le fureteur csd

34e ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
Le militantisme au cœur des débats

SANTÉ MENTALE
La CSD développe des outils

SDEG
Un appel à la solidarité sans précédent

Revue des militantes et militants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) • Volume 16, no 1 • Novembre 2016

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

La reproduction des textes n'est pas permise à moins d'entente avec :
Centrale des syndicats démocratiques
Service des communications
9405, rue Sherbrooke Est, bureau 2000
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 899-1070
Télécopieur : 514 899-5113

COORDINATION
Jacqueline de Bruycker

RÉDACTION
Jacqueline de Bruycker
Marilou Gagnon
Normand Pépin
François Vaudreuil

PHOTOS
Archives CSD
Sylvain Roy
(Cinq-Mars Photo Saint-Hubert)

CONCEPTION GRAPHIQUE
Lise Parent, Alegria Design

IMPRESSION
Imprimerie sociale

Dépôt légal
ISSN 1490-9928
Bibliothèque nationale du Québec, 2016
Bibliothèque et Archives du Canada, 2016

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

Envoi de publication : Contrat no 40025167

La CSD est affiliée à la Confédération syndicale internationale (CSI).

le fureteur csd

3 Mot du président

5 34e Assemblée plénière
Le militantisme au cœur des débats
8 - 25 ans comme trésorier
Hommage à Serge Tremblay, un homme d'exception
10 - François Vaudreuil quittera la présidence de la CSD en juin 2017
14 - Salaire minimum à 15 $ et revenu minimum garanti
Faut le faire pour le monde
16 - Donner un nouveau souffle à la régionalisation
18 - La CNESST et la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail
20 - Paradis fiscaux, législations de complaisance
Un trou béant dans les revenus de l'état
22 - Les délégués... essentiels à notre mouvement
24 - En bref

28 Points de repère

31 CSD Construction
La CSD Construction envisage un avenir prometteur

34 Santé mentale au travail
La CSD développe une série d'outils de sensibilisation et de réflexion

38 Lock-out du SDEG CSD
Un appel à la solidarité sans précédent lancé aux associations et syndicats affiliés

42 Portrait d'un militant
Serge Trudel

43 Bienvenue

44 Retraite
48 - Retraite de Noëlline Albert
49 - Retraite de Jean-Roch Larouche
50 - Retraite de Marc La Rue
51 - Retraite de Jean-Guy Lévesque
52 - Retraite de Gérald Picard

49 Le français au travail

49 En bref

50 Fondation Léo-Cormier

www.csd.qc.ca

Un retour aux sources

Chaque instance de la CSD a une signature qui lui est particulière, en écho des préoccupations qui confrontent le mouvement syndical tant national qu'international et aussi des grands débats de société. L'Assemblée plénière de juin dernier par les sujets qui ont été traités, n'y a pas dérogé.

Mais si un sujet d'une actualité quasi planétaire comme les paradis fiscaux figurait à l'ordre du jour, cette 34e Assemblée plénière nous a surtout permis d'identifier et d'adopter collectivement les moyens à prendre pour assurer une toujours plus grande vitalité à notre action syndicale de base. Quelle que soit l'époque, quel que soit le contexte, nous ne devons jamais perdre de vue qu'organiser l'action syndicale de base, c'est la seule façon d'être capable de faire partager au plus grand nombre possible de travailleuses et de travailleurs le projet syndical de la CSD. Mais également de les mobiliser, de leur permettre de bâtir et de développer un rapport de force suffisant vis-à-vis leur employeur, de les outiller afin qu'ils puissent atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés, de cultiver et d'affermir la solidarité qui nous lie les uns aux autres au sein de la centrale.

À la CSD, l'action syndicale de base se vit dans chaque association, dans chaque syndicat affilié, mais aussi à la centrale.

Conscients de la nécessité de toujours travailler au renforcement de l'action syndicale de base, conscients aussi de l'importance des enjeux en cause, les quatre membres du bureau syndical se sont partagé les sept régions dans lesquelles des associations et des syndicats affiliés sont implantés. Ils ont ainsi décidé de rencontrer les membres des équipes régionales et de leur donner un coup de main pour l'élaboration de leur plan d'action annuel, avec comme objectif premier d'animer et de redynamiser le concept de la régionalisation.

Du 7 octobre au 4 novembre 2016, les réunions régionales annuelles se sont tenues sur le thème « *Autonomie et solidarité, les leviers de notre force collective* », afin de nous rappeler que l'autonomie ne prend tout son sens, toute sa dimension que lorsqu'elle est jumelée au développement de la solidarité. Des ateliers ont été organisés pour assurer aux membres des associations et des syndicats affiliés un retour aux sources, à des éléments de base, aussi fondamentaux que la relève, la participation active au sein des associations et des syndicats affiliés comme aux instances et aux activités de la centrale. De plus, cet exercice devrait permettre à la CSD d'être toujours aussi représentative de son membership.

▶

Ce fut également l'occasion de rappeler, une fois encore, aux militantes et aux militants que, si la régionalisation est résolument axée sur le renforcement de l'action syndicale de base, elle répond aussi à deux grands objectifs : procurer aux associations et aux syndicats affiliés un contrôle des services que la CSD dispense en région (formation régionale, soutien à la vie syndicale, syndicalisation) et développer le militantisme et le sentiment d'appartenance à la centrale.

Un autre temps fort de l'assemblée plénière comme d'ailleurs des réunions régionales a été la campagne de solidarité lancée il y a quelques semaines par la centrale afin de venir en aide aux ex-lockoutés du **Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay – Lac-Saint-Jean (SDEG CSD)**. Cette campagne interpelle non seulement chaque association, chaque syndicat affilié, mais aussi chaque militante, chaque militant et notre réponse doit être à la mesure des besoins qui sont énormes. Les résultats obtenus jusqu'à présent sont encourageants, mais il faut poursuivre nos efforts, la qualité de vie de quelque 140 salariés en dépend.

La hausse du salaire minimum et l'instauration d'un revenu minimum garanti (RMG) ont constitué deux pièces majeures de l'assemblée plénière. D'une part, les rumeurs veulent que la mise en place d'un RMG soit à l'ordre du jour du gouvernement libéral de Philippe Couillard, il est même question que Québec aille rapidement de l'avant dans ce dossier.

Comme la CSD est animée par la farouche volonté de combattre les inégalités sociales, il n'est pas question pour nous de donner un chèque en blanc au gouvernement, l'implantation d'un RMG devra se faire dans l'esprit de la résolution adoptée en assemblée plénière par les délégués, surtout pas au détriment de la qualité des services publics.

Un autre exemple des actions concrètes mises de l'avant par la CSD, elle a participé à la mise sur pied de la campagne 5-10-15 de concert avec le Front de défense des non-syndiqués, le Collectif pour un Québec sans pauvreté, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

La campagne 5-10-15, c'est connaître son horaire 5 jours à l'avance, avoir 10 jours de congés payés en cas de maladie ou de responsabilités familiales et un salaire minimum de 15 $ l'heure.

Plusieurs actions ont déjà été entreprises par la coalition, une rencontre avec la ministre responsable du Travail, Dominique Vien a également eu lieu, mais le point le plus intéressant, c'est qu'une bonne partie de la population appuie cette dernière revendication en autant que la hausse du salaire minimum s'étale sur une période raisonnable de quelques années. De plus en plus de gens sont conscients que le salaire minimum actuel à 10,75 $ ne permet à personne de sortir de la pauvreté même en travaillant à temps plein et que la prochaine hausse doit être substantielle pour permettre de se rapprocher de l'objectif du 15 $ l'heure.

François Vaudreuil
Président de la CSD

■

Le MILITANTISME au cœur des débats

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

« *Le militantisme donne tout son sens à notre projet, lui permet de grandir, de se développer, d'exprimer vraiment ce que nous sommes et ce que nous voulons continuer d'être "un mouvement de fraternité et de solidarité dédié entièrement à la formation, à l'information, à la défense et à la promotion collective des travailleuses et des travailleurs"* ».

D'entrée de jeu, le président de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, **François Vaudreuil**, a donné le ton à la 34e Assemblée plénière qui s'est tenue au Centre des congrès de Lévis, les 9, 10 et 11 juin 2016 sur le thème « *Des régions qui s'animent. Une centrale en mouvement. Pour une société qui partage.* » en l'inscrivant dans la continuité de la réflexion menée collectivement lors du dernier congrès sur le développement du militantisme et qui s'est poursuivie à l'occasion des réunions régionales et de la rencontre annuelle du personnel de la CSD et de la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (FDMMPC).

Mais, a-t-il fait remarquer aux quelque 300 délégués, cet objectif d'être un mouvement de fraternité et de solidarité se vit, en 2016, dans un contexte sociétal particulier.

À l'échelle québécoise, il relève, entre autres, une croissance anémique du PIB et une faible création d'emplois, l'atteinte à toute vapeur du déficit zéro jumelée à l'obstination du gouvernement à ne pas aller chercher de nouvelles sources de revenus, ce qui s'est avéré désastreux pour l'ensemble de la population québécoise, particulièrement pour les plus fragiles, les plus démunis.

« *Aveuglé par son objectif, le gouvernement n'a pas hésité à charcuter des services publics, des programmes sociaux, à accroître les inégalités sociales, à museler ou à faire disparaître des organismes qui étaient des voix d'expression de la solidarité comme les Conférences régionales des élus (CRÉ), Solidarité rurale, les Centres locaux de développement (CLD). Sous le couvert d'une gestion rigoureuse, c'est dans une vaste opération de déconstruction de l'État québécois que les libéraux de Philippe Couillard se sont lancés depuis leur arrivée au pouvoir* », de constater le président de la CSD.

Il pointe aussi du doigt la dérive centralisatrice du gouvernement qui a conduit, d'une part, à une reconfiguration du réseau de la santé et des services sociaux, ce qui risque de provoquer la dégradation des services à la population. Et, d'autre part, à la création de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), orchestrée de toutes pièces sous le prétexte fallacieux d'économiser plusieurs millions de dollars en coûts de fonctionnement.

▸

« L'indépendance de la CSD vis-à-vis les partis politiques provinciaux et fédéraux nous permet d'évaluer en toute liberté les mesures qu'ils mettent de l'avant et nous le faisons en fonction de nos valeurs. Nous sommes libres, en tout temps, de proposer des alternatives qui conviennent à nos membres, qui tiennent réellement compte de leurs préoccupations, de leurs attentes. »

– François Vaudreuil

Sur la scène fédérale

Le gouvernement Trudeau s'est, depuis son élection, montré plus attentif aux préoccupations des travailleurs, plus sensible aux revendications des organisations syndicales, et enclin à respecter ses engagements électoraux, comme l'abrogation des lois antisyndicales adoptées par le gouvernement Harper.

Il y a également le maintien de l'âge de la retraite à 65 ans plutôt qu'à 67 ans comme l'avaient décrété les conservateurs, différentes mesures visant à améliorer les conditions des personnes en chômage, mais, en ce qui concerne le Partenariat transpacifique (PTP), il ne semble pas vouloir lâcher du lest. Oui, contrairement aux conservateurs, les libéraux consultent la population, mais ils n'en continuent pas moins de s'afficher pro-libre-échange.

« *L'indépendance de la CSD vis-à-vis les partis politiques provinciaux et fédéraux nous permet d'évaluer en toute liberté les mesures qu'ils mettent de l'avant et nous le faisons en fonction de nos valeurs. Nous sommes libres, en tout temps, de proposer des alternatives qui conviennent à nos membres, qui tiennent réellement compte de leurs préoccupations, de leurs attentes.* »

Une pièce maîtresse

Mais, pour y arriver, la CSD a besoin de militants forts, prêts à s'investir dans leur milieu de travail comme dans la société pour les rendre plus égalitaires. Dans ce contexte, la régionalisation, pièce majeure de la démocratisation de l'action syndicale, est appelée à jouer un rôle clé.

Il a rappelé que la régionalisation répond à deux grands objectifs : procurer aux associations et aux syndicats affiliés un contrôle des services que la CSD dispense en région (formation régionale, soutien à la vie syndicale, syndicalisation) et développer le militantisme et le sentiment d'appartenance à la centrale.

« *Il s'agit d'un modèle organisationnel participatif unique, mais il n'a pas été développé à son plein potentiel. Il faut l'adapter aux réalités d'aujourd'hui, trouver des réponses inédites afin de le redynamiser, tout en élaborant de nouveaux moyens, de nouveaux outils, afin de renforcer, dans chaque région, la solidarité et la capacité de mobilisation.* »

Un défi titanesque

François Vaudreuil a ensuite survolé différents dossiers, évoquant tout d'abord le défi titanesque auquel les membres du **Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay – Lac-Saint-Jean (SDEG – CSD)** ont eu à faire face pendant les 34 mois du lock-out imposé par la Corporation régionale des concessionnaires d'automobiles. Le conflit s'est cependant terminé par un règlement favorable aux salariés, grâce à l'équipe extraordinaire aux commandes durant le lock-out, à la détermination et au courage hors du commun des membres du SDEG, aussi grâce à la solidarité manifestée par le milieu syndical québécois, toutes allégeances confondues, grâce enfin au modèle de négociation collective démocratique développé par la CSD, dans lequel les membres des associations et des syndicats affiliés décident librement d'entreprendre des luttes et de les mener à l'abri de toute instrumentalisation, de toute manipulation.

« *Mais la bataille est loin d'être terminée, il y a des employeurs qui n'attendent que l'occasion pour repartir les hostilités et se débarrasser du syndicat. Pour que le combat de ces femmes et de ces hommes n'ait pas été vain, il faut que nous continuions à rester à leurs côtés, à les épauler* », constate-il.

Un autre combat

C'est aussi un combat pour le respect de leurs droits et pour leur dignité qu'ont entrepris les associations de ressources regroupées sous le chapeau des Alliances nationales des ADRAQ et des ADREQ CSD. Contrairement à d'autres organisations représentant des ressources qui ont conclu une entente avec le Comité patronal de négociation en santé et services sociaux (CPNSSS), les ADRAQ et les ADREQ ont choisi de continuer à se battre pour mettre fin aux injustices dont elles sont toujours victimes et pour obtenir une organisation du travail plus respectueuse de la contribution qu'elles apportent à la société.

Les ADRAQ et les ADREQ seront bientôt les deux seuls groupes du secteur de la santé et des services sociaux affiliés à la CSD. À cause de la reconfiguration des établissements, les membres de six syndicats affiliés quitteront la centrale contre leur gré, au cours des prochains mois, pour se joindre à une autre organisation syndicale.

Cette situation rappelle ce que la CSD a vécu en 2003, avec l'adoption sous le bâillon par le gouvernement Charest des projets de loi 25 et 30, qui imposaient une réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux par la fusion d'établissements, la mise en place d'un nouveau régime de négociation et la reconfiguration des unités de négociation. Hier comme aujourd'hui, la loi du nombre a joué contre nous.

Des moments décisifs

Au cours des prochains mois, d'autres syndicats risquent d'être interpellés, ceux du secteur municipal confrontés aux conséquences du fameux pacte fiscal, qui risque de détériorer leurs conditions de travail, ou ceux du secteur forestier avec la réouverture probable par les États-Unis du contentieux du bois d'œuvre.

Le dossier de la lutte aux inégalités sociales retiendra également l'attention. Pour la CSD, une hausse du salaire minimum comme l'instauration d'un revenu minimum garanti constituent des maillons importants vers l'édification d'une société plus égalitaire. Dès cet automne, Québec pourrait proposer une forme de revenu minimum garanti. « *Nous devons nous assurer que toute mesure proposée permette un enchérissement du revenu des personnes les plus pauvres et ne se fasse pas au détriment des services publics* », insiste François Vaudreuil tout en suggérant que l'étude de ces questions comme d'ailleurs celles touchant la conciliation famille-travail-études, les régimes complémentaires de retraite à deux vitesses ou la modernisation de la *Loi sur les normes du travail* soit confiée au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM).

L'automne s'annonce donc des plus chauds sur la scène syndicale, et les batailles que nous entreprendrons ne pourront être gagnées que grâce à la force militante des membres des associations et des syndicats affiliés à la CSD. ■

25 ans comme trésorier

Hommage à **Serge Tremblay**, un homme d'exception

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Engagement, ténacité, empathie, probité, sens du devoir et des responsabilités, c'est en ces termes que le président de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, **François Vaudreuil** a décrit **Serge Tremblay** à l'occasion de son hommage pour ses 25 années comme trésorier de la centrale.

« *Malgré ses éclats de voix parfois tonitruants, Serge Tremblay est, avant tout, un homme d'écoute, de compassion, un homme de cœur* », a-t-il ajouté n'hésitant pas à dire que « *croiser sa route, ça a été pour moi une des plus belles choses qui me soient arrivées au cours de ma vie. Pourtant, nous sommes deux êtres complétement différents, mais ce qui nous a rapprochés et a cimenté notre collaboration, c'est que nous étions habités par la même passion, celle de faire vivre le projet CSD et de le faire connaître, de le partager avec toujours plus de femmes et d'hommes.* »

Un militant de longue date

L'engagement de Serge Tremblay à la CSD remonte au tournant des années 1970 alors que travailleur de la construction, il a été délégué de chantier, trésorier du **Syndicat des travailleurs de la construction du Québec** pour la région de Montréal et militant à la syndicalisation.

Suivant les traces de son père, **Ernest Tremblay**, il devient, en 1981, conseiller syndical à la CSD. Il est d'abord affecté au secteur de la construction, puis au soutien à la vie syndicale et à la syndicalisation dans la région de Montréal et, à partir de 1985, dans la région Richelieu-Yamaska, des responsabilités qu'il cumule avec celles de coordonnateur régional.

Juin 1991 : Serge Tremblay attendant les résultats du vote quelques instants avant qu'ils ne soient rendus publics.

En 1991, il se présente au poste de trésorier de la centrale et est élu, succédant à Jeannot Picard. Il se joint ainsi aux membres du bureau syndical, élus en 1989, soit **Claude Gingras**, président, **François Vaudreuil**, vice-président et **Robert Légaré**, secrétaire.

