

# 50 ANS DE LA CSD

LEDEVOIR | CAHIER SPÉCIAL D | LES SAMEDI 4 ET DIMANCHE 5 JUIN 2022



## Un demi-siècle de démocratie et d'innovations

Née le 9 juin 1972, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) fêtera dans quelques jours son demi-siècle d'existence. Ce cahier, réalisé en collaboration avec la CSD pour souligner cet anniversaire, revient sur ces 50 années de luttes syndicales, sur les gains qu'elles ont permis d'engranger au profit des travailleurs, sur les innovations marquantes qui ont transformé tant le carcan législatif que le milieu du travail, ainsi que sur les revendications actuelles et futures portées par cet acteur majeur de la scène syndicale, engagé depuis ses débuts auprès des Québécoises et des Québécois pour faire valoir leurs droits et leurs libertés.



En 1972, 521 délégués représentant 187 syndicats étaient réunis au Petit Colisée de Québec pour participer au congrès de fondation de la CSD, célébrant « le début d'un temps nouveau ». CSD

# Une centrale syndicale humaine, à l'image des travailleurs

Créée par des travailleurs, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) outille depuis 50 ans ses membres afin de tendre vers une société plus juste.

CATHERINE COUTURIER  
Collaboration spéciale

**1** 972. C'est la fin de la Révolution tranquille. Au Québec, le mouvement syndical est en pleine ébullition. Les grandes centrales — la Corporation des enseignants du Québec (CEQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) — souhaitent la refonte des fondements de la société québécoise, et forment le premier Front commun pour négocier avec le gouvernement, dans ce qui sera en fin de compte un véritable dialogue de sourds.

Plusieurs membres de la CSN ne se retrouvent plus dans leur syndicat. « L'organisation s'est retrouvée à défendre des positions radicales ; ça a ouvert le champ à l'action politique et à la politisation », soutient François Vaudreuil, qui était président de 1997 à 2017. La CSN connaît alors une croissance rapide du nombre de ses adhérents, notamment grâce à la syndicalisation du secteur public.

« Il n'y a personne de mieux placé que les travailleurs pour savoir ce qui est le mieux pour eux »

« Les ouvriers de la CSN ne se reconnaissaient plus. Ils avaient l'impression que le mouvement était dirigé par des intellectuels qui voulaient les manipuler et les instrumentaliser », ajoute celui qui a été également vice-président de la centrale pendant huit ans avant de devenir président, et qui a amorcé son cheminement à la CSD en 1974, à peine deux ans après sa fondation.

Paul-Émile Dalpé, vice-président de la CSN, Jacques Dion, trésorier, et Amédée Daigle, coordonnateur de l'action syndicale, se dissocient des prises de position de la CSN. Près de 1150 délégués se réunissent au Centre M<sup>re</sup> Marcoux à Québec en mai 1972 pour analyser les façons de reprendre possession de leur mouvement. Le *statu quo* est rejeté, et les délégués votent pour mettre sur pied une nouvelle centrale syndicale. La



Une manifestation des employés de la Dominion Textile, affiliés à la CSD, en avril 1982  
RÉJEAN MELOCHE ARCHIVES LE DEVOIR

Centrale des syndicats démocratiques fut officiellement créée lors du congrès de fondation en juin.

« Tout ça reposait sur un principe qui est toujours d'actualité : le fondement démocratique, et le respect de la liberté individuelle des membres et des syndicats affiliés », résume M. Vaudreuil. La majorité des syndicats provient du milieu industriel et des régions.

## Une centrale pour et par les travailleurs

Dès sa naissance, la CSD se veut une centrale dont les syndicats affiliés sont les propriétaires. « Ce sont eux les décideurs de la destinée de l'organisation. C'est un élément fondateur », raconte Luc Vachon, actuel président de la CSD. La CSD est en effet la seule centrale créée par des travailleurs, sans l'interférence d'un organisme externe (américain, canadien ou religieux).

« Les gens étaient guidés par un souci de liberté, d'émancipation, de solidarité et d'amélioration des conditions de vie et de travail », se rappelle François Vaudreuil. Les fondateurs veulent une organisation à leur image. « Il n'y a personne de mieux placé que les travailleurs pour savoir ce qui est le mieux pour eux », poursuit-il.

Chaque syndicat et chaque association membre de la Centrale est autonome : chacun doit assumer des fonctions administratives et démocratiques, et définir ses règles et son fonctionnement. « On ne les met pas dans une boîte : chacun définit sa réalité », explique M. Vaudreuil.

« Notre rôle est de les aider à aller là où ils souhaitent aller, et même là où ils ne pensaient pas pouvoir se rendre », souligne M. Vachon. Il incombe aux syndicats d'assurer les démarches auprès de leur employeur, et d'ainsi défendre les droits de leurs membres.

