais l'autonomie s'impose comme la source de notre engagement, le moteur de notre action.