« *Ensemble, au cours de toutes ces années, nous avons connu de grandes joies, mais aussi de cruelles déceptions. Nous avons eu de nombreuses discussions, des échanges parfois enflammés, nous n'avons pas toujours été d'accord, nous avons dû, l'un comme l'autre, faire des concessions. Mais en regardant le chemin que nous avons parcouru côte à côte, j'ai la profonde conviction que, si je n'avais pas connu Serge, je ne serais pas aujourd'hui ce que je suis et j'espère que c'est la même chose pour lui* », de faire remarquer François Vaudreuil.

L'éxécutif de 1991 : François Vaudreuil, vice-président, Claude Gingras, président, Serge Tremblay, trésorier et Robert Légaré, secrétaire.

« Rendre financièrement possible ce qui est syndicalement souhaitable. »

– Serge Tremblay

Les finances au service de la solidarité

Les responsabilités que Serge Tremblay assume aujourd'hui comme trésorier sont énormes, écrasantes. Le mandat est emballant, mais combien exigeant. « *Travailler avec des chiffres, jongler avec les pertes et les surplus auraient pu en faire un bureaucrate, mais c'est mal connaître Serge, pour qui l'être humain a toujours été au cœur de ses préoccupations, au cœur de ses actions* », a-t-il souligné.

En 1998, dans un article publié dans La BASE, Serge Tremblay abondait dans le même sens. « *Le rôle d'un trésorier est, d'une part, de faire en sorte que le projet syndical élaboré par les travailleuses et les travailleurs puisse se réaliser et, d'autre part, d'épauler les syndicats afin qu'ils puissent démocratiquement atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés* », rappelant que la gestion des finances est subordonnée au pacte de solidarité qui lie entre eux tous les membres, toutes les instances de la CSD. Ou, selon la formule qu'il aime utiliser : « *rendre financièrement possible ce qui est syndicalement souhaitable* ».

« *Après avoir participé, pendant près de 40 ans, au développement de la centrale, après y avoir investi tant d'énergies, tant d'années, parfois au prix de lourds sacrifices, il mérite aujourd'hui que nous rendions hommage au trésorier bien sûr, mais surtout à l'homme* » a conclu François Vaudreuil.

C'est par une ovation debout que les délégués ont à leur tour exprimé à Serge Tremblay, visiblement ému, leur reconnaissance pour avoir été là toutes ces années, contribuant de façon exceptionnelle à faire de la CSD ce qu'elle est aujourd'hui. ■

François Vaudreuil quittera la présidence de la CSD en juin 2017

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

François Vaudreuil ne demandera pas de renouvellement de son mandat de président lors du prochain congrès de la CSD en juin 2017, mais pas question pour lui de prendre sa retraite.

C'est à la toute fin de l'allocution qu'il livre en ouverture de chacune des instances que François Vaudreuil a fait part de sa décision. Une décision qui a pris par surprise les délégués réunis au Centre des congrès de Lévis à l'occasion de la 34e Assemblée plénière de la centrale en juin 2016.

« *Je suis toujours en amour avec la centrale, toujours emballé par le projet CSD, toujours habité par la volonté de combattre les inégalités sociales, d'améliorer les conditions de vie et de travail, de réclamer une meilleure répartition de la richesse. La flamme que j'ai en moi ne s'éteindra jamais, mais je n'ai plus l'énergie nécessaire pour entreprendre, en juin prochain, un autre mandat de quatre ans* », reconnaît-t-il, la voix brisée par l'émotion.

Il avoue que le mandat de président est des plus exigeants et, quand on est passionné, il est impossible de s'en acquitter en ne s'y consacrant que du lundi au vendredi, de 9 à 5 heures, d'autant que les membres des associations et des syndicats affiliés sont en droit d'exiger de lui le meilleur. « *Toutes ces années, j'ai travaillé sans relâche pour que la CSD soit la meilleure centrale syndicale, la plus crédible, celle qui, par ses principes et ses innovations, occupe une place à part sur la scène syndicale québécoise.* »

En juin prochain, il quittera la présidence de la CSD après 43 ans d'action syndicale, dont 20 ans à la tête de la centrale mais, d'aucune façon, il ne compte retourner dans ses terres et savourer une retraite pourtant bien méritée. « *Je veux continuer à servir, à me battre pour changer le cours des choses en prônant les valeurs qui nous habitent. Avant tout, je suis et je reste un militant* », lance-t-il.

> « Je suis littéralement tombé en amour avec le projet syndical CSD. »
>
> **– François Vaudreuil**

S'adressant aux délégués, il ajoute : « *c'est grâce à vous que j'ai pu acquérir et développer les compétences que je possède. Tout ce j'ai pu faire comme porte-étendard au Québec du courant syndical démocratique, c'est aussi à vous que je le dois et à personne d'autre. Ce qui m'a porté toutes ces années, c'est la confiance que les militantes et les militants m'ont accordée en me donnant, à huit reprises, un mandat au bureau syndical, que ce soit comme vice-président ou président* ».

Le combat de sa vie

Aussi loin qu'il s'en rappelle, François Vaudreuil a toujours été révolté par les inégalités sociales. Natif de Victoriaville, il est confronté, dès son plus jeune âge, à l'aisance financière du côté maternel et à la pauvreté du côté paternel. « *Je n'ai jamais été capable d'accepter cette contradiction, que des personnes que j'aimais, qui avaient été malmenées par la vie, qui avaient dû s'endetter pour payer des frais de médecin parce qu'il n'y avait pas de régime universel d'assurance maladie se trouvaient dans une pauvreté extrême alors que d'autres vivaient dans la richesse. Ça m'a profondément choqué, révolté et je me suis dit : "il faut que j'en fasse le combat de ma vie". Ça m'a motivé à me battre pour plus de justice et moins d'inégalités sociales* ».

Politiquement conscientisé dès l'adolescence, il s'inscrit en sciences sociales au Cégep de Trois-Rivières. Un choix qui scellera son avenir : il sait déjà qu'il travaillera dans le monde syndical ou dans le monde de la coopération. En même temps qu'il mène des études, il travaille les fins de semaine à la Quincaillerie Pascal de Trois-Rivières. Un syndicat de boutique était implanté dans le magasin mais, en 1973, les salariés décident de joindre les rangs de la CSD.

C'est un choix que François Vaudreuil a alors du mal à comprendre. La nouvelle centrale qui, à l'époque, n'avait que 16 mois d'existence, faisait l'objet d'une campagne agressive de dénigrement de la part de la CSN et d'autres organisations syndicales, à l'effet qu'elle était un syndicat jaune et qu'elle avait des accointances avec les employeurs et le Parti libéral.

Mais sa participation en France, en juillet 1974, à un stage de l'Office franco-québécois pour la jeunesse sur la réalité syndicale française le fera changer d'avis. « *J'ai passé trois semaines avec une vingtaine de jeunes militantes et militants,* ▶

« Toutes ces années, j'ai travaillé sans relâche pour que la CSD soit la meilleure centrale syndicale, la plus crédible, celle qui, par ses principes et ses innovations, occupe une place à part sur la scène syndicale québécoise. »

– François Vaudreuil

Le combat de sa vie : la justice sociale.

membres de syndicats affiliés à la CSD, ils venaient de tous les secteurs, je les ai écoutés, j'ai discuté avec eux, j'ai vite compris que toutes les allégations qui étaient colportées étaient sans fondement. J'ai voulu en apprendre davantage sur le projet CSD ».

À l'automne suivant, dans le cadre d'un travail de sociologie, il décide de faire une recherche sur la CSD. Ce qui l'amène à rencontrer **Jean-Paul Hétu** et **Paul-Émile Dalpé**, respectivement vice-président et président de la centrale. C'est le coup de foudre. « *Je suis littéralement tombé en amour avec le projet syndical CSD. Le souci de démocratiser l'action syndicale, la volonté de développer l'autonomie des femmes et des hommes pour qu'ils puissent s'approprier leur devenir, de les outiller m'ont accroché.* »

Par la suite, il côtoiera dans l'action syndicale d'autres personnes qui seront tout aussi significatives pour son parcours comme les conseillers syndicaux **Jos Caron** et **Jacques Tardif** qui, chacun à leur façon, contribueront à alimenter sa réflexion et à renforcer son adhésion au projet CSD.

Une longue feuille de route

Abandonnant ses études en janvier 1975, il commence à travailler à temps plein à la Quincaillerie Pascal et entame son cheminement syndical en devenant secrétaire, vice-président, puis président pendant six ans de son syndicat, le **Syndicat démocratique des salariés de Pascal des Trois-Rivières (C.S.D.)**, en plus d'agir comme militant à la formation et à l'organisation de nouveaux syndicats affiliés.

Durant cette période, François Vaudreuil connaîtra sa première grève. Le 12 avril 1977, les quelque 80 salariés de la quincaillerie déclenchent une grève qui durera six mois. L'ancienneté constitue le principal point de litige. « *Nous nous battions contre l'arbitraire et nous avons gagné. La grève s'est déroulée en accord avec le fonctionnement démocratique du syndicat, sans violence, dans le respect de chacun, c'est une des plus belles expériences que j'ai vécues* », confie-t-il.

C'est aussi une première pour un jeune homme d'à peine 17 ans qui a joué un rôle clé dans la gestion quotidienne du conflit, il s'agit de **Jean-Claude Dufresne** qui s'est impliqué activement comme assistant-directeur de grève. « *Aujourd'hui, il est secrétaire de la CSD et j'en suis le président. C'est très rare de rencontrer des personnes qui passent leur vie active de militant dans la même organisation pendant de si longues années et qui soient liées par une si belle complicité.* »

En 1981, poursuivant son engagement, il décroche un poste à la CSD comme conseiller syndical à la négociation, d'abord au bureau de Shawinigan, puis en 1983 à Montréal, une responsabilité qu'il assumera jusqu'en juin 1989. Il remplira également les responsabilités de directeur professionnel du secteur agroalimentaire. « *Toutes ces années, j'ai été l'homme le plus heureux au monde. Être conseiller syndical à la CSD, c'est le plus beau métier qui soit.* »

En 1989, à l'âge de 34 ans, il devient vice-président de la CSD et en 1997 il accède à la présidence. « *Quelle belle vie j'ai eue. Quelle chance inouïe d'avoir, au cours de toutes ces années, côtoyé des militantes et des militants remarquables et des êtres tout aussi exceptionnels au bureau syndical. C'est incroyable comment ensemble on a fait avancer des choses, comment on a changé les milieux de travail, la société, en voulant toujours les rendre plus justes, plus humains.*»

Interpellant les délégués, il leur a rappelé que « *la force, la puissance de la CSD, elles reposent sur ce que vous êtes, sur ce que vous en faites, et vous en avez fait de bien belles choses. Vous pouvez être fiers du travail que vous avez accompli, jusqu'où vous avez rendu le projet CSD. Mais il faut continuer à vous battre comme vous le faites chaque jour tout en restant profondément attachés aux valeurs et aux principes qui sont les nôtres* ». ■

François Vaudreuil, un des responsables du CFOR en 1976.

Nouvelliste 27 nov. 1976

Deuxième série de cours du CFOR

CAP-DE-LA-MADELEINE (MA) — Une deuxième série de cours est dispensée, cette fin de semaine-ci, par le comité de formation ouvrier régional (CFOR) mis sur pied par la CSD dans la région.

Ces cours ont débuté, hier soir, et ils se poursuivront, aujourd'hui et demain, toute la journée. Un peu plus d'une cinquantaine de persones y sont inscrites.

Un premier cours, dispensé par M. Jacques Tardif de la CSD, à Québec, doit porter sur la convention collective de travail, et, un deuxième cours, dispensé par M. Arthur Delage de Saint-Hyacinthe, porte sur l'ABC syndical. Enfin, un troisième cours traitera des lois sociales.

Une première série de cours, portant sur des sujets semblables, dans le cadre du CFOR, avait été dispensé à Shawinigan, en mars dernier. Plus d'une soixantaine de personnes y avaient participé. Une troisième série sera donnée à Shawinigan en mars prochain.

Les responsables du CFOR (Comité de formation ouvrier régional) sont François Vaudreuil, vice-président du syndicat des employés chez Pascal, pour la région de Trois-Rivières, et, Gaston Déry, président du syndicat des employés de Carborundum, pour la région de Shawinigan. Les cours sont dispensés au 51, Beauchemin, au Cap.

Conférence de presse tenue lors du lock-out des employés de la Quincaillerie Pascal en 1983. Dans l'ordre habituel : Jean-Claude Dufresne, président du Syndicat démocratique des salariés de Pascal des Trois-Rivières (C.S.D.) en compagnie des conseilleurs syndicaux Jos Caron, François Vaudreuil et Michel Pruneau.

Nouvelliste 24 sept. 1981

La CSD prend la décision d'ouvrir une permanence au Centre-Mauricie

par Denis PRONOVOST

SHAWINIGAN — La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a pris la décision d'ouvrir une permanence dans la région Centre-Mauricie.

M. François Vaudreuil sera le premier permanent de cette centrale à occuper ce poste à Shawinigan, au bureau du 279, de la 4e Rue.

Ce dernier, qui entrera en fonctions le 5 octobre, assurera l'animation des syndicats qui se trouvent principalement au Centre-Mauricie, et particulièrement les syndicats qui ne font pas partie d'une fédération précise.

M. Vaudreuil a par ailleurs remis sa démission de l'exécutif du syndicat CSD au magasin Pascal de Trois-Rivières-Ouest, pour occuper ce premier poste de permanent.

La CSD a décidé d'ouvrir un bureau à Shawinigan devant le fort membership qu'elle possède dans la région, et aussi à cause de nombreuses possibilités qui s'offrent à elle, dans la région de Shawinigan, Grand-Mère et de La Tuque.

Le développement

M. Vaudreuil verra aussi à l'aspect développement, en plus de contribuer aux négociations de travail des différents syndicats auxquels il sera rattaché.

Il verra de plus à s'occuper d'autres syndicats de la région trifluvienne.

Cette nouvelle qu'un poste de permanent allait bientôt être créé avait précédemment été annoncée aux présidents de syndicats concernés.

La CSD donnera par ailleurs une conférence de presse sous peu pour expliquer les buts qu'elle veut poursuivre en ouvrant un poste de permanent syndical au Centre-Mauricie. Elle profitera aussi de l'occasion pour présenter M. Vaudreuil aux journalistes de la région shawiniganaise.

La CSD possédait depuis quelques années un bureau à Shawinigan, qui était en quelque sorte un petit local, comme relais pour les conseillers syndicaux dont les bureaux régionaux sont situés au Cap-de-la-Madeleine.

M. François Vaudreuil premier conseiller syndical

Salaire minimum à 15 $ et revenu minimum garanti

Faut le faire pour le monde

Virginie Larivière, porte-parole et responsable de l'organisation politique; François Fournier, responsable de la coordination et Serge Petitclerc, porte-parole et responsable de l'analyse politique.

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Au Québec, près d'une personne sur dix vit « dans le rouge », incapable de couvrir ses besoins de base, ne disposant que d'un revenu net de moins de 17 000 $ par année.

« *Ce sont des milliers de personnes seules, de couples sans enfant, de familles monoparentales, pour qui, après avoir payé leur loyer, c'est quasiment impossible de s'habiller, se déplacer, se nourrir convenablement. Pour eux, l'austérité, c'est la promesse d'avoir plus froid l'hiver, d'avoir plus faim à la fin du mois ou la veille de la paie* ».

L'équipe du **Collectif pour un Québec sans pauvreté** a démarré sa présentation en coup de poing tout en amenant les délégués à jouer le jeu et à s'identifier aux différentes tranches de la population établies d'après leur revenu. Tour à tour, les porte-parole du Collectif, **Virginie Larivière**, **François Fournier** et **Serge Petitclerc**, ont brossé les caractéristiques de chacune d'entre elles.

Au sommet de l'échelle, bien loin de la pauvreté, le 10 % le plus riche. Toujours épargné par les gouvernements, il s'accapare de 37 % des revenus avant impôts et transferts. Dans ses rangs, peu de femmes, de jeunes, de personnes issues de l'immigration comme des premières nations.

Entre les deux extrêmes, la classe moyenne, hétéroclite, difficile à définir et dont les revenus nets à la fin de l'année peuvent varier de 22 000 à 80 000 $.

S'adressant particulièrement à eux, les représentants du Collectif ont brossé à grands traits leur réalité. « *Vous êtes endettés, vous avez de petites économies. On vous dit que vous êtes l'épine dorsale de la société, mais vous êtes les plus taxés en Amérique du Nord. Pendant que l'on vous occupe ainsi l'esprit, que vous vous battez contre les pauvres, vous avez perdu 3 % de votre pouvoir d'achat au profit des plus riches, alors même que la croissance économique était au rendez-vous. Vous produisez la richesse comme jamais, vous êtes vaillants, travaillants, mais vous êtes de plus en plus pauvres, si bien que vous risquez de finir votre retraite dans une épicerie, une quincaillerie comme caissier plutôt que de passer du temps au chalet* ».

Il est faux de croire, martèlent-ils, que chacun va profiter de la production de plus en plus grande de richesses, mais c'est vrai qu'il y a trop d'élus qui trouvent que les services publics sont un luxe, que l'éducation et la santé coûtent trop cher. C'est aussi vrai qu'il y a trop d'élus qui ne

valorisent que l'argent, qui ne pensent qu'à court terme, qui rêvent d'austérité, d'équilibre budgétaire. « *Il y a trop d'élus qui ne travaillent pas pour nous, il va falloir les forcer à changer, on a tout ce que ça prend pour y arriver, il nous reste à le faire ensemble* », lance François Fournier.

Seuils de pauvreté

La pauvreté est plurielle, elle a plusieurs visages, cernés par différents indicateurs. Il y a, bien sûr, la mesure du panier de consommation (MPC), qui indique un niveau de revenu en deçà duquel une personne ne parvient pas à couvrir ses besoins de base. Ainsi, en 2016, pour une personne vivant seule à Montréal, ce revenu s'établit à 17 597 $.