## Des valeurs clés

Pour développer l'autonomie de ses membres, la CSD les accompagne de différentes façons. Un des fondements est d'ailleurs la formation des militants, pour assurer la relève. « Un des grands défis à la centrale, c'est que parmi les dirigeants, les gens avaient peu de formation scolaire. On a donc adopté une pédagogie simple, pour que les gens puissent développer une qualité d'analyse, un sens critique et un jugement qui leur sont propres », précise M. Vaudreuil.

Ainsi, la centrale a mis en place des outils dès sa fondation et travaille sur plusieurs axes : l'information (entre ses membres, les associa-

un sujet si elle n'a pas de mandat précis sur cette question », souligne M. Vaudreuil. Un soutien financier est offert aux syndicats pour favoriser leur participation aux congrès et aux assemblées plénières.

Dans un souci de démocratisation, la CSD a aussi adopté des règles de procédures simples. « On n'utilise pas le code Morin. On veut que les gens s'expriment librement et que personne ne pense qu'il est manipulé par la procédure », remarque M. Vaudreuil. « On s'assure qu'on n'embarque jamais dans une guerre de procédures ni qu'un petit groupe ne prenne le contrôle de l'organisation », ajoute M. Vachon.

## La CSD aujourd'hui

« Lors de sa fondation, certains croyaient que la CSD ne durerait pas longtemps », confie M. Vachon. Mais 50 ans plus tard, la CSD continue son chemin. Des 30 000 membres drainés de la CSN à sa fondation, on compte en 2022 environ 72 000 membres, à 95 % issus du secteur privé. Au départ, les travailleurs venaient majoritairement des secteurs du vêtement, du textile, de la métallurgie et du bois ouvrier, mais une grande proportion provient aujourd'hui de la construction, des manufactures et des associations des ressources (familles d'accueil et résidences d'accueil).

« La configuration du *membership* a changé de façon importante. Il y a eu plusieurs fermetures, et on a dû accompagner les gens dans ça », se souvient M. Vaudreuil.

La CSD compte aussi plusieurs regroupements professionnels par secteur (agroalimentaire, construction, ressources de type familial, etc.), mais également par région. « Un même secteur aura des enjeux différents d'une région à l'autre », note M. Vachon. Ces regroupements permettent la discussion sur des enjeux propres aux différents milieux de travail, et aux membres de se reconnaître et de former une identité forte.

« C'est important, le travail, dans la construction de la personne et de la société. On passe tellement de temps au travail, on doit aller plus loin que la paye et s'approprier son milieu de travail », croit Luc Vachon.

À plus grande échelle, la centrale syndicale continue de travailler sur des problématiques qui transcendent les organisations avec les autres centrales et dans différentes instances, comme la Commission des partenaires du marché du travail et le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre. Elle est aussi membre de la Confédération syndicale internationale, qui représente près de 200 millions de membres.

« On ne vit pas en vase clos. Le mouvement syndical a intérêt à travailler en collaboration sur des questions comme le salaire minimum, la santé et la sécurité au travail, etc. », observe M. Vachon. En effet, au-delà de la négociation des conditions pour ses propres membres, la lutte syndicale doit servir à bâtir une société plus juste et égalitaire.

« On ne peut pas s'arrêter là. Si la personne perd son emploi et qu'il n'y a pas de filet social, l'augmentation de salaire négociée ne servira à rien. Notre rôle, c'est de travailler à l'amélioration de la société pour tout le monde », conclut M. Vachon.

