

Consoeurs, confrères,

L'année qui s'achève aura surtout été caractérisée par la mise en oeuvre du projet collectif que nous avons démocratiquement défini lors du Congrès de juin 1997, un projet qui s'articule autour de trois grands axes, soit :

- l'établissement d'une nouvelle stratégie de croissance, basée sur l'innovation et la gestion efficace des opportunités;
- la revitalisation de la négociation collective par l'entremise d'un nouveau contrat social;
- le développement de liens d'échanges internationaux avec de grandes organisations syndicales étrangères.

De plus, la C.S.D. a, au cours des derniers mois, été interpellée dans sa mission, dans ses fondements par des événements aussi bien internes qu'externes, qui en raison même de leur importance ou de leur acuité, ont convaincu le Comité exécutif de convoquer un congrès spécial.

La tenue de ce congrès spécial a pour objectif d'apporter les précisions qui s'imposent aux règlements qui enchâssent la mission, les valeurs, aussi bien que la composition, le rôle et les mécanismes de fonctionnement de la Centrale, mais surtout il sera pour nous toutes et nous tous l'occasion privilégiée, en cette aube du troisième millénaire, de dégager de nouvelles avenues, d'ajuster aux nouvelles réalités socio-économiques et politiques le pacte de solidarité, qui unit entre eux tous les membres, toutes les instances de la C.S.D. Le temps est venu pour nous de renouveler ce pacte de solidarité, qui est la toile de fond et le moteur de notre action depuis la fondation de la Centrale en 1972.

## **Le pacte de solidarité**

Avant d'échanger et de passer à l'action, il est important de se rappeler que le pacte de solidarité, c'est l'expression même d'un consensus, d'un accord de pensée et d'un partage d'objectifs, qui ont été élaborés et forgés démocratiquement par tous les syndicats affiliés à la C.S.D. Ce consensus touche aussi bien la définition et le mode de fonctionnement des structures décisionnelles de la Centrale que l'organisation du soutien que celle-ci apporte à ses syndicats affiliés pour qu'ils puissent développer, maintenir et vivre pleinement et quotidiennement leur autonomie.

Ce pacte est au coeur de la culture de la C.S.D., il est la marque tangible de notre spécificité et il repose sur des valeurs qui sont les pierres d'assises de notre mouvement, soit :

- la liberté de la personne tant dans son intelligence que dans la recherche de la satisfaction de ses besoins matériels;

- la reconnaissance du droit à toute composante de la société d'avoir sa place tout en lui refusant d'accéder à l'hégémonie et de se substituer à l'ensemble de la société brimant ainsi la liberté de tous;
- la reconnaissance à chaque individu de la liberté de ses choix politiques, religieux, moraux, sociaux;
- le droit de chaque syndicat d'être affilié ou de cesser de l'être;
- l'appartenance de la Centrale à ses syndicats affiliés, qui en sont les véritables propriétaires;
- l'indépendance politique.

Ainsi, en tout premier lieu, ce pacte nous renvoie à l'article 1 des règlements de la C.S.D., au fondement même de notre existence en reconnaissant et en consacrant la C.S.D. comme un mouvement de fraternité et de solidarité entièrement dédié à la formation, à l'information, à la défense et à la promotion collective des travailleuses et des travailleurs. Une vocation et une mission auxquelles la Centrale n'a jamais failli en 26 années d'actions, d'expériences et d'innovations.

C'est l'application du pacte de solidarité qui a permis à chacun de nos syndicats de développer une vie syndicale authentique, dynamique et de mener une action syndicale efficace. Sans lui, jamais nos syndicats n'auraient pu atteindre démocratiquement les objectifs qu'ils se sont fixés, jamais la Centrale n'aurait pu leur fournir les moyens, les

instruments, la formation, le soutien dont ils ont besoin pour s'assumer pleinement et mener à terme le projet syndical dont ils se sont dotés.

C'est aussi ce pacte qui a servi de référence première lorsqu'il a fallu définir les paramètres des règlements de la Centrale et déterminer les montants de la contribution financière à acquitter par les syndicats. La solidarité se doit d'être alimentée et nourrie si nous voulons continuer à agir sur les milieux de travail comme au sein de la société et avoir en main tous les outils nécessaires pour y parvenir.