« *Pour les plus pauvres de la société, l'État, par l'entremise de ses programmes sociaux, de sa fiscalité, devrait assurer la prise en charge de la couverture de leurs besoins de base. De même pour la personne qui travaille à temps plein, 35 heures par semaine au salaire minimum actuel de 10,75 $ l'heure, elle peut à peine couvrir ses besoins de base, si bien qu'elle demeure en situation de pauvreté* », affirme Serge Petitclerc.

Un autre indicateur qui retient l'attention, c'est le salaire viable fixé à 25 100 $, basé sur une semaine de travail de 35 heures au taux de 16,91 $ l'heure. Il assure à une personne vivant seule à Montréal une certaine participation à la vie culturelle, politique, économique et sociale de la communauté, en plus de couvrir ses besoins de base.

Revenu minimum garanti

Pour battre en brèche la pauvreté et réduire les inégalités socioéconomiques, l'instauration d'un revenu minimum garanti (RMG) et une hausse importante du salaire minimum constitueraient de grands pas dans la bonne direction.

Québec planche depuis plusieurs mois déjà sur l'implantation d'un RMG, un engouement qui a de quoi étonner, cadrant mal avec les gestes posés jusqu'ici par le gouvernement Couillard. Pourtant, en janvier 2016, lors de sa nomination comme ministre de l'Emploi et de la Sécurité sociale, François Blais en a reçu le mandat avec deux objectifs très clairs : développer plus de solidarité entre les Québécois, mais aussi réduire possiblement la taille de l'État.

Un comité interministériel – le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère des Finances – a été mis sur pied pour définir les différents paramètres d'un RMG, version québécoise. Les organisations syndicales et patronales, entre autres, devraient être convoquées, cet automne, pour discuter d'un RMG, un dossier qui, aux dires du ministre Blais, pourrait s'étaler sur une vingtaine d'années. Si bien que Québec pourrait, dès le prochain budget, aller de l'avant en proposant une forme de RMG.

« *Il existe déjà au Canada, au Québec une certaine forme de RMG, que l'on pense à l'aide sociale, à la sécurité de la vieillesse, aux allocations familiales, mais c'est d'un programme précis avec des critères, des montants d'argent dont il est maintenant question* », estime Serge Petitclerc.

Le concept du RMG a porté plusieurs noms au fil du temps : allocation universelle, revenu social garanti, salaire à vie, revenu de base, revenu de citoyenneté, revenu d'existence. Peu importe la dénomination, le RMG doit répondre selon lui à un objectif : offrir un revenu de base inconditionnel à tous les membres d'une société afin de les sortir de la pauvreté et, par ricochet, de réduire les inégalités socioéconomiques, d'améliorer la santé, l'éducation tout en ayant, selon certains chercheurs, des impacts positifs sur l'emploi, le développement économique et la création de la richesse.

Le RMG est un concept très large, dont l'application soulève de nombreuses questions. Le Collectif en a listé quelques-unes : Qui fera la promotion du programme de RMG et avec quels objectifs? Qui sera admissible au programme? Sera-t-il inconditionnel? Quel montant sera offert? À qui sera-t-il versé, à un individu ou à un ménage? Comment sera-t-il versé? Est-ce que le RMG remplacera les programmes sociaux? Qui financera le programme et comment? Etc.

Mais, insiste le Collectif, l'instauration d'un RMG doit obligatoirement répondre à trois grands principes: hausser le revenu des plus pauvres et améliorer leurs conditions de vie, réduire les inégalités socioéconomiques et ne pas servir de prétexte pour réduire le salaire minimum ou l'accessibilité aux programmes sociaux.

Hausse du salaire minimum

La pauvreté a de plus en plus le visage de femmes et d'hommes travaillant à temps plein, 35 heures par semaine, au salaire minimum ou un peu plus. En 2014, ils étaient près d'un demi-million, fréquentant de plus en plus les banques alimentaires.

À grands traits, Virginie Larivière brosse leur portrait. Quarante pour cent d'entre eux sont âgés de 25 ans et plus, on est loin des emplois d'été, d'étudiants ou d'entrée sur le marché du travail. Plus du tiers ont un diplôme d'études postsecondaires. Ils travaillent dans le secteur très peu mobile des services et ce sont majoritairement des femmes.

Un salaire minimum à 15 $ l'heure permettrait d'améliorer les conditions de vie des travailleurs pauvres comme celles des sans-emploi, dont le revenu, comme le souligne le Collectif, « *est toujours limité par l'écart supposément nécessaire entre les prestations d'aide sociale et le salaire minimum* ».

Au cours de la dernière année, les campagnes en faveur d'une augmentation du salaire minimum à 15 $ se sont multipliées. De plus en plus de groupes se sont mobilisés, assurant ainsi plus de visibilité à cette revendication, mais il y a des mythes qui ont la vie dure, même si de nombreux chercheurs et scientifiques tentent par leurs travaux de les déboulonner.

« *On nous sert toujours les mêmes spectres : une hausse importante du salaire minium serait catastrophique pour l'économie, elle entraînerait des délocalisations d'entreprises, des pertes d'emplois. Mais des recherches prouvent le contraire. Il y a des villes aux États-Unis qui ont adopté des hausses du salaire minimum et personne n'en est mort, l'économie survit, les pertes d'emplois n'ont pas été celles qu'on annonçait, toutes les entreprises n'ont pas déménagé au Mexique ou en Chine* », fait remarquer Virginie Larivière.

Sur le terrain, la mobilisation en faveur de la hausse du salaire minimum à 15 $ s'étend à l'Alberta, l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick et au Québec où la revendication trouve beaucoup d'écho, notamment au sein du mouvement syndical.

Après la présentation du Collectif, les délégués ont, à l'unanimité, adopté une résolution par laquelle la CSD exige que le salaire minimum soit porté à 15 $ l'heure sur un horizon assez court et défende avec énergie toute mesure visant à implanter un RMG, orientée vers le rehaussement du revenu des personnes les plus pauvres et la réduction des inégalités sociales et qui ne se fasse pas au détriment de la protection des services publics de qualité ni de la hausse du salaire minimum. ■

Donner un nouveau souffle à la

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Investi par le congrès du mandat de redynamiser le rôle des régions, le bureau syndical, au terme d'une vaste consultation menée auprès de ses associations et syndicats affiliés ainsi qu'auprès des membres de son personnel, a présenté aux délégués réunis en assemblée plénière différentes modifications à sa politique sur la régionalisation.

« *L'objectif de ces modifications est de donner un nouveau souffle à la régionalisation en favorisant la participation et l'implication des militantes et des militants, ainsi que du personnel de la CSD, à la vie syndicale régionale, plus particulièrement dans l'élaboration et l'évaluation du plan d'action annuel* », d'expliquer le président de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, **François Vaudreuil**.

En même temps, il a rappelé que la régionalisation est une pièce majeure de la démocratisation de l'action syndicale, et qu'une des premières responsabilités des membres du bureau syndical est de s'assurer du fonctionnement démocratique des instances afin que les associations et les syndicats affiliés soient et restent les véritables propriétaires de la centrale.

Mais attention, cette responsabilité incombe tout autant à l'ensemble des dirigeants des associations et des syndicats affiliés qu'à ceux de la centrale. Manquer à cette responsabilité, c'est, a-t-il insisté, courir le risque d'une déconstruction graduelle du projet CSD, c'est oublier que la CSD est fondamentalement un mouvement de fraternité et de solidarité. Pas question de se mettre la tête dans le sable, ce risque existe bel et bien. Dans la foulée du vieillissement de la population, donc du membership, les délégations de militants aux différentes instances se renouvellent constamment, parfois sans qu'il y ait eu transfert des valeurs et des principes sur lesquels la centrale a été fondée et qui donnent tout son sens à son action syndicale.

Un concept réfléchi

Le concept de la régionalisation a été longuement réfléchi dès la fin des années 1970 par les délégués des syndicats affiliés, à la lumière de ce que la plupart d'entre eux avaient vécu à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), au sein de laquelle ils se sentaient sans voix, sans pouvoir et qui n'était plus, selon eux, vraiment représentative de leur besoins, de leurs attentes.

« *En réaction, les délégués ont tenu à inscrire à l'article I des règlements de la centrale qu'en toutes occasions, "la CSD ne peut prétendre les représenter sans leur consentement". C'est pourquoi sans un mandat de l'assemblée plénière, du congrès ou d'une autre instance, nous n'intervenons pas au niveau médiatique sur tel ou tel sujet, nous nous taisons* », souligne François Vaudreuil.

C'est ainsi qu'ils ont également opté pour un modèle participatif novateur et pour une décentralisation des services, confiant ainsi aux syndicats affiliés, propriétaires de la centrale, un contrôle des services que la CSD dispensait en région : la formation régionale, le soutien à la vie syndicale et la syndicalisation, ce contrôle s'exerçant par l'élaboration du plan d'action annuel ainsi que par son évaluation.

Axée sur le renforcement de l'action syndicale de base, la régionalisation avait également comme objectif de développer et d'entretenir le militantisme ainsi que le sentiment d'appartenance à la centrale.

Mais ce modèle participatif n'a pas atteint son plein potentiel de développement, loin de là! Les consultations menées au cours de la dernière année ont, constate-il, mis en lumière l'urgence de redonner à la régionalisation le rôle essentiel qui lui a été dévolu.

Il cite, par exemple, l'annulation, faute de participants, de plusieurs sessions de formation. Pourtant les besoins sont là et ils sont énormes. « *Si nous voulons que les associations et les syndicats affiliés comme leurs membres puissent contrôler leur destinée, bâtir et exercer leur autonomie,*

Suite à la page 20 ▶

Visages des

Les quatre membres du bureau syndical de la CSD ont entrepris une tournée des régions afin d'y rencontrer les équipes régionales et de dresser ensemble le portrait de la situation. À cette fin, ils se sont partagé les sept régions dans lesquelles les associations et les syndicats affiliés sont répartis.

QUÉBEC – CHAUDIÈRE-APPALACHES
Serge Tremblay, trésorier de la CSD; Dany Caron, représentant régional et Patrick Cyr, coordonnateur régional.

SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN
Robert Girard, représentant régional; Serge Tremblay, trésorier de la CSD et Joël Tremblay, coordonnateur régional.

MAURICIE
Serge Duval, représentant régional; Jean-Claude Dufresne, secrétaire de la CSD et Jocelyn Gélinas, coordonnateur régional

CENTRE-DU-QUÉBEC
Jean-Claude Dufresne, secrétaire de la CSD; François Bizier, représentant régional et Pierre Lafontaine, coordonnateur régional.

ESTRIE
Martin L'Abbée, vice-président de la CSD; André Roy, représentant régional et Bernard Cournoyer, coordonnateur régional.

MONTRÉAL
Renée Rodrigue, coordonnatrice régionale; François Vaudreuil, président de la CSD et Daniel Rivest, représentant régional.

RICHELIEU-YAMASKA
Patrick Phaneuf, coordonnateur régional; Martin L'Abbée, vice-président de la CSD et Jean-Marc Beauregard, représentant régional.

régionalisation

régions

CENTRE-DU-QUÉBEC

QUÉBEC

ESTRIE

SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN

MONTRÉAL

MAURICIE

RICHELIEU-YAMASKA

La CNESST et la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail

Par MARILOU GAGNON

Lors de la troisième journée de l'assemblée plénière, le vice-président de la CSD, **Martin L'Abbée**, a sensibilisé les délégués aux conséquences liées à la fusion d'organismes sous la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST)**, tel que prévu par le projet de loi 42, la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale*, la *Commission des normes du travail* et la *Commission de la santé et de la sécurité du travail* et instituant le Tribunal administratif du travail. « *Pour nous, il était inacceptable que la CNT, la CSST et la CÉS avec des expertises et des missions d'application des lois aussi différentes, soient regroupées. Nous avions soulevé nos craintes dans un mémoire produit en réaction au dépôt du projet de loi* », a précisé le vice-président.

L'expertise de l'équité salariale

Plus particulièrement, la préservation de l'expertise de l'équité salariale était l'un des enjeux principaux pour la CSD. Martin L'Abbée a expliqué que « *nous avions peur de voir se noyer l'expertise des 72 personnes salariées de la Commission de l'équité salariale à l'intérieur d'une mégastructure de 4 500 travailleuses et travailleurs* ».

La Centrale avait proposé au gouvernement, si celui-ci tenait mordicus à procéder à une fusion, de le faire avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), possédant, selon la CSD, une expertise complexe plus rapprochée de celle de la CÉS. Cette proposition n'a pas été retenue. Toutefois, à la suite du dépôt du mémoire, le projet de loi 42 a été amendé afin d'ajouter aux trois commissions regroupées sous la CNESST des directions et des budgets réservés afin de préserver leur spécificité. Ainsi, l'équité salariale, les normes du travail et la santé et la sécurité ont des budgets et des comptabilités différentes, entre autres grâce aux interventions de la CSD.

Martin L'Abbée a cité la nouvelle présidente de la CNESST, **Manuelle Oudar**: « *''Une de mes priorités en tant que présidente est de porter une attention bien particulière à l'équité salariale afin qu'elle soit préservée, maintenue et que son expertise ne soit pas diluée à l'intérieur de la CNESST."* »

Nommé au conseil d'administration de la CNESST le 19 janvier 2016, Martin L'Abbée a fait part des éléments que les organisations syndicales entendent prioriser à l'égard de la gouvernance du nouvel organisme et de voir au respect des missions qui lui sont confiées. « *Beaucoup de défis sont à venir pour optimiser le soutien aux travailleuses et aux travailleurs, en simplifiant et en allégeant les processus administratifs et en éliminant les chevauchements. Effectivement, la fusion amène une plus grande accessibilité, un seul numéro de téléphone, un seul site Internet et plus de bureaux pour offrir des services de trois missions.*»

Le vice-président a pris l'engagement de veiller à ce que « *l'expertise de la CÉS soit préservée, que les conditions de travail minimales soient justes et équilibrées, que la prévention en matière de santé et de sécurité soit prise en charge par les milieux de travail et que les victimes de lésions professionnelles soit indemnisées en s'assurant qu'elles exercent leur droit à la réadaptation* ».

Perte d'assesseurs syndicaux et patronaux au Tribunal administratif du travail (TAT)

Un autre changement important qu'amène le projet de loi, est la fin du paritarisme avec l'abolition de la Commission des lésions professionnelle (CLP). Dorénavant, ces litiges seront soumis au TAT. Martin L'Abbée a dit que la CSD a clairement indiqué au gouvernement dans son mémoire que « *ce sont les travailleuses et travailleurs non représentés qu'il pénalise surtout, donc plus souvent qu'autrement, des gens non syndiqués. La Centrale a ainsi revendiqué le maintien des membres paritaires en matière de lésions professionnelles, ce qui n'a pas été retenu* ».

L'idée avancée par la CSD est de favoriser non seulement l'accès à la justice, mais aussi de s'assurer que toutes les décisions rendues soient équitables peu importe les ressources dont dispose le travailleur.

La modernisation du régime de santé et de sécurité du travail

Dans les années 1980, le Québec s'est doté d'un excellent régime de santé-sécurité pour protéger ses travailleurs. Aujourd'hui, 34 années après son adoption, force est de constater qu'il y a lieu d'actualiser ce régime. Martin L'Abbée a abordé le débat entourant cette modernisation.

Le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) a été mandaté par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de l'époque, **Sam Hamad** afin de dégager un consensus sur l'amélioration du régime de santé-sécurité pour les volets gouvernance, financement, réparation et prévention avant la fin de l'année 2016.

Ayant retracé la composition et la mission du CCTM, Martin L'Abbée a ensuite présenté les principaux enjeux qui opposent toujours les parties patronale et syndicale dans le dossier, quelques années après la mort au feuilleton du projet de Loi 60, déposé au printemps 2012, qui avait pour objectif de modifier le régime.

Pour les employeurs, les objectifs se concentrent sur les baisses de coût, le retrait des droits reconnus par la loi comme la prépondérance de l'avis du médecin du travailleur ou de programme comme celui *Pour une maternité sans danger*. Ce que recherchent les organisations syndicales, c'est davantage de prévention, des modalités d'indemnisation plus généreuses et accessibles pour les victimes de lésions professionnelles, la fin des contestations systémiques des employeurs, entre autres, par le recours aux mutuelles de prévention, des moyens pour réduire la sous-déclaration des lésions professionnelles. Un des moyens par lequel les organisations syndicales veulent accroître la prévention, c'est par l'application à tous les secteurs des règles applicables en la matière, ce qui n'est présentement le cas que pour les groupes prioritaires.

Selon le vice-président, les parties ont jusqu'à la fin 2016 pour parvenir à un consensus. « *J'ai bon espoir. Pour la partie syndicale, plusieurs propositions de solutions ont été avancées pour arriver le plus rapidement possible à une entente sur l'ensemble des sujets. Toutefois, nous sommes deux à danser et nous ne contrôlons pas la partie patronale* », a conclu Martin L'Abbée. ■

CNESST

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

cnesst.gouv.qc.ca

En février dernier, la CNESST a inauguré ses locaux à Québec. Dans l'ordre habituel : Yves-Thomas Dorval, président-directeur général du Conseil du patronat du Québec (CPQ); Yves Ouellet, directeur général de la FTQ-Construction; Jean Lacharité, 2e vice-président de la CSN; Martin L'Abbée, vice-président de la CSD; Dominique Vien, ministre responsable du Travail; Manuelle Oudar, présidente de la CNESST; Sam Hamad, à l'époque président du Conseil du trésor; Serge Cadieux, secrétaire général de la FTQ; Francine Lévesque, 1ère vice-présidente de la CSN; Jean Poirier, sous-ministre adjoint aux relations du Travail au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Suite de la page 16

analyser les situations auxquelles ils font face et prendre des décisions éclairées, nous devons nous adapter à leurs besoins, ce n'est pas à eux à s'accommoder de notre programmation. Nous devons nous ressaisir et être en action sur le terrain, près des gens, dans les régions », considère François Vaudreuil.

Égalité des genres

Fruit d'une décision unanime des membres du bureau syndical et du conseil de direction et adopté par les délégués, le changement le plus important est sans nul doute celui touchant l'égalité des genres.