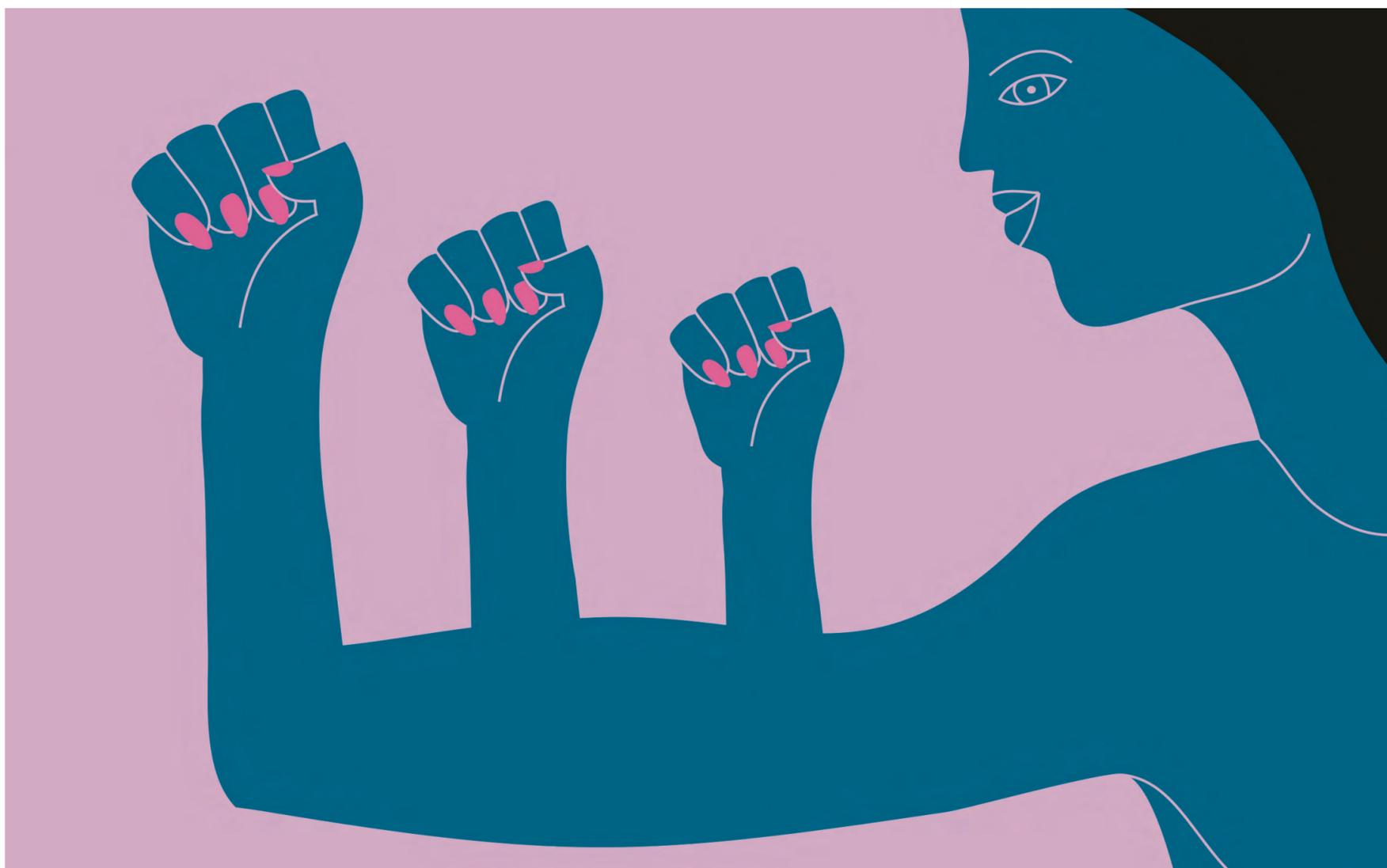
**72 000**

C'est le nombre de membres qui constituent la CSD en 2022, à 95 % issus du secteur privé.

tions et avec l'externe), la formation (comment apprendre aux dirigeants à être autonomes et à devenir eux-mêmes des formateurs) et la recherche (pour comprendre la complexité des rapports socio-économiques toujours en changement).

La CSD a voulu créer un milieu ouvert, souple et à dimension humaine. Peut-être en raison de sa taille (c'est la plus petite des centrales), la CSD reste proche de ses membres. Chaque année, les membres de l'exécutif rencontrent tous les représentants des syndicats affiliés, lors d'un congrès ou d'une assemblée plénière. Sans être des événements décisionnels, ces rencontres permettent de préparer le débat et de prendre le pouls des thématiques importantes sur lesquelles travailler. Parce que les sujets de bataille sont définis par les membres.

« La CSD ne se prononce pas sur



# Des luttes féministes toujours en marche

Depuis la création de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), en 1972, les luttes féministes ont toujours été au cœur de ses préoccupations. L'organisation poursuit son combat afin d'améliorer la condition féminine, autant sur le plan de l'équité salariale que sur celui de la conciliation famille-travail.

LEÏLA JOLIN-DAHEL  
Collaboration spéciale

« On a revendiqué l'équité salariale depuis le début », résume Sophie Bédard, responsable provinciale de la condition féminine à la CSD. Elle cite notamment la participation de la centrale syndicale à la grande marche Du pain et des roses, lancée par Françoise David en 1995.

Pour répondre aux enjeux de la condition féminine, des groupes de travail ont d'ailleurs été mis sur pied dix ans plus tôt. « C'était alors des comités régionaux qui allaient vérifier quelles étaient les problématiques des femmes dans les milieux de travail », rappelle M<sup>me</sup> Bédard. En 1991, c'était au tour du comité provincial d'être créé, dans le but de porter des revendications « plus loin, plus haut dans la sphère politique », ajoute-t-elle. Chaque année, ces groupes continuent de sonder leurs membres pour améliorer leurs conditions.

Mais la lutte pour l'équité n'est pas terminée pour la CSD. D'après Statistique Canada, en 2021, il existait toujours un écart salarial de 4,2 % chez les employés syndiqués, contre 13,3 % chez les non-syndiqués. La centrale syndicale, par le biais de mémoires et de démarches en commission parlementaire, réclame des changements à la Loi sur l'équité salariale.