Et la force de ce pacte de solidarité, comme sa principale caractéristique, c'est qu'il a été bâti collectivement et démocratiquement, ce qui lui confère sa légitimité. Il est à l'image des préoccupations et des priorités véhiculées par les syndicats affiliés, il est le reflet de la volonté exprimée par les délégué-e-s et acheminée à l'intérieur des différentes structures décisionnelles de la Centrale. C'est pourquoi loin d'être figé, coulé dans le béton, il a évolué au fil des années. Ces transformations ont été guidées tant par les changements qui ont ébranlé la société, par l'évolution même des relations entre les syndicats affiliés que par l'urgente nécessité d'adapter nos approches aux nouvelles réalités du monde du travail.

Le pacte de solidarité a non seulement marqué l'histoire de la C.S.D. et façonné son cheminement, il a eu également des répercussions sur tout le milieu syndical et par ricochet sur les milieux de travail. Il a, en effet, permis au cours des dernières années :

- l'émergence au Québec d'un nouveau courant syndical, qui a eu un impact déterminant sur le développement et l'orientation des autres organisations syndicales et qui, parce qu'il s'éloignait des sentiers battus et du

conformisme qui sclérosait les relations de travail, a débouché sur un modèle différent, innovateur, qui est aujourd'hui largement véhiculé;

- la démarcation de la C.S.D. sur l'échiquier syndical québécois en mettant l'accent sur l'originalité de notre démarche, la souplesse de nos structures ainsi que sur notre remarquable capacité d'innover. Sans cesse, nous travaillons à développer de nouvelles approches, à trouver des réponses inédites aux réalités changeantes d'une société industrielle libéralisée, déréglementée, privatisée, aux prises avec les écueils de la mondialisation. Cette capacité de générer des innovations existe chez nous parce que nous respectons tous et chacun de nos membres, nous reconnaissons l'apport important qu'ils représentent pour la Centrale, l'expertise qu'ils ont développée au sein de leur milieu de travail, nous n'avons pas peur de miser sur leur intelligence et leur imagination. Si la C.S.D. est reconnue pour cette capacité d'innover, c'est parce qu'il y a chez nous des femmes et des hommes qui, se sentant respectés, épaulés, soutenus, ont osé prendre des risques. Cette synergie nous distingue des autres organisations syndicales;
- le développement d'une stratégie de proximité, grâce à laquelle la C.S.D. est en position de procurer à ses syndicats affiliés une présence active, une grande disponibilité, un support et des interventions de qualité;
- le regroupement sous l'égide de la C.S.D. des syndicats affiliés. Nous avons tous appris à vivre ensemble et à nous serrer les coudes dans un esprit de convivialité, de fraternité et de respect mutuel et cela, malgré nos différences parfois significatives. Nous avons ainsi appris à mieux nous connaître, à

cheminer côte à côte et à travailler ensemble à la réalisation d'objectifs communs;

- la transposition dans des situations concrètes des grands principes de démocratie, de liberté, d'équité et de justice sociale;
- le développement d'une dynamique de compréhension et d'ajustements mutuels, chacun faisant des efforts pour se mettre au diapason de l'autre, pour être en accord avec lui pour la défense d'objectifs communs, ceux de former, informer, défendre collectivement les travailleuses et les travailleurs et en bout de ligne de redonner au travail une dimension humaniste;
- l'enrichissement des connaissances de chaque syndicat affilié. Le pacte de solidarité a permis à tous nos membres de cerner les réalités que vivent les autres, de comprendre la problématique à laquelle ils sont confrontés, et ainsi de mieux apprécier ce qu'ils apportent au mouvement.

Au-delà de toutes ces considérations, le pacte de solidarité de la C.S.D. s'est aussi avéré au sein de la société québécoise un élément important de changement. Il a eu un effet marquant sur les mentalités et sur le visage même du monde du travail. Mais ce n'est là qu'un début. Si nous voulons poursuivre sur notre lancée et conserver cette influence sur la scène québécoise, nous nous devons aujourd'hui de remodeler, de renouveler le pacte de solidarité.

En tant que mouvement syndical, nous sommes aujourd'hui interpellés par la mondialisation des marchés, des entreprises, des capitaux, elle s'accompagne d'un courant de pensée néolibérale, qui a fait de la compétitivité l'option stratégique prédominante. Les principes de la libéralisation, de la dérégulation et de la privatisation déterminent l'ordre du jour du développement et leur pratique tourne à la surenchère. Ces principes remettent en cause les législations sociales, affaiblissent les liens sociaux et nivellent par le bas les salaires et les droits sociaux. C'est comme si, dans cette nouvelle société qui s'est donné la rentabilité comme credo, il n'y avait plus de place pour la solidarité, ni pour le bien commun.