Afin de favoriser la place des femmes au sein des différentes instances de la centrale, un premier pas sera prochainement franchi au niveau de la structure régionale. Un des deux postes de représentant régional et de représentant régional adjoint au conseil de direction devra désormais être occupé par une femme. En outre, si aucune femme n'était choisie à l'un de ces postes, le poste de représentant régional adjoint demeurera vacant jusqu'à ce qu'une femme soit élue à l'occasion de la prochaine réunion régionale annuelle. L'objectif visé par le bureau syndical est d'atteindre, d'ici quelques années, la parité au conseil de direction.

D'autres changements

Plusieurs changements ont aussi été apportés au document « Le rôle des régions » toujours dans le but de redynamiser la régionalisation. Ainsi, à titre d'exemple, l'équipe régionale se réunira désormais une fois par année pendant les heures d'ouverture des bureaux. L'équipe régionale est au centre du modèle participatif dont la CSD s'est dotée. Chacune se compose des membres du bureau syndical régional, des responsables des services régionaux de syndicalisation, de formation, de soutien à la vie syndicale ainsi que des membres du personnel de la centrale qui accompagnent les syndicats affiliés de la région, y compris ceux desservant la CSD Construction. « *La préparation chaque année du plan d'action régionale et son suivi constituent le cœur de la réunion régionale. C'est là que doivent être débattus des sujets comme la participation au sein de nos syndicats, la relève, la capacité de mobilisation, le système d'information, les règles de communication, l'élaboration d'un rapport de force avec l'employeur suffisant pour améliorer les conditions de travail, la construction et le maintien de la solidarité. Ce sont autant de sujets sur lesquels il faut réfléchir, afin de les rendre plus intéressants* », explique-t-il.

Dans la même veine, les membres du bureau syndical régional pourront eux aussi tenir une de leurs réunions pendant les heures de travail en vue de préparer la réunion régionale et d'évaluer les actions entreprises au cours de la dernière année.

François Vaudreuil reconnaît aussi qu'il faut donner un nouvel élan aux équipes de militants, qu'ils s'impliquent à la formation régionale, au soutien à la vie syndicale ou à la syndicalisation et il invite chacune des équipes à préparer, pour leur champ de responsabilités, un plan d'action, car là encore, la procédure a pris le pas.

Dernier changement, le Centre de formation ouvrier régionale disparaît pour céder la place à l'Équipe régionale de formation, une appellation davantage en lien avec la composition du membership. ■

34e Assemblée plénière

Paradis fiscaux, législations
Un trou béant

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

L'austérité n'est pas générée par les dépenses importantes de l'État en santé, éducation, culture ou en solidarité internationale, mais par son refus de se donner les revenus nécessaires pour accomplir sa mission sociale.

Auteur, philosophe et chercheur en sociologie à l'UQAM, **Alain Deneault** va droit au but : les politiques d'austérité s'expliquent, en grande partie, par les pertes fiscales énormes enregistrées par l'État à cause du recours aux paradis fiscaux par les entreprises et les détenteurs de fortune. Des paradis fiscaux que l'État a largement contribué à créer et des entreprises qu'il continue complaisamment de favoriser de mille manières.

À l'aide d'une seule donnée, mais combien percutante, il campe le problème. « *Selon Statistique Canada, les entreprises canadiennes ont, à ce jour, placé 200 milliards $ dans les paradis fiscaux, dont 70 milliards $ à la Barbade, ce qui en fait la deuxième destination des investissements directs à l'étranger de la part des entreprises canadiennes, alors qu'il s'agit d'une économie de la taille de la ville de Gatineau.* »

Les paradis fiscaux, on les connaît. Il suffit, affirme-t-il, d'avoir vu des films d'Hollywood, d'avoir lu un des livres de John Grisham pour être tombé sur des références à ces paradis fiscaux que sont la Barbade, les Bermudes, les Bahamas, les Îles vierges britanniques, le Luxembourg, la Suisse, il y en a environ 90 dans le monde.

« *Ce sont des législations, souvent petites, qui permettent à des acteurs puissants de contourner le fisc, là où ils sont réellement actifs. Elles votent des lois qui protègent les investisseurs, mais qui ne les affectent pas, puisque ces lois valent pour des acteurs, des activités, des actifs qui se trouvent ailleurs dans le monde, sauf chez elles. Ce sont aussi des endroits où le secret bancaire existe pénalisant tout transfert d'informations de la part d'un employé d'une institution financière auprès d'un tiers.* »

Qu'est-ce qu'une multinationale?

Dans un premier temps, Alain Deneault a décortiqué ce qu'est une multinationale. « *Une myriade de petites entités créées à travers le monde dont les activités sont coordonnées par un conseil d'administration. Entre elles, elles peuvent s'envoyer des factures, s'emprunter de l'argent et éventuellement se poursuivre en justice. La multinationale se présente comme une entreprise, mais elle est imposée entité par entité, ce qui lui permet d'effectuer des transferts de fonds dans des paradis fiscaux.* »

Ici, une entreprise ne peut pas faire travailler des enfants à un dollar par jour, mais elle peut le faire si elle transfère ses opérations en Chine. Ici, une entreprise doit payer des impôts sur ses revenus, mais si elle déplace une partie de ses activités aux Bahamas, elle n'en payera pas.

de complaisance

dans les revenus de l'État

Alain Deneault, auteur, philosophe et chercheur en sociologie à l'UQAM.

> « Si les États le voulaient, le problème pourrait être rapidement réglé… des solutions simples existent. »
>
> **– Alain Deneault**

« *Une entreprise peut créer une filiale dans un paradis fiscal, lui céder les droits d'utilisation de sa marque de commerce, de son logo. À la fin de l'année, la filiale envoie une facture à l'entreprise pour que celle-ci paie des redevances pour l'utilisation de sa propre marque* », ce qui réduit son profit là où elle devrait normalement être imposée. « *Si bien que les entreprises contribuent nettement moins que les particuliers au trésor public. Il y a moins d'argent pour financer les institutions, les infrastructures, les services publics. Ce qui est d'autant plus scandaleux que les entreprises sont les premières à en jouir, mais elles s'assurent de refiler la facture à la classe moyenne* », note-t-il.

Un manque à gagner

Devant la fuite de capitaux, le gouvernement ne se dit pas : « *Je vais mettre fin à cette possibilité. Je n'aurais pas dû permettre aux entreprises de délocaliser des fonds dans les paradis fiscaux avec lesquels j'ai signé un accord d'échange de renseignements.* » Non, il se dit : « *Il faut imiter les paradis fiscaux pour retenir le capital qui reste, donc nous allons moins imposer le revenu des entreprises* ». Le taux au palier fédéral est passé de 38 % en 1980 à 15 % aujourd'hui. Cet allégement de l'impôt sur le revenu pour concurrencer les paradis fiscaux réduit encore les rentrées dans le trésor public.

À la fin de l'année, collectivement, on n'arrive pas à boucler le budget de l'État, il y a un trou, un manque à gagner, alors on emprunte à des institutions financières qu'on impose insuffisamment ou plus du tout. Et ce sont désormais, au titre du service de la dette, des institutions financières qui peuvent être autant General Electric que des grandes banques qui imposent les Québécois, puisqu'elles nous prêtent l'argent dont on a besoin pour boucler le budget tant bien que mal.

C'est ainsi que les Québécois paient deux fois les services publics, une fois comme contribuables et une autre fois comme utilisateurs. « *On nous fait croire qu'on est des clients quand on prend l'autobus public, quand on va à la bibliothèque, l'université, l'hôpital. On nous met dans cet état d'esprit où il faut payer à chaque fois pour des services qu'on a déjà financés comme contribuables. On fait disparaître de notre conscience le fait que ce sont des services publics, et non des marchandises qu'on nous vendrait dans une transaction de type commercial* », soutient-il.

Sans parler des services qui disparaissent, comme l'aide aux devoirs, un centre d'aide pour les toxicomanes, un poste de concierge dans une école primaire. « *On coupe et on demande énormément aux employés des secteurs public et parapublic, on exige toujours plus avec des contrôles de plus en plus serrés pour s'assurer qu'à chaque seconde, l'infirmière travaille sur un mode ultra optimal, quitte à la faire craquer en trois ans* ».

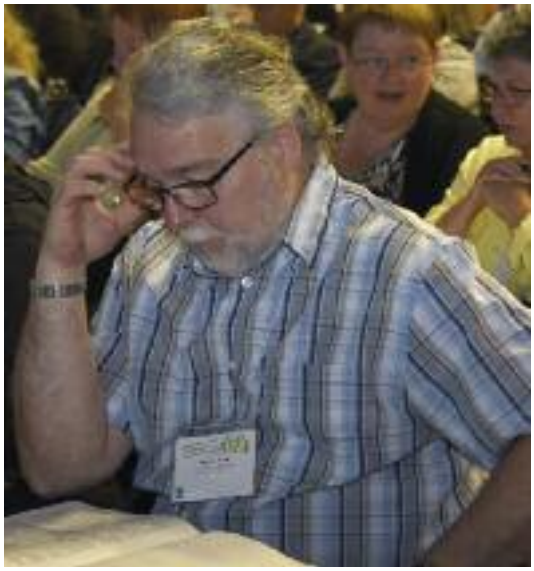
Alain Deneault enchaîne : « *Les entreprises croulent sous l'argent, elles ont vu des États leur aménager des échappatoires pour qu'elles puissent légalement transférer des fonds dans leurs filiales des paradis fiscaux de façon à ce qu'elles ne soient pas imposées et ensuite elles bénéficient d'une structure étatique qui leur profite sur un mode exponentiel alors que nous, nous payons toujours plus* ».

Pour justifier ou tenter de justifier l'injustifiable, les idéologues libéraux nous disent que les entreprises sont des créateurs d'emplois, des moteurs de croissance qu'il faut encourager par des impôts très bas. Alain Deneault réfute cet argument du revers de la main : « *une entreprise n'a pas pour objectif de créer des emplois, mais bien de faire travailler le moins de gens possible au moindre coût possible pour produire le plus possible et pour vendre le plus cher possible. Le travail, c'est un coût pour une entreprise, il faut qu'il soit le moindre possible* ».

Si création d'emplois il y a, c'est essentiellement dans les paradis fiscaux du travail que sont les zones franches en Chine, au Bangladesh, en Jamaïque, en Inde ou à Haïti. On y fait faire dans des conditions de misère des biens qu'on ne fait plus ici, c'est la délocalisation des entreprises, liée très étroitement non seulement aux paradis fiscaux, mais aux législations de complaisance aménagées par les États.

Néanmoins Alain Deneault reste optimiste. Il y a, selon lui, de quoi se réjouir quand on constate la prise de conscience de plus en plus grande de la population en ce qui touche les paradis fiscaux, les fuites répétées de millions de documents confidentiels décortiqués, analysés par des journalistes d'enquête. « *Si les États le voulaient, le problème pourrait être rapidement réglé. On pourrait interdire les transactions dont on ignore l'origine et la destination, créer un organisme mondial de l'impôt des multinationales, scruter les "boîtes noires" de la finance comme celle de la Chambre de compensation internationale située au Luxembourg. Des solutions simples existent* », martèle-t-il. ■

La CSD a besoin de militantes et de militants prêts à s'investir dans leur milieu de travail comme dans la société pour les rendre plus justes et plus égalitaires.



En bref

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Non au Partenariat transpacifique

Les délégués ont adopté une résolution par laquelle la CSD exprime son opposition à la conclusion du Partenariat transpacifique ainsi qu'à tout accord en cours de négociation ou futur qui s'inscrit dans la même logique de déséquilibre entre les multinationales et le reste du monde. Par ailleurs, la centrale exige des gouvernements que la négociation de tels accords se fasse de manière beaucoup plus transparente et soit soumise à un débat public élargi au cours duquel seront clairement exposées les positions du gouvernement pour que la population puisse comprendre ce qui a été obtenu en échange de ce qui a été concédé. La résolution précise également que la CSD doit poursuivre l'atteinte de ces objectifs par tous les moyens mis à sa disposition, de concert avec le **Réseau québécois sur l'intégration continentale (RQIC)**.

Signature de cartes

Malgré les changements apportés au régime d'assurance-emploi par le gouvernement de Justin Trudeau, il reste encore beaucoup à faire, des modifications en profondeur s'avèrent nécessaires. C'est un dossier sur lequel les quatre centrales syndicales, CSD, CSN, CSQ et FTQ, travaillent de concert. Elles se sont également jointes au Comité national des chômeurs et des chômeuses (CNC) dans le cadre d'une campagne de signature de cartes afin de revendiquer d'autres améliorations importantes au régime d'assurance-emploi en tenant compte des préoccupations des chômeurs.

À cet effet, des cartes postales ont été distribuées aux délégués, qui ont été invités par le président de la CSD à participer activement à la campagne et à faire signer le plus grand nombre possible de cartes. Elles seront remises cet automne à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, MaryAnn Mihychuk.

Une nouvelle application

À la suite d'une recommandation du conseil de direction, les délégués ont adopté une résolution mandatant le bureau syndical de la CSD à œuvrer au développement d'une application mobile CSD, dans le but de faciliter les communications entre les associations et syndicats affiliés et la centrale ainsi qu'entre la CSD, ses associations et syndicats affiliés et leurs membres.

Du fudge pour le SDEG

Josée Richard, trésorière du **Syndicat des employé-e-s de l'Union des artistes (CSD)** a eu l'heureuse initiative de vendre aux délégués des morceaux de fudge, qu'elle avait elle-même confectionné, au coût de deux dollars minimum le morceau, et ce, afin d'aider les membres du Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay – Lac-Saint-Jean (SDEG CSD). L'opération a donné aux délégués l'occasion de se sucrer le bec tout en posant un geste de solidarité, et a permis de récolter plus de 1 150 $. Le montant a été remis au secrétaire-trésorier du syndicat, **Dave Marcotte**, il sera versé au fonds de remboursement de la dette contractée par le SDEG CSD lors du lock-out.

Le nouveau et l'ancien

Quelques semaines avant de prendre une retraite bien méritée, **Jean-Roch Larouche**, conseiller syndical à la négociation, au soutien à la vie syndicale et à la syndicalisation et coordonnateur régional Saguenay – Lac-Saint-Jean a participé à sa dernière assemblée plénière comme membre du personnel conseiller de la CSD. Il pose avec **Joël Tremblay**, à gauche, quelques jours avant que celui-ci entre en fonction et lui succède.

Accueil des délégués

L'accueil et l'enregistrement des délégués lors de leur arrivée au Centre des congrès de Lévis ont été confiés à un quatuor de secrétaires, qui se sont acquittées avec le sourire et de main de maître de ce mandat. Dans l'ordre habituel, Anne-Marie Caron, secrétaire de direction au bureau de Montréal, Linda Rivard, secrétaire de direction, Isabelle Guay, commis principal au service de la comptabilité et Sandra Gagnon, secrétaire aux lois sociales, toutes trois oeuvrant au bureau de Québec, siège social de la CSD.

Un trio de trésoriers

Serge Tremblay, trésorier de la CSD, a échangé, lors d'une pause, avec deux de ses collègues : **Yves Laflamme**, trésorier du Syndicat national des employés de garage du Québec Inc. (SNEGQ) et **Christian Audet**, trésorier du Syndicat des travailleurs de la construction du Québec (CSD).

Une présence assidue

Nicole Caouette, présidente de l'Association des techniques professionnel-le-s Desjardins (CSD) a assisté, avec assiduité, aux différentes instances de la CSD depuis sa première participation en juin 1993, à Saint-Hyacinthe, au 11e Congrès de la centrale comme déléguée fraternelle. Depuis ce baptême du feu, elle a assisté à pas moins de 15 instances, assemblées plénières et congrès. Épaulée par une équipe remarquable, elle a su exercer au sein de son syndicat un leadership exceptionnel, qui a permis à ses membres de faire face aux périodes difficiles et aux nombreux changements qu'ils ont eu à affronter au cours des deux dernières décennies. Nicole Caouette est ici en compagnie du président de la CSD, **François Vaudreuil**, et du vice-président de son syndicat, **Michel Roger**.

En bref

Une contribution hors pair

Le président de la CSD, François Vaudreuil, a tenu à rendre hommage aux militantes de la maison le FAR (Famille, Accueil, Référence) de Trois-Rivières, une maison d'hébergement qui vient en aide aux femmes éprouvant des difficultés personnelles, familiales, conjugales ou étant victimes de violence ainsi qu'aux enfants qui les accompagnent. Il a souligné la contribution inestimable de ces militantes ainsi que leur engagement remarquable en vue d'apporter jour après jour à ces femmes soutien et réconfort. Dans l'ordre habituel, **François Vaudreuil**, président de la CSD, **Odette Bergeron** et **Lynn Milette**, respectivement membre et présidente du **Syndicat des salariés de services d'aide aux personnes en résidence de la Maurice, section la Maison Le FAR** ainsi que le conseiller syndical à la négociation, **Bruno Gignac**, grandement apprécié pour son travail auprès de ce syndicat.

Une visite remarquée

Deux retraités, anciens conseillers syndicaux, **Marcel Bilodeau** et **Rosaire Muller**, étaient présents à l'assemblée plénière, ils ont été accueillis par le président et le trésorier de la CSD, **François Vaudreuil** et **Serge Tremblay**. À gauche, Marcel Bilodeau, qui a œuvré pendant une trentaine d'années, de 1980 à 2011, comme conseiller syndical à la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD). Quant à Rosaire Muller, de la fondation de la centrale jusqu'à sa retraite en 1986, il a occupé le poste de conseiller syndical à la CSD, attaché au bureau de Québec et assumé les fonctions de coordonnateur régional en Beauce.

Un autre retraité, **Rolland Simoneau**, accompagné de son épouse, **Alice**, était présent, lui aussi, au Centre des congrès de Lévis. Rolland Simoneau a pris sa retraite en juin 2004, 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. ■

Nouveaux visages

Le conseil de direction de la CSD a accueilli deux nouveaux représentants : il s'agit de **Josée Richard**, qui siège à titre de représentante du secteur Commerce et services et **François Caron** qui représente la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD).