Impliquer davantage les employés aiderait à une meilleure application de la loi, qui prévoit actuellement un maintien de l'équité salariale tous les cinq ans. « Par contre, il n'y a pas d'obligation des travailleurs de participer à ce maintien de l'équité salariale », précise M<sup>me</sup> Bédard. Ainsi, un patron peut décider de modifier sa façon d'évaluer les employés à son avantage, laissant les écarts se maintenir, souligne-t-elle.

La CSD souhaite donc que de tels exercices de maintien soient faits chaque année. « C'est sûr qu'en con-

tinu, ce serait l'idéal », espère la syndicaliste. Mais le fait de procéder à une évaluation annuellement permettrait aux comités de condition féminine de mieux faire leur travail, précise-t-elle. La fréquence actuelle fait « qu'on oublie des choses, des changements qui peuvent avoir lieu. Tandis que, si on fait ça une fois par année, tout est plus frais dans notre tête », fait-elle valoir. Elle souhaite aussi que les employés participent à cette tâche, que l'employeur peut actuellement décider de faire seul.

## Une meilleure conciliation famille-travail

Si la pandémie a causé une rupture des frontières entre la vie personnelle et professionnelle, la CSD milite pour une meilleure conciliation, qui profitera non seulement aux femmes, mais également aux hommes, estime M<sup>me</sup> Bédard.

Revalorisation des métiers à prédominance féminine, maintien des femmes qui ont des enfants sur le marché du travail, « on a beaucoup de revendications à cet effet », énumère-t-elle. La CSD souhaite également améliorer les conditions des travailleuses qui œuvrent dans des secteurs moins bien payés. « Cela ferait en sorte de pouvoir les retourner sur le marché du travail avec de meilleures conditions », explique M<sup>me</sup> Bédard.

« Des femmes quittent le marché du travail parce qu'elles n'ont pas de place en garderie », observe-t-elle. La CSD veut donc bonifier les congés familiaux afin de permettre aux employés de prendre soin de leurs enfants, mais aussi de leurs parents. Ainsi, la centrale syndicale réclame que soit augmenté à 10 par année le nombre de jours de congé rémunérés. À l'heure actuelle, la loi prévoit seulement deux journées payées et huit autres aux frais de l'employé.

« Puisque les femmes sont souvent dans des milieux plus précaires, cette perte salariale a des impacts plus importants que pour les hommes actuellement », souligne la responsable provinciale de la condition féminine.

La principale revendication de la CSD reste toutefois l'élaboration d'une loi en matière de conciliation famille-travail. « Cela forcerait les employeurs à se doter de politiques, mais aussi de mesures » visant à faciliter une telle chose, plaide Sophie Bédard.

Flexibilité des horaires, fin des heures supplémentaires obligatoires, des mesures de la sorte permettraient aux parents de mieux s'acquitter de leur charge familiale. « C'est parfois un problème pour aller chercher les enfants », illustre la syndicaliste.

## D'autres enjeux d'importance

Alors qu'une récente étude de l'Université de Sherbrooke a conclu que les politiques de confinement sont liées à une hausse marquée des cas de violence conjugale, la CSD souhaite des mesures pour plusieurs types d'abus tels que le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail.

Les recherches ont démontré que plus d'une Québécoise en couple sur six a subi de la violence conjugale en octobre dernier. Ce sont 3,2 % des sondées qui ont répondu vivre de la violence physique à cette période.

« C'est un enjeu très important pour nous », souligne M<sup>me</sup> Bédard.

La solution consisterait selon elle à mieux outiller les hommes sur la façon d'intervenir correctement auprès des femmes. « Comment avoir des relations plus égalitaires ? Il y a des stéréotypes sur les femmes, mais les hommes y sont également soumis. Et sans éduquer adéquatement les hommes, la violence faite aux femmes va continuer », avance-t-elle.

« Ça va aussi prendre plus de mesures pour aider les hommes à cheminer dans ce changement sociétal

de pensée. Et c'est avec l'éducation à long terme qu'on va y arriver. »

Une analyse différenciée selon les sexes permettrait d'ailleurs de répondre à plusieurs défis vécus par les femmes. « C'est un enjeu transversal à tous les autres », explique M<sup>me</sup> Bédard, qui souligne que les impacts de diverses lois ne sont pas les mêmes selon le sexe. « Et même chez les femmes entre elles, précise-t-elle. Si c'était un outil qui était bien appliqué, on pourrait éliminer beaucoup des problématiques liées à l'égalité des sexes et des genres. »

Malgré le chemin parcouru, plusieurs luttes restent à faire pour qu'on atteigne l'égalité entre les hommes et les femmes.

TIFFET



POUDRIER BRADET

AVOCATS, S.E.N.C.