Ainsi, la C.S.D. doit faire face à l'urgente nécessité de réconcilier travail et démocratie, de promouvoir le projet de démocratisation des milieux de travail et de la société. C'est la responsabilité qui nous incombe, le défi qui nous attend à ce tournant d'un nouveau siècle tout comme il nous appartient d'insérer au coeur de nos propositions la solidarité, l'entraide et le réseautage, notre réponse à la montée de l'individualisme.

## **Stratégie de croissance**

Le Congrès de juin dernier a adopté une nouvelle stratégie de croissance, nous en avons défini les axes d'intervention, soit l'innovation et la gestion efficace des opportunités. L'objectif poursuivi par la C.S.D. est simple : il s'agit de rendre accessible le pacte de solidarité à de nouveaux groupes, de nouvelles catégories de travailleuses et de travailleurs, de recruter de nouveaux membres et d'atteindre un rythme de croissance supérieur à celui que nous connaissons aujourd'hui.

La mise en oeuvre de cette stratégie a, au cours de la dernière année, alimenté nos réflexions et celles de certains de nos syndicats affiliés. Le cheminement que nous avons fait depuis nous incite aujourd'hui à revoir notre fonctionnement à plus d'un égard.

Nous ne sommes pas les seuls à être confrontés à une telle problématique. Le syndicalisme connaît un recul, une érosion marquée de ses effectifs à travers le monde, c'est un phénomène qui frappe indifféremment tous les pays industrialisés de la planète. Dans son rapport intitulé « *Le travail dans le monde 1997-98* », le Bureau international du travail (B.I.T.) constate l'ampleur du phénomène et avance plusieurs raisons pour expliquer le recul de la syndicalisation :

- *la diminution de la part des emplois manufacturiers dans l'emploi total, qui a entraîné une baisse du nombre des « cols bleus » et une prééminence des « cols blancs », en général moins attirés par le syndicalisme. Certaines catégories récentes de travailleurs – les femmes, les jeunes, les personnes hautement qualifiées ou celles qui sont en position précaire – sont difficiles à syndicaliser, tout comme les travailleurs d'entreprises moins hiérarchisées et davantage décentralisées que dans le passé;*
- *les nouvelles contraintes que l'internationalisation des marchés financiers fait peser sur les politiques macroéconomiques. « À travers des canaux politiques, les syndicats ont souvent été les ardents avocats d'une politique macroéconomique expansionniste, favorisant le plein emploi. » Cependant, les politiques de soutien de la conjoncture par la dépense publique risquent*

*de provoquer une dépréciation de la monnaie due à la fuite des capitaux. « Les limites que la globalisation met aux interventions de type keynésien privent les syndicats et leurs alliés d'un programme macroéconomique viable. »;*

- *la concurrence des pays en développement, où le coût du travail est bas, a fait disparaître des emplois peu qualifiés, à forte densité de travail dans les secteurs vulnérables des pays à hauts salaires. « Dans la mesure où c'est dans l'industrie que se concentraient les effectifs syndicaux, et dans ces dernières activités notamment, il existe un lien entre le recul de l'emploi et le recul de la syndicalisation. »*

Ces constats dressés par le B.I.T. reflètent bien la situation qui prévaut ici même au Québec, où le taux de syndicalisation a, depuis le début des années 1990, largement chuté sous la barre des 50 %.

À ces pratiques qui ont transformé et transforment le visage du travail dans notre société, s'en ajoutent d'autres comme l'intensification de la recherche d'une plus grande flexibilité qui a porté les coups les plus durs au salariat, même si elle varie d'une entreprise à l'autre, d'un secteur d'activités à un autre. Il s'agit là d'une préoccupation que partage aussi bien le secteur privé que le secteur public et dont les conséquences pèsent lourd sur le droit que doit posséder tout être humain à avoir un emploi de qualité et des conditions de vie décentes.

Ainsi, le recours de plus en plus grand à la sous-traitance a fortement ébranlé la stabilité et la sécurité d'emploi. En plus d'exclure du marché du travail un nombre toujours croissant

de personnes, cette pratique a engendré deux catégories de salariés : d'un côté, ceux qui conservent leur emploi et qui bénéficient d'un bon salaire, ils constituent le noyau primaire de l'entreprise, et de l'autre, ceux à qui l'entreprise confie des tâches en sous-traitance, ils ont un emploi, mais trop souvent à un salaire bien moins rémunéré avec peu ou pas de protections sociales. Ils sont actifs, mais condamnés à rester confinés en périphérie des entreprises. Enfin, il y en a d'autres qui ont opté pour une troisième voie, celle de devenir travailleur autonome.