Points de repère 2.0

Par NORMAND PÉPIN

Depuis le lancement du Fureteur CSD, en juin 1999, donc depuis 17 ans, j'écris la chronique *Points de repère* et je vous présente toujours l'évolution des mêmes indicateurs économiques : le taux de change, le taux de croissance du produit intérieur brut, le taux d'inflation, le taux de chômage, le taux d'activité, la moyenne des augmentations de salaire négociées et le taux de salaire minimum.

Sur certains des indicateurs, je dois vous avouer que je ne trouve plus rien à dire parce que, soit ils n'évoluent pas énormément d'une publication à l'autre, soit je ne vois pas ce que, comme organisation syndicale, on pourrait bien faire pour que les choses aillent autrement. Par exemple, on a bien peu d'impacts sur le taux d'inflation ou même sur le taux d'activité de la population.

Je me propose donc de changer l'allure de cette chronique (d'où le titre de « Points de repère 2.0 ») en ne vous présentant qu'en quelques lignes, voire quelques mots, l'évolution d'indicateurs qui justement ne changent pas beaucoup. Et ce, pour pouvoir me concentrer davantage sur ceux qui changent ou encore sur lesquels j'ai le goût de m'épancher.

Réglons tout de suite le cas des indicateurs plutôt stables.

- Le **taux de chômage** au Québec est pratiquement au beau fixe depuis quatre ans : 7,6 % pour 2015;
- Même chose du côté du **taux d'activité** : 64,8 % en 2015;
- Le **taux d'inflation** est sous contrôle : 1,1 % en 2015, en baisse par rapport à 2014 (1,4 %); la moyenne des six premiers mois de 2016 est même en-dessous de 1 %.

Le taux de change du dollar canadien avec le dollar US

Année	Nombre de cents (¢) US pour un dollar canadien
2016 (moyenne des six premiers mois)	75,1 ¢
2015	78,2 ¢
2014	90,5 ¢
2013	97,1 ¢
2012	100,1 ¢
2011	101,1 ¢
2010	97,1 ¢
2009	87,6 ¢
2008	93,8 ¢

Après avoir passé quatre années à parité ou à quasi-parité avec le dollar US, le dollar canadien est reparti à la baisse depuis 2014, au fur et à mesure que l'économie des États-Unis se remettait de la crise de 2008 et que le dollar US redevenait la valeur refuge qu'il a été depuis plusieurs décennies.

Avec un faible dollar canadien, il est prévu que les Canadiens voyageront moins à l'étranger et qu'ils dépenseront davantage de leur argent au pays. Inversement, la faiblesse du dollar canadien (ou la force du dollar US, c'est selon), nos voisins devraient être plus nombreux à visiter le Canada, surtout que la crainte des attentats terroristes les tient éloignés de l'Europe.

Par contre, comme il n'y a pas que le tourisme dans l'économie, il en coûtera plus cher aux industries de se moderniser parce que la plupart des achats de matériels technologiques se fait en dollar US, quand ils ne sont pas directement importés des États-Unis. Mais il faut bien reconnaître que, pendant que le dollar canadien bénéficiait de la quasi-parité, les entreprises n'ont presque pas investi, préférant accumuler des liquidités importantes. Ces liquidités sont estimées à 604 milliards de dollars pour l'ensemble du Canada en 2013, alors même que le taux d'imposition des entreprises baissait considérablement. Si ni le faible taux d'imposition ni le taux de change favorable n'incitent les entreprises à investir pour éventuellement devenir plus concurrentielles, il ne faut pas se surprendre si le Canada tire de l'arrière en termes de productivité par rapport aux États-Unis. Et ce ne sont pas les travailleurs les responsables de ce retard.

Le Produit intérieur brut, un indicateur beaucoup plus flou qu'il n'y paraît

Le Produit intérieur brut (PIB) est l'indicateur qui m'horripile le plus. La plupart des indicateurs font l'objet de révision annuelle, alors que le PIB est révisé aux trimestres. Et quand les autres indicateurs sont révisés annuellement, il arrive qu'ils varient d'un dixième de point de pourcentage, deux dixièmes maximum, par rapport à la donnée initialement publiée, alors que pour le PIB cette variation peut parfois atteindre trois points de pourcentage et les variations de plus d'un demi-point de pourcentage ne sont pas rares comme en fait foi le tableau suivant constitué à partir des données publiées par le ministère des Finances dans son plan budgétaire annuel.

Il faut souligner que c'est à partir de ces prévisions de croissance que le ministre des Finances établit ses prévisions budgétaires et qu'il sera en mesure de dire s'il respecte l'équilibre budgétaire ou non. C'est quand même ahurissant de constater que les prévisions ne se réalisent jamais ou presque. Comment le ministre des Finances arrive-t-il à boucler le budget malgré tout? Mystère et boule de gomme!

Ne prenons qu'un exemple récent. Le ministre Leitao a prédit que le Québec atteindrait l'équilibre budgétaire en se basant sur des prévisions de croissance faites en mars 2015, de 1,5 % pour 2014, de 2,0 % pour 2015 et 2016. Si la prévision de 2014 s'est réalisée (ajoutons pour l'instant puisque la donnée pourrait encore être révisée), les prévisions pour 2015 et 2016 ont été beaucoup trop optimistes puisque la croissance n'a été (encore une fois, pour l'instant) que de 1,1 % en 2015 et elle ne devrait être que de 1,5 % en 2016 (en mars 2016, moment de la publication du plan économique, il ne peut s'agir que d'une prévision). Pourtant, l'équilibre budgétaire a été annoncé atteint le 17 mars 2016, dans le discours sur le budget 2016-2017, et ce, sans augmentation de taxe ou d'impôt, ni nouvelle hausse de tarif. Et après cela, on nous demande de croire qu'il n'y a pas application de mesures d'austérité au Québec, seulement de la rigueur budgétaire. Il n'y a qu'une seule réponse logique : avec moins d'entrées budgétaires, on a réussi à équilibrer le budget en faisant des coupes drastiques dans les dépenses de programmes, un point c'est tout. Les manchettes des médias nous l'ont rappelé bien souvent ces derniers temps en exhibant les coupures les plus absurdes.

PIB réel **Variation en pourcentage**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
PB 2005-2006	1,9	2,4	2,5											
PB 2006-2007		2,2	2,5	2,4										
PB 2007-2008			1,7	1,8	2,5									
PB 2008-2009				2,4	1,5	2,0	2,2							
PB 2009-2010					0,8	-1,2	1,9							
PB 2010-2011						-1,4	2,3	2,6						
PB 2011-2012						-0,3	3,0	2,0	2,2					
PB 2012-2013							2,5	1,6	1,5	1,9				
PB 2013-2014								1,7	0,9	1,5	2,0			
PB 2014-2015									1,5	1,1	1,8	2,0		
PÉ 2015-2016										1,0	1,5	2,0	2,0	
PÉ 2016-2017											1,5	1,1	1,5	1,6

PB = Plan budgétaire; PÉ = Plan économique

Le taux de salaire minimum avance à pas de tortue

	Taux général	Taux pour les salariées et salariés aux pourboires
1er mai 2013	10,15 $	8,75 $
1er mai 2014	10,35 $	8,90 $
1er mai 2015	10,55 $	9,05 $
1er mai 2016	10,75 $	9,20 $

Le salaire minimum a augmenté de 0,20 $, le 1er mai dernier, et ce, pour la troisième année consécutive, alors que celui des salariées et des salariés aux pourboires n'augmentait que de 0,15 $, aussi pour la troisième fois consécutive.

C'est particulièrement indécent au moment où une campagne sans précédent prend de l'ampleur pour que le salaire minimum soit porté à 15 $ de l'heure, et ce, avec l'appui de certaines franges du patronat[1] alors que les représentants des lobbys patronaux traditionnels crient au scandale face à toute augmentation du salaire minimum, peu importe le (faible) niveau de cette hausse.

Quand les représentants d'employeurs disent vouloir protéger les petits salariés, il y a de quoi se méfier de manière générale. Ça devient surréaliste quand les tenants de cette hausse à 15 $ - dont la CSD - sont accusés de vouloir « rendre illégal le travail des gens à faible productivité » par le président de l'Institut économique[2] de Montréal, institut qui est grassement financé par les grandes entreprises puisqu'il bénéficie d'un budget annuel de 2,3 millions de dollars[3].

Selon nos « mécènes » québécois, hausser le salaire minimum équivaudrait à nuire à ceux qu'on veut aider puisque les employés mal payés se verraient offrir moins d'heures de travail, quand ils ne perdraient pas tout bonnement leur emploi. Mais aucune étude empirique ne vient appuyer ces sombres prédictions. Au contraire, durant la période au cours de laquelle le salaire minimum a augmenté trois fois de suite de 0,50 $ (en ce, en partant d'un niveau plus bas qu'aujourd'hui, soit 8,00 $ de l'heure), la création d'emplois au salaire minimum ou un peu plus a été très forte. Et il n'y a presque pas eu d'impacts sur le nombre d'heures travaillées dans ces types d'emploi. C'est l'Institut de la statistique du Québec qui l'a démontré il y a quelques années[4], pas un *think tank* de gauche.

La moyenne des augmentations de salaires négociées au Québec en 2015

(ensemble des conventions collectives en vigueur en décembre 2015)

	Moyenne des augmentations de salaire NÉGOCIÉES		Moyenne des augmentations de salaire RÉELLES
Ensemble des salariés	**2,2 %**	INFLATION DE 1,1 %	**1,1 %**
• cols bleus	2,1 %		1,0 %
• cols blancs	2,2 %		1,1 %
Secteur public	**2,6 %**		**1,5 %**
• 500 salariés et plus	2,1 %		1,0 %
• 200 à 499 salariés	1,9 %		0,8 %
• moins de 200 salariés	2,8 %		1,7 %
Secteur privé	**2,1 %**		**1,0 %**
• 500 salariés et plus	2,0 %		0,9 %
• 200 à 499 salariés	2,1 %		1,0 %
• moins de 200 salariés	2,1 %		1,0 %

Une faible inflation a encore permis à toutes les catégories de salariés de bénéficier d'une augmentation de leur pouvoir d'achat en 2015, les plus choyés ayant été ceux du secteur public, essentiellement à cause de la clause d'augmentation liée à l'inflation qui a dû être payée en totalité en mars 2015 puisque le seuil fixé lors de la négociation a été dépassé. En plus des augmentations négociées, cette année-là, les salariés du secteur public ont eu droit à 1 % de plus en vertu de cette clause. ■

[1] Lia Lévesque, « Alexandre Taillefer réclame un salaire horaire minimum à 15 $ », *Le Devoir*, 13 août 2016. M . Taillefer est un investisseur qui a notamment lancé la compagnie de taxi Téo entièrement équipée de véhicules électriques.
[2] Michel Kelly-Gagnon, « On ne doit pas rendre illégal le travail des gens à faible productivité », *Huffington Post Québec*, 22 août 2016.
[3] D'après un reportage de Isabelle Hachey, « L'IEDM est-il à la solde de l'industrie? », *La Presse Plus*, 6 juillet 2016.
[4] *Hausse du salaire minimum au Québec et évolution de l'emploi : que disent les données statistiques?*, ISQ, avril 2011, 4 pages.

La CSD Construction envisage un avenir prometteur

Par MARILOU GAGNON

SOLIDE.

Daniel Laterreur
Président de la CSD Construction

Serge Tremblay
Trésorier de la CSD

Du 1er au 30 mai derniers, les quelque 160 000 salariés de l'industrie de la construction du Québec ont vécu une campagne d'adhésion syndicale. Ils ont été appelés à voter pour changer d'allégeance syndicale 11 mois avant l'échéance des conventions collectives de travail tel que prévu par *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Cette année, environ 8 % des travailleurs se sont prévalus de leur droit de vote. Selon le principe de présomption d'allégeance, ceux qui n'ont pas voté ont vu leur allégeance syndicale en vigueur au moment du scrutin reconduite pour les quatre prochaines années.

Même si les résultats n'ont pas répondu aux attentes de la CSD Construction, la campagne a permis de tirer des enseignements pour toujours mieux représenter ses membres. Aujourd'hui, la CSD Construction est plus que jamais en bonne position pour affronter l'avenir et accueillir les nouveaux membres qui ont choisi de joindre ses rangs.

Un travail impressionnant a été effectué pour mener à bien cette campagne. Pour **Daniel Laterreur**, c'était une première à titre de président de la CSD Construction. « *Nous avons fait toute une campagne! Nous pouvions compter sur une équipe forte et présente partout sur le terrain, ralliée derrière un plan de campagne préparé avec minutie. Chacun s'est investi sans compter dans un climat d'entraide et d'enthousiasme. Plein de gens ont mis leur cœur là-dedans en se serrant les coudes.* », a-t-il précisé.

Serge Tremblay, trésorier de la CSD et responsable de la campagne d'adhésion au bureau syndical, a abondé dans le même sens en soulignant le travail exceptionnel des militants et des membres du personnel CSD. Il a poursuivi en indiquant que « *la campagne nous a permis de mieux comprendre les attentes des travailleuses et des travailleurs de l'industrie. Nous sommes en selle maintenant et nous travaillons d'arrache-pied à la réalisation d'un plan d'action pour les quatre prochaines années. Nous avons*

▶

Aujourd'hui, la CSD Construction est plus que jamais en bonne position pour affronter l'avenir et accueillir les nouveaux membres qui ont choisi de joindre ses rangs.

Denis Giguère, coordonnateur national de la campagne d'adhésion syndicale

Robert Légaré, coordonnateur national de la prochaine négociation collective

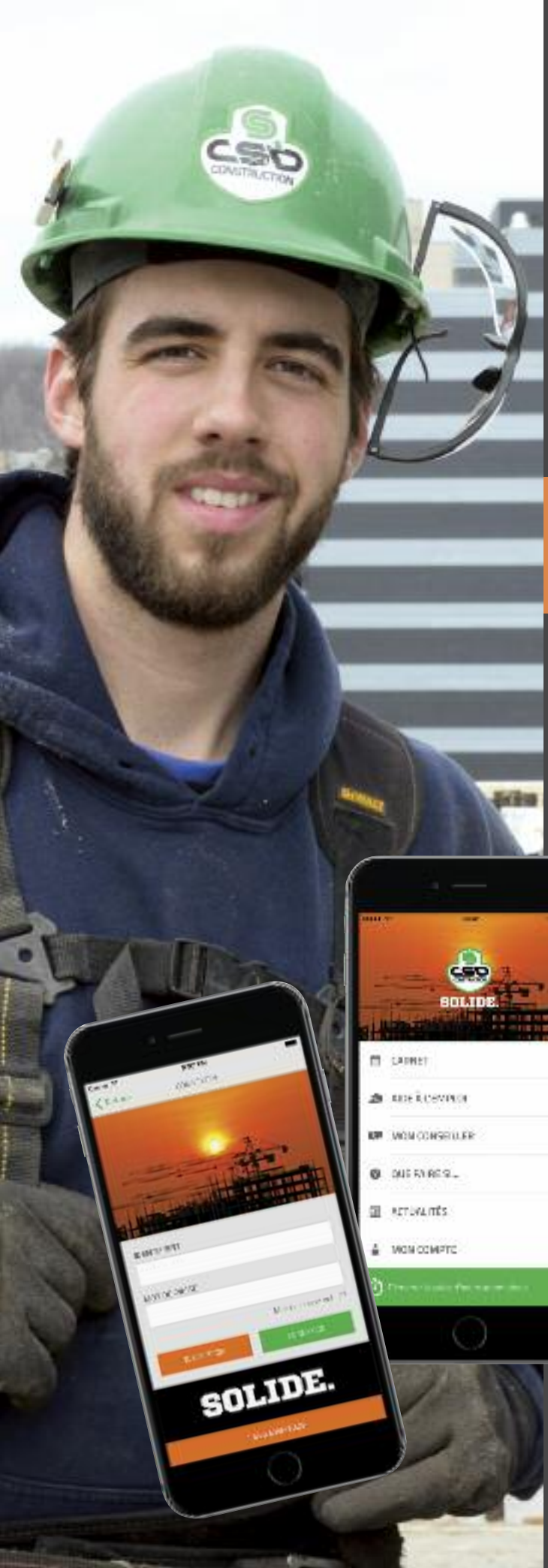
amorcé un virage numérique important et il est clair que nous comptons continuer dans cette voie. Dans ce cadre, nous avons mis sur pied l'application ÉKR pour faire travailler nos membres et les aider dans leur quotidien au travail ».

Denis Giguère, coordonnateur de la campagne, a renchéri que « *l'application ÉKR a été accueillie comme étant un outil révolutionnaire pour permettre une meilleure communication avec nos membres. D'ici la prochaine campagne d'adhésion syndicale, il nous reste quatre ans pour faire la démonstration de ce que nous sommes et pour continuer ce que nous avons commencé afin d'être les meilleurs et pour que tous les travailleurs adoptent l'application la plus performante de l'industrie* ».

Une étape à venir

Le prochain rendez-vous important du syndicat est la négociation pour le renouvellement des quatre conventions collectives de travail 2017 – 2021. La CSD Construction a déjà terminé la consultation auprès de ses membres pour bâtir son cahier de revendications qui, par la suite, sera soumis à l'alliance syndicale. Les cinq associations représentatives mettront en commun leurs revendications pour développer un projet unique qui servira à la négociation avec les associations patronales. « *Dans un processus de négociation collective qui se veut démocratique, la phase de consultation des membres est nécessaire et primordiale. C'est la raison pour laquelle nous avons écouté avec attention dans toutes les régions du Québec nos membres qui nous ont fait part de leurs besoins et attentes, ils peuvent être assurés que nous défendrons leurs revendications avec énergie. La liste des demandes pour améliorer les conditions de travail dans l'industrie de la construction est longue. Il est à noter que les préoccupations qui concernent la santé-sécurité et la conciliation travail-famille ont souvent été évoquées au cours des consultations* » a précisé **Robert Légaré** qui agira lors de la négociation comme coordonnateur pour la CSD Construction.