**50 ANS  
D'ACCOMPLISSEMENTS  
FÉLICITATIONS À LA CSD**

70, rue Dalhousie, bureau 100  
Québec (Québec) G1K 4B2

Téléphone : 418 780-3333 Télécopieur : 418 780-3334

1350, rue Sherbrooke Ouest, bureau 500  
Montréal (Québec) H3G 1J1

Téléphone : 514 908-6400 Télécopieur : 514 908-6399

[www.poudrierbradet.com](http://www.poudrierbradet.com)



Plusieurs organisations syndicales, dont la CSD, se sont mobilisées devant l'Assemblée nationale du Québec, en 2021, pour rejeter le projet de loi 59 visant la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail. CSD

# Avec un casque, et plus encore !

Certains croient encore que les questions de santé et de sécurité pour les travailleurs, particulièrement ceux du secteur de la construction, se bornent au port du casque, ou alors au port du masque pour celui de la santé. N'allez pas répéter cela aux hauts dirigeants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD). Il s'agit pour eux d'un perpétuel combat aux multiples ramifications, d'un processus de sensibilisation qui s'étend depuis des décennies et qui est loin d'être terminé. Même l'adoption, en octobre dernier, de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail — la précédente affichait plus de 40 ans d'âge — n'a pas calmé toutes leurs inquiétudes.

ANDRÉ LAVOIE  
Collaboration spéciale

**A**u début de la pandémie, le Québec a découvert que la prévention n'était pas sa plus grande force... ni le plus gros poste budgétaire au sein du gouvernement. Avons-nous finalement appris la leçon ? À en juger par

les propos de Luc Vachon et de Kaven Bissonnette, respectivement président et vice-président de la CSD, ce n'est pas d'hier qu'il faut convaincre pouvoirs publics et employeurs de son importance, trop souvent perçue comme une dépense inutile plutôt que comme un investissement rentable et responsable.

« Dans les années 1990, je donnais des formations pour la CSD et

j'essayais déjà qu'on arrête de voir la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail comme un régime d'assurances, soit un organisme prenant en charge les indemnités et la réadaptation. 85 % des sommes perçues allaient là, et 15 % allaient à la prévention. En 2020, nous en sommes aux mêmes proportions », regrette Luc Vachon, prouvant que les mentalités sont par-

fois dures, et lentes, à changer.

La démonstration est pourtant faite depuis longtemps, selon Kaven Bissonnette. « Lorsque l'on investit 1 \$ en prévention, on en économise 10 \$ en indemnités », affirme le vice-président, également avocat.

## Des dangers bien réels

Même si le risque zéro n'existe pas, rien n'empêche de freiner certaines

tendances inquiétantes. En 2021, 207 travailleurs ont perdu la vie, dont 71 uniquement dans le secteur de la construction. Au cours de la même année, 105 700 personnes ont subi des lésions professionnelles ; et preuve que personne n'échappe aux erreurs du passé, on compte 135 décès causés par l'amiante. Ce matériau isolant, très utilisé entre 1930 et 1990, est encore présent dans de nombreux bâtiments résidentiels au Québec. Il est hautement dommageable lorsqu'il se disperse dans l'air lors de travaux importants.

« Tout le monde est pareil, déplore Luc Vachon. Quand on est jeune, en parfaite santé, la maladie, c'est pour les autres, jusqu'au jour où... Tous ne passent pas par le rigoureux processus de sécurité [quand vient le temps de retirer l'amiante], et j'en ai entendu, des histoires de gens qui travaillent le samedi, au noir, et sans protection. »

Négligence ou économies faites sur le dos des plus insoucians, ce

## CONTENU PUBLICITAIRE

# SAI Services actuariels



## De principes et de vision

Chef de file québécois du domaine actuariel depuis plus de trois décennies, SAI se distingue par son approche axée sur l'humain, ses relations aussi durables que porteuses avec sa clientèle et sa contribution soutenue pour faire évoluer le cadre législatif québécois. Qu'il s'agisse de service-conseil ou de la mise en place et la gestion de logiciels, la firme met tout en œuvre pour outiller les syndicats, les promoteurs de régimes et les participants. Le cabinet privé est né d'un désir de rééquilibrer les relations de travail de sorte que toutes les parties prenantes puissent bénéficier de conseils avisés, d'appui et, ce faisant, de partenaires de confiance, au diapason de leur réalité.

L'expertise de SAI se décline en un éventail de services couvrant les régimes de retraite, l'assurance collective, la gestion de l'actif et des risques ainsi que la rémunération. La firme produit également des rapports d'expertise en cas de préjudice et des audits d'évaluations et d'hypothèses actuarielles. Elle brille par son agilité, ayant été choisie pour le service-conseil et l'admin-

istration de régimes de retraite par financement salarial et de régimes de retraite à prestation cibles, nouvellement permis au Québec. Ces véhicules de retraite résolument tournés vers l'avenir constituent des solutions de compromis intéressantes pour des clients de tout acabit, désirant avoir une alternative aux régimes de retraite traditionnels.