Ces pratiques, jumelées à un Code du travail inadapté qui ignore complètement les nouvelles réalités du monde du travail, rendent souvent purement théorique le droit d'association, qui est pourtant reconnu comme un droit fondamental dans notre société. Le processus d'accréditation entrepris par les distributeurs de lait de Natrel, qui souhaitent joindre les rangs du Syndicat démocratique des distributeurs, est un exemple frappant de la dichotomie qui existe actuellement au Québec entre le droit d'association et son application.

Il y a une autre réalité sur laquelle il faut s'arrêter pour expliquer le recul de la syndicalisation, la taille des entreprises a fondu. À titre d'indice, 57 % des syndicats affiliés à la C.S.D. ont des effectifs de 50 salariés ou moins. Cette diminution de la taille des entreprises les a rendues plus fragiles d'autant que plus souvent qu'autrement elles se retrouvent à la merci d'un seul donneur d'ouvrage. Une dépendance qui hypothèque toute démarche de syndicalisation ou qui à tout le moins la rend difficile.

Dans un tel contexte, le soutien à la croissance des effectifs de la Centrale s'impose comme une priorité. La stratégie de croissance définie lors du Congrès de juin 1997 doit s'enrichir par l'élaboration et la création de nouvelles structures d'accueil mieux adaptées

aux réalités d'une main-d'oeuvre laissée à elle-même, surexploitée et sous-rémunérée. Si nous voulons accroître nos effectifs et être pleinement représentatifs des nouvelles catégories de travailleuses et de travailleurs qui ont fait leur entrée dans le monde du travail, nous n'avons d'autre choix que de mettre sur pied de nouveaux regroupements et de leur donner la voix, les moyens, les outils dont ils sont aujourd'hui complètement dépourvus.

## **Conclusion**

Dans le cadre de sa mission, la C.S.D. a aujourd'hui le défi d'articuler une nouvelle culture syndicale afin de répondre adéquatement aux besoins de ses membres présents et futurs. Elle doit augmenter sa représentativité dans des nouvelles catégories de main-d'oeuvre, en leur ouvrant ses rangs, en répondant de façon originale, innovatrice à leurs besoins, en élaborant de nouvelles formes de partenariat, de partage de la richesse. En s'ouvrant ainsi, la C.S.D. va contribuer à faciliter l'exercice du droit à la syndicalisation. Nous avons l'expertise nécessaire pour faire face à ces changements et la volonté de les réaliser, il nous reste maintenant à nous doter des outils appropriés.

De plus, le renforcement des petites unités peut également constituer une avenue intéressante, c'est là une réflexion qu'il nous faut initier. À titre d'exemple, pourquoi à l'intérieur d'une même région, les petites unités syndicales ne pourraient-elles pas se regrouper par secteur d'activités au lieu de rester chacune dans leur coin, à la merci d'une conjoncture économique qui les affaiblit ? Mais pour être dynamisant, ce regroupement ne peut se faire que sur une base volontaire. Nos membres ont la capacité de changer les choses, et grâce à la force générée par de tels regroupements, ils verraient leur pouvoir

renforcé.

Demain, nous aurons à échanger ensemble sur les différentes façons de renouveler le pacte de solidarité, qui est au coeur de toute notre action syndicale. Il va sans dire que l'exercice démocratique auquel nous allons toutes et tous participer est stratégique car il va nous permettre d'enrichir ce pacte qui nous unit, mais sous le prétexte de nous ajuster aux nouvelles règles de jeu qu'impose au syndicalisme l'ère de la mondialisation, il ne faudrait surtout pas remettre en question nos valeurs fondamentales, notre spécificité et notre identité. Oui au changement, mais dans le respect de l'héritage que nous ont transmis les fondateurs de la C.S.D. et dans la continuité de leur philosophie profondément humaine.

Je vous souhaite à toutes et à tous un excellent congrès.

Le président,

François Vaudreuil

# **ALLOCUTION DU PRÉSIDENT**

**François Vaudreuil**



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES**

CONGRÈS SPÉCIAL  
11, 12 et 13 juin 1998  
St-Hyacinthe