Cette négociation touche près de 160 000 travailleurs et près de 25 700 employeurs. Au niveau économique, au Québec, on compte 45,4 milliards de dollars de dépenses d'investissements en construction soit 12 % du PIB. Au cours des deux dernières décennies, dans l'industrie de la construction, les conventions collectives de travail ont été renouvelées sans conflit à l'exception de 2013 où il y a eu une grève et une loi spéciale pour forcer le retour au travail. « *Nous entreprenons les négociations en gardant à l'esprit ce qui s'est passé, en étant bien conscients qu'il nous faut serrer les rangs de manière à contrecarrer les stratégies patronales visant à empêcher l'amélioration de nos conditions de travail* » a conclu Daniel Laterreur. ■



ÉKR

SOLIDE.

L'application de la CSD Construction

Pour répondre aux besoins de ses membres, la CSD Construction a fait une fois de plus la preuve de sa capacité d'innovation en lançant l'application ÉKR. Désormais, les membres ont accès à l'outil le plus performant de l'industrie non seulement pour leur favoriser un meilleur accès au travail, mais aussi pour faire respecter leurs droits. Grâce à l'application ÉKR, la CSD Construction informe par texto ses membres à la recherche d'emploi et ce, pour tous les emplois disponibles dans leur région, pour leur métier. Elle offre également un carnet syndical électronique très avancé qui assure le stockage de leurs données liées à leurs activités quotidiennes dans l'industrie. « *Aujourd'hui, c'est la quasi-totalité des travailleuses et travailleurs de l'industrie de la construction qui utilisent un cellulaire et un ordinateur pour s'informer et pour communiquer. Nous avons développé cet outil pour répondre aux besoins des membres car il est devenu impératif de favoriser, par des moyens modernes, un accès rapide au syndicat et une réponse dans les quatre heures suivant leur demande* » a précisé Serge Tremblay. ■

SOLIDE.

La CSD développe une série d'outils de sensibilisation et de réflexion

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Malgré d'importants progrès réalisés depuis l'adoption en décembre 1979 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, encore aujourd'hui, le travail demeure pour nombre de salariés une souffrance, source de nombreux problèmes de santé, aussi bien physiques que psychologiques. Sans occulter la pénibilité physique du travail qui n'est pas disparue des milieux de travail, la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)** a pris pour cible l'aspect psychologique de la pénibilité en développant une série d'outils pour les membres de ses syndicats affiliés.

« *En novembre 2014, la CSD a tenu son colloque sur le thème « De la tête aux pieds. Priorité, prévention, partout », plus précisément sur la santé mentale. L'objectif était de mener de concert avec les délégués des associations et des syndicats affiliés une réflexion sur la façon dont ils pouvaient intervenir dans leur milieu de travail à la fois pour soutenir leurs membres qui souffrent d'une forme ou d'une autre de détresse psychologique, mais également de les outiller pour enrayer à la source les risques psychosociaux au travail. Il s'agissait de donner une impulsion nouvelle au dossier, qui est à l'agenda de la centrale depuis plusieurs années déjà* », explique le président de la CSD, **François Vaudreuil**.

À la suite du colloque, la centrale a décidé de passer de la réflexion à l'action, c'est ainsi qu'est née l'idée d'un outil de sensibilisation dont la conception et la réalisation ont été confiées à la firme **Parlimage**.

« *Pour réaliser ce mandat, je me suis documentée, j'ai lu de nombreuses recherches, je me suis associée avec des scientifiques, des chercheurs de l'Institut national de santé publique du Québec ou appartenant à différentes universités. Avant, je n'étais pas vraiment consciente de l'ampleur du problème, mais plus j'avançais dans ma démarche, plus je mesurais ses effets dévastateurs sur les travailleuses et les travailleurs. Lentement, la colère s'est emparée de moi, une saine colère, de celles qui obligent à bouger, à ne plus tolérer l'intolérable* », explique **France Capistran**, PDG de Parlimage.

Des chiffres qui interpellent

En effet, les chiffres laissent pantois. Selon la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), chaque année, un Canadien sur cinq souffre d'une maladie mentale alors que le Centre de toxicomanie et de santé mentale signale, quant à lui, que chaque semaine au moins 500 000 travailleurs canadiens sont incapables de travailler en raison d'une maladie mentale. L'organisation mondiale de la santé (OMS) affirme, pour sa part, qu'en 2020, les maladies mentales seront le problème de santé nº 1 à l'échelle de la planète.

De l'infirmière au plombier, en passant par le comptable, tout le monde, est susceptible d'être touché par un problème de santé psychologique s'il est exposé à des facteurs de risque qui entraînent cette maladie.

Les principales causes de troubles psychologiques identifiées par les experts sont :

- ✓ le manque de reconnaissance, d'appréciation du travail effectué,
- ✓ une charge de travail trop élevée,
- ✓ peu ou pas d'autonomie décisionnelle,
- ✓ la faiblesse du soutien des supérieurs et des collègues.

À ces facteurs, certains ajoutent le manque d'informations.

Les coûts en dépenses de santé, pertes de productivité, congés de maladie, etc., engendrés par ce mal-être de milliers de femmes et d'hommes, sont effarants, s'établissant à 51 milliards de dollars par année, selon le gestionnaire de programme, santé mentale en milieu de travail à la CSMC.

> ***« Au-delà des coûts reliés aux problèmes de santé mentale, il faut se rappeler qu'avant tout, il s'agit d'une souffrance humaine intolérable, inacceptable, qui n'a pas sa place dans notre projet syndical. »***
>
> **- François Vaudreuil**

NTÉ
NTALE
AVAIL

Une démarche délicate

« *Il était important de s'en tenir aux faits, de détruire les préjugés, les stéréotypes, de s'attaquer aux tabous. Pour qu'ils puissent agir, il fallait que les syndicats disposent de chiffres, d'informations pertinentes sur les causes des troubles psychosociaux ainsi que d'un argumentaire à présenter aux employeurs pour les convaincre que l'origine de ces troubles était directement liée au travail et ainsi limiter les futures contestations de leur part* », poursuit France Capistran.

Il n'a pas été facile de persuader des travailleurs à témoigner de ce qu'ils ont vécu, et de parler de l'organisation du travail qui était à l'origine de leur mal-être. La plupart de ceux qui ont été approchés ne voulaient pas parler, ils craignaient d'être identifiés, d'être mis en danger par leurs propos. Pour une personne qui a accepté de parler, dix ont choisi de se taire.

Néanmoins un certain nombre ont accepté de s'exprimer à la caméra à visage découvert, alors que, pour quelques-uns, les visages ont été brouillés, les voix ont été modifiées. « *Le tournage n'a pas été simple, il s'agissait de gens blessés, meurtris au plus profond d'eux, brûlés par en-dedans. Il fallait faire preuve de délicatesse, d'empathie sans tomber dans le pathos. Le défi était également d'évoquer au travers d'une histoire personnelle une situation générale, commune à des milliers de femmes et d'hommes* », explique-t-elle.

Une fois réalisée, la vidéo « *La santé mentale au travail* » a été fractionnée en six capsules, portant chacune sur un thème particulier, soit :

« ***France Capistran*** *collabore depuis près de 20 ans avec la centrale, elle a eu l'occasion de travailler sur plusieurs projets, dont les plus connus portent sur la production de vidéos :* L'audace de vivre ses rêves, Le français, langue du travail, Les gens de cœur *et tout dernièrement* Le travail qui tue*, toutes reconnues pour leur grande qualité. Quand elle décide de s'investir dans un projet ou dans une cause, elle le fait avec toute la passion mais aussi avec la rigueur, le professionnalisme qu'on lui connaît. Pour réaliser le projet sur la santé mentale au travail, elle a effectué de nombreuses recherches, faisant preuve de persévérance et de minutie. Sa grande capacité à susciter l'engagement des gens, à les faire participer à la réalisation du projet, et surtout son respect, son empathie à l'égard des travailleuses et des travailleurs qui ont livré des témoignages attestent de son approche humaniste. La justesse de sa démarche a d'ailleurs été reconnue et soulignée par de nombreux spécialistes en ce domaine. Travailler avec France pendant toutes ces années aura été, pour moi, un cadeau du ciel.* »

- François Vaudreuil

« Pour réaliser ce mandat, je me suis documentée, j'ai lu de nombreuses recherches, je me suis associée avec des scientifiques, des chercheurs... plus j'avançais dans ma démarche, plus je mesurais ses effets dévastateurs sur les travailleuses et les travailleurs. Lentement, la colère s'est emparée de moi, une saine colère, de celles qui obligent à bouger, à ne plus tolérer l'intolérable. »

- France Capistran

1. Le travail qui tue
2. Le temps de se parler : perte ou gain ?
3. Les conflits, ça se règle, sinon…
4. Travailleurs, porteurs d'eau ou experts
5. La reconnaissance, ça ne tue pas
6. Le harcèlement

La vidéo a été présentée à l'ensemble des délégués à l'occasion du Colloque 2015, alors que les capsules ont fait l'objet d'ateliers de réflexion et de discussions avec la collaboration de personnes-ressources.

Des solutions simples

Dénonçant des situations pour le moins invivables, ces capsules présentent aussi des solutions faciles à appliquer, peu dispendieuses, gagnantes pour tout le monde, y compris pour les employeurs.

Ainsi, à titre d'exemple, dans la capsule « *Le temps de se parler : perte ou gain?* », des scientifiques font la preuve de la rentabilité d'un espace et d'un moment de parole nécessaires pour la santé mentale des travailleurs. Tenir chaque jour une réunion entre collègues de travail pour se parler, échanger des informations, dire ce qui ne va pas bien. « *On sort de l'isolement, de l'individualisation des problèmes, des différends entre jeunes et vieux, entre gens de différents départements, on peut se reconnaître aussi dans les difficultés que les autres ont, pour trouver des solutions plus collectives qu'on va amener à l'employeur* », fait remarquer **Geneviève Baril-Gingras**.

« *Prendre une dizaine de minutes ne serait-ce que pour faire une ou deux blagues, ce n'est pas grave, ça donne un bon esprit, on part la journée, on est de bonne humeur. On ne perd pas notre temps, car ces dix minutes-là, c'est un investissement sur une journée, une semaine, une équipe au complet. C'est crucial au travail d'avoir un espace pour se parler. Il faut le prendre, il faut le négocier* », renchérit **Nathalie Jauvin**.

Quant aux réunions d'équipe, **Jean-Pierre Brun** constate qu'elles sont dénaturées, elles ne sont plus aujourd'hui que des sessions d'informations avec en avant un gestionnaire qui est le seul à parler et qui livre une cascade d'informations. Une des solutions qu'il propose est de consacrer à l'ouverture de la réunion une demi-heure à un dialogue sur le travail : Qu'est-ce que vous avez fait ? Où vous en êtes rendus ? Quelles sont les problématiques que vous avez rencontrées ? Quels sont vos bons coups ?

Il ne s'agit que d'un exemple car chaque capsule renferme des pistes de réflexion et de solution, « *les membres de la CSD disposent maintenant d'un coffre à outils bien garni, il n'existe donc plus aucune bonne raison de ne rien faire* », résume France Capistran.

Quant à François Vaudreuil, il considère que chaque fois qu'une personne s'absente de son travail, souffrant de symptômes liés à des risques psychosociaux, « *l'organisation du travail doit être questionnée afin d'identifier les facteurs incriminants pour mieux les contrôler et ultimement les*

Qui sont-ils?

Plusieurs personnes-ressources ont collaboré au contenu des capsules traitant de la santé mentale. Il s'agit de :

Geneviève Baril-Gingras
Professeure titulaire au département des relations industrielles de l'Université Laval.

Jean-Pierre Brun
Professeur titulaire au département de management de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval.

Carole Chénard
Agente de planification, de programmation et de recherche à la direction des risques biologiques et de la santé au travail de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).

Nathalie Jauvin
Chercheure d'établissement au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la Capitale-Nationale, professeure associée au Département de réadaptation de l'Université Laval, membre de l'équipe RIPOST (recherche sur les interrelations personnelles, organisationnelles et sociales du travail).

Katherine Lippel
Professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail, Université d'Ottawa.

Michel Vézina
Médecin spécialiste en santé Publique, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), professeur à la faculté de médecine de l'Université Laval.

supprimer. Les formes d'organisation du travail qui pressurisent les travailleuses et les travailleurs, les pratiques de gestion axées sur la compétence, la compétition entre travailleuses et travailleurs constituent de sérieux risques d'atteinte à la santé mentale. En nous appuyant sur nos valeurs, nos principes, une de nos premières responsabilités comme centrale est de nous assurer que toutes et tous aient accès à un environnement de travail sain et sécuritaire et d'épauler les associations et les syndicats affiliés afin qu'ils aient la capacité et les moyens d'agir sur l'organisation du travail ainsi que sur ses conditions d'exercice. »

Conçues pour les membres des associations et des syndicats affiliés à la CSD, la vidéo et les capsules bénéficieront d'un plus vaste rayonnement, puisque des ententes de diffusion ont déjà été conclues avec différentes organisations tant québécoises que françaises qui désirent les présenter dans le cadre d'une formation sur la santé mentale en milieu de travail. ■

Un **appel à la solidarité** sans précédent lancé aux associations et syndicats affiliés

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Plus solidaire que jamais des ex-lockoutés du **Syndicat des employés de garage du Saguenay – Lac-Saint-Jean (SDEG CSD)**, la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)** a lancé à travers le Québec une vaste campagne de solidarité auprès de ses associations et syndicats affiliés afin d'alléger leur fardeau financier.

Le coup d'envoi de la campagne a été donné lors de la réunion annuelle du personnel conseiller de la Centrale et de la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques, qui s'est tenue les 12 et 13 septembre à Victoriaville. À cette occasion, la CSD a dévoilé les différents outils préparés en soutien à cette campagne, ces outils ont, par la suite, été acheminés aux associations et syndicats affiliés pour qu'ils en fassent la présentation à leurs membres.

Il s'agit d'un feuillet rappelant en bref les grandes lignes du conflit, d'une affichette et d'une vidéo réalisée à partir de l'émouvant témoignage livré par un ex-lockouté, **Dave Marcotte**, un mécanicien automobile, qui évoque le drame que les membres de SDEG CSD ont vécu et continuent de vivre.

« *Trente-quatre mois à vivre en marge de la société, trente-quatre mois à être humilié jour après jour. On a traversé pas mal d'épreuves, mais on en est sorti vraiment grandis, plus forts que jamais. Trente-quatre mois sur le bord de la rue à te battre pour tes principes, tes acquis, ta qualité de vie, je ne redeviendrai jamais la personne que j'étais avant. On a tous changé* », témoigne Dave Marcotte.

Le lock-out est terminé depuis plusieurs mois déjà, mais les membres du SDEG CSD ne sont pas au bout de leur peine. Toujours aussi déterminés à casser le syndicat, de nombreux concessionnaires d'automobiles de la région du Saguenay – Lac-Saint-Jean ont choisi de faire pression sur ses membres en ne rappelant au travail qu'environ le tiers d'entre eux.

Comme il a été décidé que les travailleurs qui ne sont pas rappelés au travail ne paieraient pas leur part de la dette contractée par le syndicat pour les soutenir pendant le lock-out, le fardeau du remboursement pour les salariés rappelés n'en est que plus lourd à cause de cette stratégie patronale.

▶

« Sur les 450 travailleurs qui se sont vus imposer le lock-out et jeter à la rue, on n'est que 140 à payer la dette contractée par tous les membres du syndicat... La plupart d'entre nous n'avaient pas les moyens de refuser ce prêt de six millions de dollars... Je ne chialerai pas pour le rembourser, je l'ai contracté. Mais la facture est trop élevée, nous avons besoins d'aide... »

- Dave Marcotte

« Comme membres d'une association ou d'un syndicat affilié à la CSD, montrons-nous à la hauteur de leur combat, de leurs sacrifices, montrons-leur la force de notre solidarité en donnant généreusement. »

- François Vaudreuil

Afin de poursuivre la lutte tout en assurant à ses membres une certaine sécurité financière, le SDEG CSD a, en effet, contracté un emprunt de quelque six millions de dollars. Cette décision de compléménter l'allocation de soutien à la solidarité versée par la CSD a été longuement analysée par les membres du bureau syndical, démocratiquement débattue et majoritairement adoptée par les membres du syndicat réunis en assemblée générale.

« Sur les 450 travailleurs qui se sont vus imposer le lock-out et jeter à la rue, on n'est que 140 à payer la dette contractée par tous les membres du syndicat. La plupart d'entre nous n'avaient pas les moyens de refuser ce prêt de six millions de dollars, il nous a permis de tenir le coup pendant 34 mois. Je ne chialerai pas pour le rembourser, je l'ai contracté. Mais la facture est trop élevée, nous avons besoins d'aide, c'est pourquoi je vous tends mon chapeau, je vous invite à le remplir pour qu'on puisse retrouver un peu de dignité et aussi pour apaiser le quotidien »

C'est une cotisation de 145 $ par semaine que doivent verser les membres du syndicat, et ce, pendant les six prochaines années.

Afin de réduire leur fardeau, la CSD ainsi que le SDEG ont déjà pris des mesures exceptionnelles. Mais ce n'est pas suffisant pour enfin permettre à ces travailleuses et à ces travailleurs de véritablement se sortir de ce long et douloureux conflit le plus rapidement possible, il faut faire un pas de plus tous ensemble.

Comment appuyer la cause des ex-lockoutés du SDEG CSD?