En outre, SAI administre depuis plusieurs années des Régimes de retraite individuels (RRI), une solution sur-mesure pour les entrepreneurs et professionnels incorporés. Vu la montée de l'entrepreneuriat et l'environnement fiscal plus propice que jamais, ce véhicule méconnu répond à un besoin bien réel pour cette clientèle.

Ses bureaux situés à Montréal, Québec et Ottawa confèrent à SAI une proximité avec sa clientèle, composée de comités de retraite et d'assurance, d'associations syndicales et professionnelles, d'organismes publics et de particuliers. Ceux-ci peuvent compter sur une équipe de plus de 35 professionnels incluant notamment douze actuaires détenant la désignation Fellow de l'Institut Canadien des Actuaires (FICA).

## Bâisseurs de relations

SAI conjugue, tant au présent qu'au futur simple, l'actuariat pour donner l'heure juste à sa clientèle soucieuse de prendre les meilleures décisions. À ce titre, fier de son partenariat avec la CSD, Simon Campagnoli, vice-président et associé chez SAI témoigne de la relation de confiance qui s'est établie au fil des ans.

« Nous sommes privilégiés de servir la CSD et ses différents groupes depuis plusieurs années, certains depuis trois décennies. La qualité des relations humaines que nous avons bâties avec les différents intervenants de la Centrale, du SNEGO et de la FEDEM est une grande source de fierté pour nous. Nous souhaitons féliciter la CSD pour ses cinquante ans d'histoire et pour l'influence positive qu'elle exerce sur l'environnement socio-économique du Québec. »

## L'ancre et le phare

Le service-conseil offert par SAI s'accompagne d'une plateforme destinée à l'administration des régimes de retraite (SAIAd-Net). Celle-ci permet d'effectuer les calculs afférents à sa gestion, et ce, en conformité avec la réglementation applicable à la juridiction dans laquelle s'inscrit le participant. Cet outil ancre les utilisateurs au quotidien et structure l'administration des régimes, reconnu pour leur complexité. Fort de sa performance et de son adaptabilité, cet outil a été éprouvé dans la gestion de régimes multi-employeurs complexes, aux juridictions diverses.

Aspirant à parer aux besoins de gestion des groupes syndicaux, par-delà les services-conseils qu'elle leur offre, l'entreprise a aussi investi dans le développement d'une plateforme vouée spécifiquement à la gestion syndicale, Sentinelle.

Cette plateforme, unique en son genre, a déjà séduit plus de 160 syndicats qui l'apprécient pour sa performance, l'ergonomie de son interface et la réduction de temps qu'elle offre dans leur gestion quotidienne. Notons aussi que ce logiciel-service ne requiert aucune programmation, ni installation coûteuse et qu'il se révèle être un allié de taille pour optimiser la gestion des données des membres et des divers documents syndicaux.

## La ligne d'horizon

Le contexte économique actuel apporte son lot d'incertitude tant pour les syndicats que pour les promoteurs de régime. Qui plus est, le cadre législatif et réglementaire dans le domaine des avantages sociaux est en constante évolution. Les récents remous n'ont rien fait pour faire tarir la demande d'accompagnement de clients et cette aventure ne cesse de gagner en succès et en vélocité, au grand bonheur de l'équipe de SAI.

Pour plus d'information, contactez-nous!

**SAI**

info@saiinc.qc.ca

saiinc.qc.ca

1 888 972 5570

SAI-INC

phénomène lié à l'amiante — plus du tout sur l'écran radar médiatique — illustre quelques-unes des facettes plus complexes du monde de la construction. On dit souvent : « Quand le bâtiment va, tout va », mais est-ce vraiment le cas dans le présent contexte postpandémique ? Des préoccupations pointent à l'horizon alors que la machine recommence à rouler à plein régime, et peut-être un peu trop au goût de Luc Vachon.

« Un ralentissement ou une récession incite les gouvernements à investir dans le béton et l'asphalte. On fracasse en ce moment un record en nombre d'heures travaillées, mais pour tout réaliser, ça prend 13 000 nouveaux travailleurs par année, alors que les écoles ne peuvent qu'en former entre 2000 et 3000. Résultat : la présence de beaucoup de jeunes et de gens qui ne connaissent rien à l'industrie, qui sont sans qualifications. Cette entrée massive augmente forcément le niveau de risques. »

Sans compter que la précipitation à livrer des projets dans les délais prescrits impose une cadence parfois infernale, certains préférant couper dans les mesures de prévention pour y parvenir.