✓ **Partager avec le grand nombre possible de personnes la vidéo présentée sur YouTube**

✓ **Faire un don**

➔ PAR VIREMENT BANCAIRE

Transit: 20075
Institution: 815
Folio: 2230779

➔ PAR CHÈQUE

À l'ordre de la CSD
990, avenue de Bourgogne
Bureau 600
Québec G1W 0E8

C'est pourquoi, la centrale a décidé d'en appeler à la solidarité de ses associations et de ses syndicats affiliés ainsi que de leurs membres. « *Au nom de la solidarité qui nous lie au sein de la CSD, nous vous invitons, par un geste concret basé sur le volontariat, à aider ces femmes et ces hommes qui, avec courage et détermination, ont vécu pendant près de trois ans dans la rue, victimes de la cupidité de leurs employeurs. Comme membres d'une association ou d'un syndicat affilié à la CSD, montrons-nous à la hauteur de leur combat, de leurs sacrifices, montrons-leur la force de notre solidarité en donnant généreusement* », exhorte *François Vaudreuil.*

Il presse les associations et les syndicats affiliés, faisant partie intégrante du mouvement de fraternité et de solidarité qu'est la CSD, de faire de cette campagne de solidarité sans précédent un franc succès. « *Nous enverrons ainsi un message clair aux employeurs que toutes leurs stratégies aussi méprisantes qu'antisyndicales ne réussiront jamais à casser le syndicat ni à briser la solidarité de ses membres comme celle qui anime la centrale dans son ensemble.* » ■

Merci!

Serge Trudel

« J'ai pleinement adhéré aux valeurs et aux principes de la CSD, j'ai trouvé une centrale qui est à l'écoute de ses membres. »

- Serge Trudel

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Serge Trudel a compris très jeune qu'une personne seule, laissée à elle-même, peut difficilement faire respecter ses droits, c'est par l'action collective qu'elle peut y parvenir.

« *Mon père était un travailleur forestier, il vendait également du charbon de bois. Un jour, il a eu une altercation avec un acheteur qui prétendait que le charbon de bois était humide contrairement à mon père qui affirmait qu'il était sec. Je me rappelle m'être demandé pourquoi mon père devait-il tellement argumenter et se bagarrer pour obtenir un prix décent. Pour moi, cela n'avait aucun bon sens, mais j'ai compris plus tard que quand quelqu'un est seul à se battre pour quelque chose, c'est difficile, sinon impossible, pour lui d'y parvenir*», relate-t-il.

C'est en décrochant un emploi chez Emco matériaux de construction inc. à Pont-Rouge, aujourd'hui connue sous le nom de la Compagnie matériaux de construction BP Canada, qu'il se frottera pour la première fois au syndicalisme. « *Jusque-là, j'avais travaillé sur des fermes, occupé des petits boulots, je ne connaissais presque rien du monde syndical, ça ne m'attirait vraiment pas. Pour moi, les syndicats ne cherchaient que la confrontation avec les patrons. Le syndicalisme, ça se faisait à coups de poing sur la table.* »

Un syndicat est implanté depuis 1944 à l'usine de Pont-Rouge et il s'est affilié à la CSD peu après sa fondation. Plongé dans un milieu de travail affichant une solide tradition syndicale, l'intérêt de Serge Trudel finit par s'éveiller. Peu à peu, il découvre ce qu'est le syndicalisme, ce qu'est la CSD et ce qu'il apprend lui plaît.

« *J'ai pleinement adhéré aux valeurs et aux principes de la CSD, j'ai trouvé une centrale qui est à l'écoute de ses membres. La liberté et le respect de la personne sont au cœur de ses préoccupations comme de ses actions, ça m'a accroché. La CSD nous donne les outils dont on a besoin pour avancer et grandir tout en développant notre capacité d'innover. Elle est constamment à la recherche de solutions plutôt que de toujours privilégier l'affrontement avec les employeurs* », explique-t-il.

C'est d'abord dans son milieu de travail qu'à la fin des années 1990 cet opérateur de machinerie fixe décide de s'impliquer, occupant successivement les postes de directeur, de délégué de département et, en 2003 de président du **Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Pont-Rouge Inc. (CSD)**. La même année, il fait son entrée au conseil de direction de la CSD comme représentant d'abord du Secteurs réunis papier et carton pendant trois ans et ensuite représentant de la région de Québec pendant deux ans.

Jetant un regard sur toutes ces années, Serge Trudel constate, non sans fierté, que la CSD a souvent ouvert la voie, n'hésitant pas à développer de nouveaux champs d'intervention et d'action syndicales. À titre d'exemple, il cite le projet réalisé par la CSD sur le « Vieillissement de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle », auquel le syndicat, mais aussi l'employeur avaient participé. Il s'agissait de mettre sur pied des expériences novatrices capables de concilier les besoins des travailleurs expérimentés et les intérêts, les aspirations des plus jeunes.

En 2007, il devient animateur au service de la formation. Il a trouvé sa niche. « *Je répète souvent aux militants tout ce que vous apprenez, lors des sessions de formation, va aussi vous servir dans la vie de tous les jours dans une foule de domaines, ça va vous faire évoluer* », souligne-t-il. .Il ajoute que la formation est d'autant plus essentielle qu'elle permet aux participants d'échanger entre eux, de partager leur vécu, leurs expériences, de s'enrichir les uns les autres.

Il reconnaît qu'il est plus difficile aujourd'hui d'intéresser les gens au syndicalisme, surtout les jeunes qui sont plus individualistes. « *Ils ne savent pas ce que c'est, ni pourquoi les syndicats existent. Quand ils arrivent en formation, il faut tout reprendre à zéro. Dans la région de Québec, les postes de radio répètent à longueur de journée que les syndicats, ça n'apporte rien de bon, ce sont juste des chialeux. Ça ne nous aide pas* ».

Serge Trudel n'est pas le seul syndicaliste de la famille. Son épouse a déjà été présidente de son syndicat et ses deux enfants, un fils travailleur de la construction et une fille infirmière auxiliaire, sont syndiqués et semblent de plus en plus intéressés par l'action syndicale. Bon sang ne pouvait mentir!

« *Il faut toujours se rappeler que c'est collectivement que nous avons gagné nos plus grandes batailles comme syndiqué, comme travailleur. Jamais nous ne devons sous-estimer la force d'action que représentent un syndicat, une centrale comme la nôtre, au contraire, nous devons miser sur cette force collective pour résister aux attaques de plus en plus brutales du patronat et lutter contre les injustices, les inégalités* », conclut-il. ■

Bienvenue

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Stéphane Martin

Originaire d'Alma, **Stéphane Martin** est détenteur d'un diplôme de peintre en bâtiment de l'École des métiers de la construction de Québec. Avant de devenir compagnon peintre en 2005, il a, entre autres, œuvré comme artilleur dans les Forces armées canadiennes à Shilo au Manitoba, travaillé dans une compagnie de nettoyage après sinistre à Alma et au Lac-Saint-Jean. Quand une opportunité d'emploi s'est présentée à la CSD Construction, il n'a pas hésité à poser sa candidature, c'est ainsi que, depuis le 15 février 2016, il occupe le poste de conseiller syndical attaché au bureau de Québec. Pour lui, c'est la suite logique de son mandat de dirigeant élu du syndicat, section Québec, cela répond à son désir de s'impliquer davantage syndicalement.

Léa-Maude Coulombe

Détentrice d'un baccalauréat en communication, avocate de formation et disposant d'une intéressante expertise comme conseillère en relations du travail, **Léa-Maude Coulombe** a été embauchée le 6 septembre 2016 au poste de conseillère syndicale à la main-d'œuvre au bureau de Montréal. Elle possède une bonne connaissance du milieu syndical puisqu'elle a effectué un stage en droit au Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB-Québec) et œuvré, par après, à la Fédération autonome de l'enseignement, à Montréal, comme conseillère en relations du travail, responsable des dossiers de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle ainsi que du financement des commissions scolaires. Une formation et une expérience qui l'ont bien préparée à ses nouvelles responsabilités.

Joël Tremblay

Le 13 juin 2016, **Joël Tremblay** a joint les rangs de la CSD comme conseiller syndical à la négociation, au soutien à la vie syndicale et à la syndicalisation pour la région du Saguenay –Lac-Saint-Jean. Son cheminement au sein de la centrale le préparait à assumer ce mandat. Cet opérateur de machinerie lourde a, en effet, milité pendant plus de 20 ans au sein du Syndicat des salariés de la scierie Péribonka de l'Ascension comme délégué, vice-président, président, directeur en santé et sécurité, trésorier et agent de grief. Représentant régional du Saguenay – Lac-Saint-Jean au conseil de direction de la CSD pendant près de quatre ans, il a aussi milité à la syndicalisation dans sa région. Une telle expérience constitue un atout indéniable pour la CSD comme pour les syndicats affiliés qu'il dessert.

Christian Aubry

Le 2 septembre 2016, la CSD a accueilli, au bureau de Montréal, **Christian Aubry** au poste de conseiller syndical aux communications numériques. Français d'origine, il y fait ses premières armes comme journaliste reporter. À la fin des années 1980, il s'installe à Montréal. Affichant plus de 30 années d'expérience, il présente une longue et impressionnante feuille de route, cumulant des compétences en communication numérique et en production Web vidéo. Mettant à profit sa profonde connaissance des technologies numériques ainsi que des réseaux sociaux, il aura, entre autres, la responsabilité de piloter le virage numérique amorcé par la centrale en 2013 en matière de communications, un défi auquel son parcours professionnel l'a très certainement préparé.

Hélène Flamand

Depuis le 6 mai 2016, **Hélène Flamand** occupe le poste de secrétaire régionale pour la région de Québec – Chaudière-Appalaches. Cette native de Québec est diplômée du Collège O'Sullivan de Limoilou, elle a œuvré dans différents domaines d'activités, notamment comme secrétaire juridique pour plusieurs cabinets d'avocats de la Capitale-nationale avant de décrocher un emploi à la CSD. Avant tout, il s'agissait pour elle de relever de nouveaux défis et d'explorer un autre champ d'activités. Si elle connaissait peu le milieu syndical au moment de son embauche, elle s'est très vite acclimatée à son nouveau milieu de travail ainsi qu'aux nombreuses tâches incombant à une secrétaire régionale. Elle apprécie surtout les contacts, les discussions qu'elle a avec les membres de syndicats affiliés.

Maxime Gilbert

Originaire du Lac-Saint-Jean, **Maxime Gilbert** a joint, le 22 août 2016, l'équipe de la CSD comme avocat au service des lois sociales, attaché au bureau de Granby et desservant principalement les régions de Richelieu-Yamaska, de l'Estrie et du Centre-du-Québec. Avocat depuis 2003, il a, au cours des deux dernières années, occupé un emploi d'agent de la gestion du personnel au sein du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de l'Estrie. Mais au cours de sa pratique, il a surtout représenté des personnes accidentées du travail, de la route ainsi que des bénéficiaires de différents régimes d'indemnisation, ce qui l'a conduit à plaider devant différents tribunaux administratifs et judiciaires. Mettant à profit les connaissances et les aptitudes qu'il a acquises, Maxime Gilbert a choisi de poursuivre son cheminement professionnel à la CSD comme avocat en santé-sécurité et aussi en assurance-emploi.

Noëlline Albert

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Secrétaire au bureau de Rimouski de la CSD Construction, **Noëlline Albert** a pris sa retraite le 1er février 2016, mettant résolument un terme à un parcours professionnel s'étendant sur quelque 40 années. « *J'ai commencé à travailler à temps plein à l'âge de 17 ans comme secrétaire de direction. Pour moi, la retraite, c'est prendre enfin le temps de m'occuper de moi, prendre le temps de boire un café avec des amis, des membres de ma famille. Je n'ai pas de grands projets de voyage* », affirme-t-elle.

Possédant un certificat d'études secondaires sténo dactylo, Noëlline Albert n'a cessé de perfectionner ses connaissances en management, comptabilité, travail d'équipe, gestion du temps en plus de suivre des cours sur les principaux logiciels utilisés en secrétariat. Elle a occupé différents postes de secrétaire de direction, notamment à la Fédération des caisses populaires Desjardins du Bas-Saint-Laurent de 1983 à 2001. Elle a également travaillé deux ans et demi à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) comme agente de secrétariat.

« *Je faisais le suivi des dossiers des agents d'indemnisation, des conseillers en réadaptation, des médecins et des inspecteurs, mais ce dernier emploi n'était pas un poste permanent, si bien que quand j'ai entendu, par bouche à oreille, dire que la CSD Construction était à la recherche d'une secrétaire pour son bureau de Rimouski, j'ai posé ma candidature, je suis entrée en fonction en juillet 2005.* »

Pendant près de 11 ans, « *j'ai donné tout ce que je pouvais pour aider les membres du syndicat, j'avais réussi à établir un climat de confiance avec eux. Il me racontait leurs problèmes et je prenais le temps de vraiment les écouter, de leur fournir l'information dont ils avaient besoin, de les aider aussi notamment à se trouver du travail, mais pas juste ça. J'étais très proche des travailleurs, j'étais devenue pour eux comme une sorte de conseillère. C'était très valorisant* », explique-t-elle en soulignant qu'elle était également parvenue à établir de bonnes relations avec les employeurs.

Mais le décès de deux proches parents survenu en un laps de temps très court l'oblige à prendre un congé de maladie. L'idée de la retraite commence tranquillement à faire son chemin, elle finira par s'imposer quand, à son retour, comme la Commission de la construction du Québec (CCQ) a pris en main le placement des travailleurs de la construction, sa charge et ses heures de travail sont réduites, les appels téléphoniques au bureau se faisant moins nombreux. « *Ce sont les travailleurs qui ont fait les frais de ce grand changement, ce sont eux les grands oubliés* », regrette-t-elle.

Des années passées à la CSD Construction, elle garde de bons souvenirs de ses consoeurs et confrères de travail, se remémorant le soutien qu'ils lui ont apporté en différentes occasions. Mais des figures se dégagent, dont celle du président de la centrale, **François Vaudreuil**. « *Il évoque pour moi l'image du père, c'est un homme tellement accueillant qui inspire confiance, j'ai toujours eu beaucoup de plaisir à l'écouter parler* ».

Elle garde aussi un excellent souvenir de **Patrick Daigneault** et de **Daniel Laterreur** qui se sont succédé à la présidence de la CSD Construction, « *ce sont des hommes de parole et de courage* », souligne-t-elle. ■

Bon

Jean-Roch Larouche

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Le 13 août 2016, **Jean-Roch Larouche**, la jeune soixantaine, a tourné une page importante de sa vie, il a pris sa retraite. Conseiller syndical à la négociation, au soutien à la vie syndicale et à la syndicalisation et coordonnateur régional pour la région du Saguenay – Lac-Saint-Jean, il a œuvré à la CSD pendant une douzaine d'années.

Mais l'engagement syndical de Jean-Roch Larouche remonte à bien plus loin. Membre du **Syndicat des salariés de la scierie Péribonka de l'Ascension**, il a successivement occupé, de 1982 à 2003, les fonctions de directeur, secrétaire et président. Il a également été membre du conseil de direction de la CSD comme représentant de la région Saguenay – Lac-Saint-Jean de 1992 à 2003.

Son parcours professionnel avait commencé quelques années plus tôt, en 1975. Avec en poche un diplôme d'études secondaires, il a travaillé jusqu'en 2003 comme opérateur d'équipement mobile à la scierie de Péribonka de l'Ascension, propriété à ses débuts d'Abitibi Price et, par la suite, d'Uniforêt.

« *Tout au long de ces années, ce que j'ai le plus aimé de mon travail de conseiller, c'est la négociation. J'ai connu de belles victoires avec certains dossiers, j'ai décroché des gains intéressants, supérieurs à ce qui se donnait dans la région, mais j'ai aussi frappé des murs dans d'autres dossiers. Mais cela m'a permis de rencontrer des gens décidés à se tenir debout, à se battre pour améliorer leurs conditions de travail et de vie, des gens qui avaient de réelles convictions, qui croyaient en la CSD. Je n'ai jamais regretté mon engagement syndical. J'ai eu une belle vie* », reconnait-t-il.

Il ajoute que les relations du travail sont devenues de plus en plus difficiles. « *Les employeurs ont durci le ton* », lance-t-il. Le lock-out qui a frappé pendant trois ans les membres du Syndicat démocratique des employés de garage (SDEG CSD) Saguenay – Lac-Saint-Jean en est un parfait exemple, il craint qu'il ne fasse tache d'encre. Comme il a assuré la coordination de ce conflit de travail, il sait ce que les femmes et les hommes qui en ont été les victimes ont eu à traverser, à subir.

Jean-Roch Larouche a toujours accordé beaucoup d'importance à la formation syndicale. « *La formation fait toute la différence, c'est le nerf de la guerre, ça nous fait avancer, ça permet aux travailleuses et aux travailleurs d'être autonomes, de se faire leurs propres opinions plutôt que d'adopter des idées toutes faites.* »

De tous ceux qu'il a côtoyés au sein de la CSD, il évoque tout particulièrement **François Vaudreuil**, **Serge Tremblay**, « *des hommes vraiment remarquables* », mais aussi **Robert Légaré**, l'ancien secrétaire de la CSD, « *il était d'approche facile, j'ai surtout apprécié son côté profondément humain* » et **Jocelyn Lavoie**, ancien conseiller syndical à la main d'œuvre, « *un gars avec des opinions bien tranchées, à qui j'ai souvent demandé conseil* », fait-il remarquer.

Maintenant à la retraite, il entend consacrer une part importante de son temps à ses enfants et petits-enfants, il projette aussi effectuer de petits voyages tout en se promettant de profiter au maximum de la saison de la chasse avec son épouse. ■

Marc La Rue

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Détenteur d'un baccalauréat en relations industrielles et riche d'une solide expérience en gestion d'entreprises, **Marc La Rue** a joint la CSD en 1998. « *Je travaillais à mon compte, ça m'obligeait à mener de front plusieurs contrats à la fois, c'était vraiment essoufflant comme rythme, je voulais changer de vie* ».

À l'automne 1997, des opportunités d'emploi se présentent à lui, mais finalement, il retiendra l'offre de la CSD qui est à la recherche d'un conseiller syndical pour le service de la main-d'œuvre au bureau de Québec. Sa formation et son parcours professionnel le désignent pour ce poste. Ce qui l'attire aussi, c'est qu'il travaillera sur le terrain plutôt qu'enfermé dans un bureau. « *J'avais une bonne connaissance des réseaux de l'emploi et de la main-d'œuvre. Je connaissais aussi le milieu syndical pour avoir occupé diverses fonctions au sein d'un syndicat local dans la fonction publique, entre autres, celles de président, de responsable du comité de grief, de l'information. Et par mes interventions de diagnostic ou en réingénierie des entreprises, j'étais régulièrement en contact avec des dirigeants syndicaux.*»

En mars 1998, il entre en fonction. Comme son mandat à la CSD s'apparentait à ce qu'il avait fait précédemment, il s'intègre très rapidement. Il fait connaissance de **Jocelyn Lavoie**, qui occupait le même poste au bureau de Montréal et avec qui il a travaillé en étroite collaboration pendant une quinzaine d'années. « *Nous formions une solide équipe, nous avons eu de très nombreux échanges, il s'est vite développé entre nous une grande complicité, qui ne s'est pas terminée quand Jocelyn a pris sa retraite en 2013.* »

De tous les dossiers qu'il a eu à traiter au cours de ces années, deux dossiers occupent une place toute particulière, ceux de la fermeture de l'usine de Whirpool à Montmagny en 2004 et de la crise du bois d'œuvre, qui a frappé dès 2001. Ces événements l'ont surtout marqué, d'une part, par les efforts incessants déployés par la centrale pour trouver un acheteur qui aurait été en mesure d'exploiter l'ancienne usine de cuisinières électriques et d'utiliser sa main-d'œuvre qualifiée et, d'autre part, à cause de nombreux drames humains, sociaux qui ont été engendrés, plongeant des communautés, vivant de l'industrie forestière, dans la tourmente.

« *Ce que j'ai surtout aimé durant toutes ces années passées à la CSD, ce sont les interrelations avec les gens, les relations avec les syndicats affiliés. Défendre les droits des travailleurs face à l'assurance-emploi, mettre en place dans une entreprise un comité de relance pour assurer le maintien d'un plus grand nombre possible d'emplois, c'est très stimulant. Quand un syndicat reconnaît l'implication de la CSD et l'aide que tu lui as apportée, ce témoignage de reconnaissance est ce qu'il y a de plus gratifiant. Ça donne tout son véritable sens au travail que tu accomplis* », avoue-t-il.

Marc La Rue planifiait sa retraite depuis quelque temps déjà, mais il l'a finalement prise deux ans plus tard qu'il ne le prévoyait. Les sports, le vélo durant la belle saison, le ski l'hiver, figurent au programme de ce retraité. Il songe aussi à perfectionner son anglais, à faire un « road trip » en décapotable dans le sud des États-Unis tout en se cherchant une cause pour faire du bénévolat. ■

Bonne ret

Jean-Guy Lévesque

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

« *Après avoir œuvré pendant 29 ans à titre de conseiller syndical affecté au secteur de la construction, le moment est venu pour moi de tirer ma révérence, mais je le fais avec le sentiment du devoir accompli.* »

Jean-Guy Lévesque a effectué sa dernière journée de travail à la CSD Construction le 27 novembre 2015, après avoir assumé avec l'engagement et l'énergie qu'on lui reconnaissait son mandat et ses responsabilités de conseiller syndical.

Détenteur d'un diplôme d'études secondaires de mécanique en tuyauterie, il cherchera toujours à accroître ou à perfectionner ses connaissances et ses aptitudes que ce soit au point de vue professionnel, syndical ou personnel. Il a toujours cru à l'importance de se former comme individu et comme syndicaliste « *pour ne jamais être dépassé* ».

Cimentier applicateur, il a, comme travailleur, adhéré à la CSD Construction en arrivant sur le marché du travail, il ne cache pas à quel point il a apprécié être membre de ce syndicat pendant une quinzaine d'années. Mais il a décidé de faire un pas de plus et de réellement s'impliquer occupant tour à tour le siège de président de la sous-section Québec-Métro, de président de la section Québec et de deuxième vice-président provincial du **Syndicat des travailleurs de la construction du Québec (CSD)**.

C'est ce même désir de s'impliquer qui le poussera, en 1987, à agir pendant près de quatre ans comme militant libéré et, en 1991, à poser sa candidature comme conseiller syndical attaché au bureau de Québec pour le secteur de la construction. « *Je voulais être à l'écoute des travailleurs, Ce qui m'intéressait vraiment, c'était de défendre les droits des travailleurs, qui trop souvent étaient négligés, laissés pour compte et de continuer à revendiquer pour sans cesse améliorer leurs conditions de vie. J'étais animé par de profondes convictions syndicales, je croyais en la CSD et je possédais l'expérience et l'énergie nécessaires pour occuper un poste de conseiller.* »

Il ajoute en affirmant qu'occuper un emploi de conseiller syndical à la CSD était, pour lui, une source de grande motivation, « *en travaillant sur le terrain, j'avais l'impression de faire quelque chose d'utile, de servir de façon très concrète les travailleurs de l'industrie de la construction. Pour avoir été à leur place, je connaissais leurs préoccupations* ».

Il n'a que des bons mots pour la CSD qui, selon lui, est la seule centrale syndicale qui a su se moderniser et qui s'est continuellement ajustée aux nombreux changements que le monde du travail a connus au cours des dernières décennies. « *C'est une grande centrale syndicale qui, pour assurer sa pérennité, s'est préoccupée de la relève. Elle a joué, au Québec, un rôle très important au niveau des relations du travail tout en restant toujours très vigilante quant au bien-être des travailleurs.* »

En prenant sa retraite, Jean-Guy Lévesque a souhaité bonne chance aux nouveaux conseillers syndicaux, à ceux qui ont pris la relève et leur a confié la tâche de continuer à écrire l'histoire de la CSD Construction comme de la CSD, à laquelle il a contribué pendant une trentaine d'années. ■

raite...

Gérald Picard

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Gérald Picard est né en Estrie, plus précisément à Stratford, qui se trouve à mi-chemin entre Thetford Mines et Lac-Mégantic, d'une famille de 12 enfants. Quand il est venu le temps de se choisir un métier, il a suivi les traces de son père qui a travaillé plusieurs années dans la construction.

Un diplôme d'études professionnelles en poche et une formation de 1 350 heures, il débute à 17 ans sur les chantiers de construction à Sherbrooke comme charpentier-menuisier, « *mais à cette époque, les travailleurs de la construction étaient davantage des généralistes, on pouvait faire n'importe quels travaux sur un chantier* », souligne-t-il.

Gérald Picard avoue que, plus jeune, il voulait être dessinateur industriel, c'est en attendant qu'il a décidé de travailler dans la construction, mais il finit par prendre goût à la vie de chantier. « *Je n'ai pas regretté mon choix. Construire une maison, une usine, un édifice quelconque, c'est quelque chose de concret, de positif, c'est apporter une contribution réelle et utile à la société.* »

Il a passé une grande partie de sa vie professionnelle dans la région de Sherbrooke, mais il a travaillé quelque temps à Québec et à Montréal comme surintendant de chantier ainsi qu'aux États-Unis pendant un peu plus d'un an dans le secteur résidentiel. « *J'ai touché à tous les secteurs de l'industrie, mais ce que j'ai toujours préféré, c'étaient les structures de béton.* »

Il a été membre d'autres organisations syndicales avant de joindre la CSD en 1978, « ***Claude Gingras***, *qui était alors conseiller syndical à l'organisation et à la négociation, est venu visiter le chantier sur lequel je travaillais, nous avons discuté et j'ai vraiment aimé ce qu'il m'a dit, si bien que j'ai décidé de joindre la CSD Construction* », relate-t-il.

Il explique que le choix a été d'autant plus facile que l'expérience qu'il avait vécue avec la FTQ Construction lui avait laissé un goût amer. « *J'étais agent d'affaires. On m'avait donné comme consigne de dire ce qu'on me disait de dire. Mais c'était contre ma nature. Comme je voulais être libre de donner mon opinion, je suis parti.* »

En 1997, il devient conseiller syndical affecté à la construction en Estrie, responsabilité qu'il assumera jusqu'à sa retraite en octobre 2016. « *À mes yeux, mon travail, c'était surtout de défendre les travailleurs, surtout ceux qui étaient le plus mal pris, et de le faire avec compréhension et respect. Je n'ai jamais eu peur de me battre pour eux.* »

Dans ses souvenirs, les bons moments qu'il a vécus sur le plan professionnel voisinent ceux plus difficiles qu'il s'agisse de grèves, de situations d'intimidation et de discrimination dont étaient victimes des travailleurs de la construction surtout à l'époque du Conseil conjoint, qui a regroupé pendant quelques années les syndicats affiliés au Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la FTQ-Construction.

Gérald Picard reconnaît que prendre sa retraite a été une décision difficile. Il a eu besoin d'un peu de temps et de vacances pour se faire à l'idée. « *Maintenant, je me sens prêt. Un de mes projets est de reproduire en modèles réduits de bois des pièces d'équipement lourd. Je me suis procuré les plans aux États-Unis et j'ai acquis tout l'outillage nécessaire. Ce sera mon activité pour l'hiver. Et l'été, j'aurai de quoi m'amuser, j'habite maintenant un chalet en Estrie, j'ai un grand terrain et un tracteur* », confie-t-il. ■

Bonne retraite!

Le **français** au travail

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Un exemplaire ou une copie

Le mot anglais *copy* correspond aux deux mots français, qui désignent un objet reproduit, soit « copie » et « exemplaire ». Mais en français, les deux termes ne sont pas interchangeables. Ainsi, le mot « copie » désigne la reproduction exacte d'un écrit, d'un texte, d'une bande magnétique ou d'une œuvre d'art. Dans le domaine de l'imprimerie, on appelle copie le manuscrit destiné à la composition, alors qu'en ce qui concerne le domaine cinématographique, il s'agit d'un film positif destiné à la projection.

Quant au mot « exemplaire », il réfère à chacun des objets, généralement des documents ou des ouvrages imprimés, reproduits en série : livres, journaux, revues, formulaires, photographies, disques, cassettes, logiciels.

Aussi, employer le mot copie au sens d'*exemplaire* d'un livre, d'un journal, d'une cassette, etc. constitue donc un anglicisme.

La chasse aux anglicismes

Où se cachent les anglicismes dans les phrases suivantes :

- André a manqué sa pratique de badminton;
- La plupart des pièces sont discontinuées;
- J'ai trouvé le film long et drabe;
- L'appartement occupe deux planchers.

Sécure et insécure

Les adjectifs « sécure » et « insécure » n'existent tout simplement pas en français, il s'agit d'emprunts à l'anglais. Ce sont des anglicismes intégraux, on emprunte intégralement le mot ou le groupe de mots, c'est-à-dire autant la forme que le sens, et ce, sans adaptation ou presque au système de la langue française. À la place de *sécure*, on utilisera les adjectifs « sécuritaire », « solide », « stable », « sûr », « assuré » ou « sécurisé » et à la place d'*insécure*, on préférera des expressions comme « anxieux », « inquiet », « peu sûr », « dangereux », « vulnérable », « précaire », « fragile », etc. ■

Réponses : La chasse aux anglicismes

- Le mot *pratique* est un anglicisme au sens de « répétition » ou de « séance d'entraînement ».
- C'est sous l'influence de l'anglais *discontinued* que *discontinué* est utilisé pour qualifier un article, un produit qui ne comble aucune lacune lexicale en français, est à remplacer, selon le contexte, par des locutions déjà dans l'usage, telles que *fin de série*, ou par des formulations plus explicites.
- L'adjectif *drabe* n'existe pas en français, c'est un emprunt à l'anglais. On le remplacera par « ennuyant », « fade », « médiocre », « morne », « triste », etc.
- Sous l'influence de l'anglais, on emploie parfois le nom *plancher* dans le sens d'« étage ». On emploiera plutôt les noms « étage », « palier » et « niveau » selon le contexte.

En bref

Impliqué dans sa communauté

Par MARILOU GAGNON

Le conseiller syndical, **Marco Patenaude**, a reçu, le 2 octobre dernier, la Médaille du souverain pour les bénévoles, qui reconnaît les réalisations bénévoles exceptionnelles de Canadiens partout au pays dans différents domaines.

Cette médaille lui a été remise par le gouverneur général du Canada, David Johnston, afin de souligner ses 15 années d'implication dans sa communauté, notamment auprès de l'Association des scouts du Canada, de la municipalité de Saint-Charles-Borromée, du Festival Mémoire et Racines et de Centraide Lanaudière.

La CSD s'associe à l'hommage qui a été rendu à Marco Patenaude, fière de compter, parmi son personnel, depuis plus de dix ans, un homme d'engagement dévoué à sa communauté.

Dans l'ordre habituel, Mark Chalouhi, président de l'Association des scouts du Canada, Marco Patenaude, récipiendaire de la Médaille du souverain pour les bénévoles et David Johnston, gouverneur général du Canada. ■

La Fondation Léo-Cormier pour l'éducation aux droits et libertés

Depuis de nombreuses années, la CSD appuie la Fondation Léo-Cormier. Éveiller le citoyen en chacun de nous et le sensibiliser à la fragilité de l'héritage que représentent nos droits et liberté, voilà l'essentiel de sa mission. Ce travail de diffusion de l'information, d'éducation aux droits et libertés, la Fondation le réalise en contribuant à la tenue ou en organisant elle-même des sessions de formation, des colloques, des séminaires, des débats publics, des expositions, etc.

Le vice-président de la CSD, **Martin L'Abbée**, représente la centrale au conseil d'administration de l'organisme.

Fondation Léo-Cormier

6910, rue Saint-Denis, CP 65023, BP Mozart
Montréal, Québec H2S 2S0
514 507-7570

www.fondationleocormier.org
flc@fondationleocormier.org

Tous les ans, la Fondation Léo-Cormier entreprend une campagne de financement. Il y a deux façons d'y participer :

- → **En invitant les bénévoles de la Fondation à tenir un kiosque de vente lors de toute activité qui se tient dans votre milieu pour la vente de produits alimentaires et d'artisanat équitables, biologiques, écologiques, éthiques. Les profits réalisés sont entièrement remis à la Fondation pour l'éducation aux droits et libertés.**
- → **En retournant le coupon-réponse avec votre don.**
- → **Vous pouvez également faire un don par internet via CANADON : www.fondationléocormier.org**

Nom _____

Adresse _____

Ville _____ Code postal _____

Téléphone _____

Courriel _____

VOICI MA CONTRIBUTION

❑ annuelle ❑ mensuelle au montant de _____ $

❑ En argent

❑ Par chèque (à l'ordre de la Fondation Léo-Cormier)

❑ Par VISA / No de carte _____

Échéance _____

Signature _____

FONDATION LÉO-CORMIER
POUR L'ÉDUCATION AUX DROITS

UN APPEL SANS PRÉCÉDENT

- Malgré la convention collective de travail signée après 34 mois de lock-out par la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Saguenay – Lac-Saint-Jean et le Syndicat démocratique des employés de garage (SDEG-CSD) Saguenay – Lac-Saint-Jean, certains des 25 concessionnaires de la région continuent sans vergogne à s'acharner sur leurs salariés, en ne les rappelant pas au travail. Six mois après la signature de la convention collective de travail, seulement un tiers d'entre eux sont retournés au travail.

- Pendant la durée du lock-out, pour résister aux nombreuses agressions de la Corporation, toutes plus odieuses les unes que les autres et continuer à vivre jour après jour, les 450 membres du SDEG-CSD avaient, en assemblée générale, décidé d'emprunter afin de se donner un montant additionnel à celui versé par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) en allocations de soutien à la solidarité.

- Aujourd'hui toujours habités par l'idée de se débarrasser du syndicat, certains concessionnaires mettent tout en œuvre pour briser la solidarité de ses membres. Leur stratégie, en ne rappelant pas tous leurs salariés au travail, est de faire porter à 32 % des membres le remboursement de la dette, à raison de 145 $ par semaine pour les six prochaines années.

- Comme membre d'une association ou d'un syndicat affilié à la CSD, il est impossible de rester insensible au drame que continuent de vivre les membres du SDEG-CSD, aux pressions énormes qu'ils subissent. Il faut envoyer un message clair aux concessionnaires, leur démontrer que la solidarité qui a soudé les membres du SDEG-CSD pendant près de trois ans s'étend à l'ensemble de la centrale.

- Le caractère hors du commun du combat mené par les membres du SDEG-CSD appelle des solutions exceptionnelles, interpelle la solidarité de tous et chacun. Comme membres d'un mouvement de fraternité et de solidarité, notre responsabilité est d'envoyer un message clair aux employeurs et de tendre la main aux membres du SDEG-CSD en donnant généreusement afin d'atténuer leur fardeau financier.

Voyez comment les aider, à la page 41.

ENSEMBLE, AIDONS-LES!

Des mois de résistance

Le conflit de travail des employés de garage du Saguenay—Lac St-Jean est l'un des plus importants des dernières années au Québec

324 317 jours-personnes perdus

450 travailleurs

25 concessionnaires

AVIS IMPORTANT

34 MOIS DE LOCK-OUT N'ONT PAS SUFFI

Certains concessionnaires d'automobiles du Saguenay – Lac-Saint-Jean sont furieux.

En trois ans, ils n'ont pas réussi à :

→ briser la solidarité de leurs salariés
→ casser le syndicat
→ obtenir les reculs qu'ils espéraient

Ces concessionnaires refusent de lâcher prise

SEULEMENT UN TIERS DE LEURS SALARIÉS ONT ÉTÉ RAPPELÉS AU TRAVAIL

Aux prises avec la détresse, les problèmes personnels, familiaux et financiers, ILS SONT ENCORE AUJOURD'HUI LES VICTIMES DE LA STRATÉGIE MÉPRISANTE ET ANTISYNDICALE DE LEURS EMPLOYEURS

UN APPEL SANS PRÉCÉDENT DE LA CSD

POUR FAIRE UN DON :

→ VIREMENT BANCAIRE

Transit : 20075
Institution : 815
Folio : 2230779

→ CHÈQUE

À l'ordre de la CSD
990, avenue de Bourgogne
Bureau 600
Québec G1W 0E8

CONFLIT AUTOMOBILE
Une entente de principe après 34 mois

Aucune négociation en vue

IMPASSE

Du salissag

Les cabanes d'employés en lock-out ravagées

La raison cède le pas à la cupidité

LOI SPÉCIALE

Le gouvernement s'impatiente

CSD