207

**C'est le nombre de décès au travail survenus en 2021, dont 71 uniquement dans le secteur de la construction.**

Mauvais calcul, selon Kaven Bissonnette, surtout quand surgissent des drames. « Tout le monde écope, particulièrement la compagnie dont la réputation est écorchée, aux prises avec un chantier qui doit fermer. »

À la pénurie de main-d'œuvre sont venus s'ajouter d'autres enjeux de sécurité, dont ceux concernant les travailleurs étrangers, un dossier qui tient à cœur au vice-président. « Devant des employés venant du Guatemala qui ne parlent ni français ni anglais, appliquer les mesures de santé et de sécurité représente tout un défi. Dans l'industrie agroalimentaire, leur pourcentage augmente, une réalité qui n'existait pas il n'y a pas si longtemps. »

Comme quoi ça prend plus qu'un casque pour bien se protéger.

## En soutien aux travailleurs atypiques

Qu'ont en commun les personnes qui travaillent dans les ressources de type familial et les camionneurs propriétaires ? Ils sont tous deux des travailleurs atypiques, et leurs revendications pour obtenir de meilleures conditions de travail sont portées depuis de nombreuses années par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).

PIERRE VALLÉE  
Collaboration spéciale

**L**es ressources de type familial, mieux connues sous le vocable « familles d'accueil », sont des personnes qui accueillent au sein de leur domicile des personnes vulnérables qui leur sont confiées par l'État. Ces personnes peuvent être des enfants, notamment ceux placés par la DPJ, ou des adultes, par exemple des personnes ayant une certaine déficience intellectuelle.

« Ce sont véritablement des travailleurs atypiques, souligne Serge Tremblay, trésorier de la CSD de 1991 à 2019, puisqu'ils sont responsables des personnes qui leur sont confiées 24 heures par jour, sept jours par semaine. » Les ressources de type familial sont liées par contrat à l'État, ce qui les oblige à fournir non seulement les services requis par leur clientèle particulière, mais aussi d'offrir un cadre de vie familial.

### Une longue lutte pour les ressources

C'est en 2003 que le Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ), devenu aujourd'hui l'Association démocratique des ressources à l'adulte du Québec (ADRAQ), décide de s'affilier à la CSD, afin de revendiquer de meilleures conditions de travail. Quelques années plus tard, c'est au tour de l'Association démocratique des



Le 21 janvier 2012, le RESSAQ et l'ADREQ, tous deux affiliés à la CSD, étaient rassemblés devant l'Assemblée nationale à Québec pour s'opposer au cadre financier déposé par le gouvernement Charest.

ressources à l'enfance du Québec (ADREQ) de se joindre à la CSD.

« La rémunération de ces travailleurs était liée aux tarifs consentis pour chaque personne dont ils avaient la charge, explique Serge Tremblay. Et c'est l'État qui déterminait les tarifs selon l'évaluation clinique des personnes confiées. Les ressources de type familial n'avaient donc aucune possibilité de négocier leurs conditions de travail. »

Pareille revendication a irrité le gouvernement Charest de l'époque, qui a adopté le projet de loi 7, en 2003, qui privait ces travailleurs du statut de salarié comme défini dans

le Code du travail. Il s'est ensuivi une contestation judiciaire qui s'est terminée en 2008 par le jugement Grenier, qui invalidait ce projet de loi pour des raisons constitutionnelles. Le gouvernement Charest a refusé de porter la cause en appel et a rétorqué par l'adoption de la loi 24, qui reconnaissait à ces travailleurs le droit de négocier collectivement. « Mais ce droit est incomplet, poursuit M. Tremblay, puisque le rapport de force entre les deux parties n'est toujours pas équilibrable. »

La loi 24 a donc été contestée, et c'est en avril de cette année que le jugement Hardy a donné raison à la

partie syndicale. Le gouvernement Charest devait indiquer s'il allait porter le jugement en appel. « J'espère que non, avançait à l'époque Serge Tremblay, car ça serait prétendre que le juge n'a pas de jugement. »

### La protection de la jeunesse

De nouveaux dossiers se trouvent aujourd'hui sur le bureau de Serge Tremblay, dont celui de la loi 15, qui modifie la Loi sur la protection de la jeunesse. La CSD approuve cette nouvelle loi, mais réclame davantage de consultations auprès des familles d'accueil quant aux décisions prises qui concernent les enfants dont elles ont la garde.

« L'autre dossier qui me préoccupe est le sort réservé aux enfants placés en famille d'accueil au moment où ils atteignent l'âge de 18 ans, explique Serge Tremblay. À 18 ans, ces enfants sont considérés comme indépendants et autonomes, et donc ne reçoivent plus de soutien de l'État. C'est insensé. Quel jeune de 18 ans qui vient même d'une famille normale veut aujourd'hui absolument voler de ses propres ailes ? Encore moins un jeune d'une famille si dysfonctionnelle qu'il a dû être placé en famille d'accueil. Il faut mettre en place un mécanisme qui permettrait à ces jeunes de continuer d'obtenir le soutien de leur famille d'accueil jusqu'au moment où ils sont pleinement capables d'assumer leur autonomie. »

### La problématique des camionneurs propriétaires

Les camionneurs propriétaires de leur camion tracteur sont aussi des travailleurs atypiques de par la nature même de leur travail. Ils sont aussi assis entre deux chaises. D'une part, ce sont des entrepreneurs puisqu'ils sont propriétaires de leur outil de travail. « D'autre part, souligne Serge Tremblay, ils sont entièrement à la merci des donneurs d'ouvrage. » Comment alors revendiquer de meilleures conditions de travail ?

La CSD a cherché à appuyer au fil des ans les revendications des camionneurs propriétaires sans pour autant obtenir de résultats. « Le problème, c'est que le seul moyen de revendication qu'ils ont, c'est de refuser de travailler, ce qui est impossible étant donné l'investissement financier pour l'achat du camion. »

Une situation sans issue ? « Si les camionneurs veulent revendiquer à nouveau, ils pourront compter sur l'appui de la CSD », déclare Serge Tremblay.

**allio**  
votre allié en affaires

Société de comptable professionnel agréé

### ALLIO, c'est...

Un cabinet comptable non traditionnel qui carbure aux défis des PME;

Un service de conseils d'affaires qui privilégie des solutions concrètes, à court et à long termes;

Un complice disponible qui offre une vaste gamme de services à coûts abordables.

### Derrière ALLIO se trouve Carl Tremblay

Conseiller d'affaires, CPA auditeur, il fait bénéficier ses clients, avec son équipe, de ses connaissances en finances, mais surtout de son expérience sur le terrain. Comptant près de 35 années d'expérience comme entrepreneur et gestionnaire, il connaît la réalité des gens d'affaires.

Tél.: 581 702-7222 | Téléc.: 581 702-7221 | Cell.: 418 805-1038  
4715, avenue des Replats, bureau 252, Québec (Québec) G2J 1B8

carl.tremblay@allio.ca | allio.ca

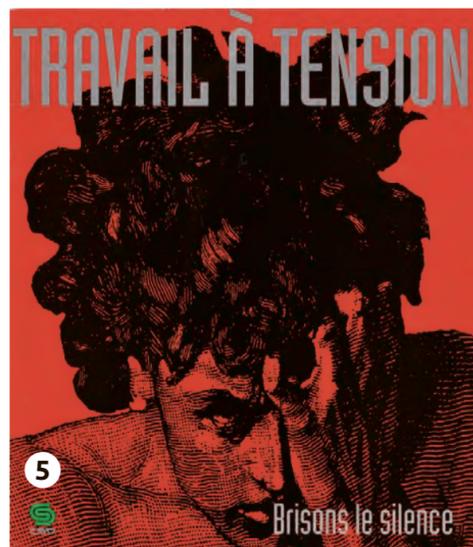
**CINQ  
DÉCENNIES  
DE LUTTES  
SYNDICALES**



**SOLIDE.  
DEPUIS 50 ANS**

# La CSD, solidaire depuis 1972

De sa fondation aux diverses revendications et manifestations qui ont jalonné le parcours de la Centrale des syndicats démocratiques depuis 50 ans, voici quelques événements marquants en images.



**1.** En 1972, les cinq membres du comité exécutif de la CSD se rendent au bureau du premier ministre du Québec, sur la Grande Allée, afin d'obtenir du gouvernement la reconnaissance légale de la Centrale. Roland Marcoux, *Le Soleil*

**2.** « On est heureux d'être ensemble » est le titre du congrès de juin 1973, une référence, selon le président de la CSD de l'époque, Paul-Émile Dalpé, à la joie des délégués « de retrouver des compagnes et des compagnons qui ont vécu les moments de la fondation ».

**3.** En 1985, une importante délégation de la CSD se rassemble au centre Paul-Sauvé de Montréal pour défendre et protéger le droit à la négociation collective dans le secteur public.

**4.** En 1993, le congrès de la CSD, avec pour thématique : « Se concerter pour l'avenir »

**5.** En 1994, la CSD lance une brochure *Travail à tension*. *Brisons le silence*, qui ouvre un nouveau champ d'intervention pour l'action syndicale en santé et sécurité du travail, en mettant en avant l'importance de la santé mentale.

**6.** En novembre 1996, à Trois-Rivières, lors d'un colloque sur le thème Vers une organisation du travail démocratique, les délégués des syndicats affiliés manifestent dans les rues de la ville contre la réouverture des conventions collectives de travail des secteurs public et parapublic pour atteindre le déficit zéro.

**7.** Le 11 juin 1999, quelque 550 délégués au 14<sup>e</sup> Congrès de la CSD manifestent à Québec devant l'Assemblée nationale, revendiquant notamment l'abolition de toutes les formes de discrimination qui piétinent le principe d'un traitement égal pour un travail équivalent.



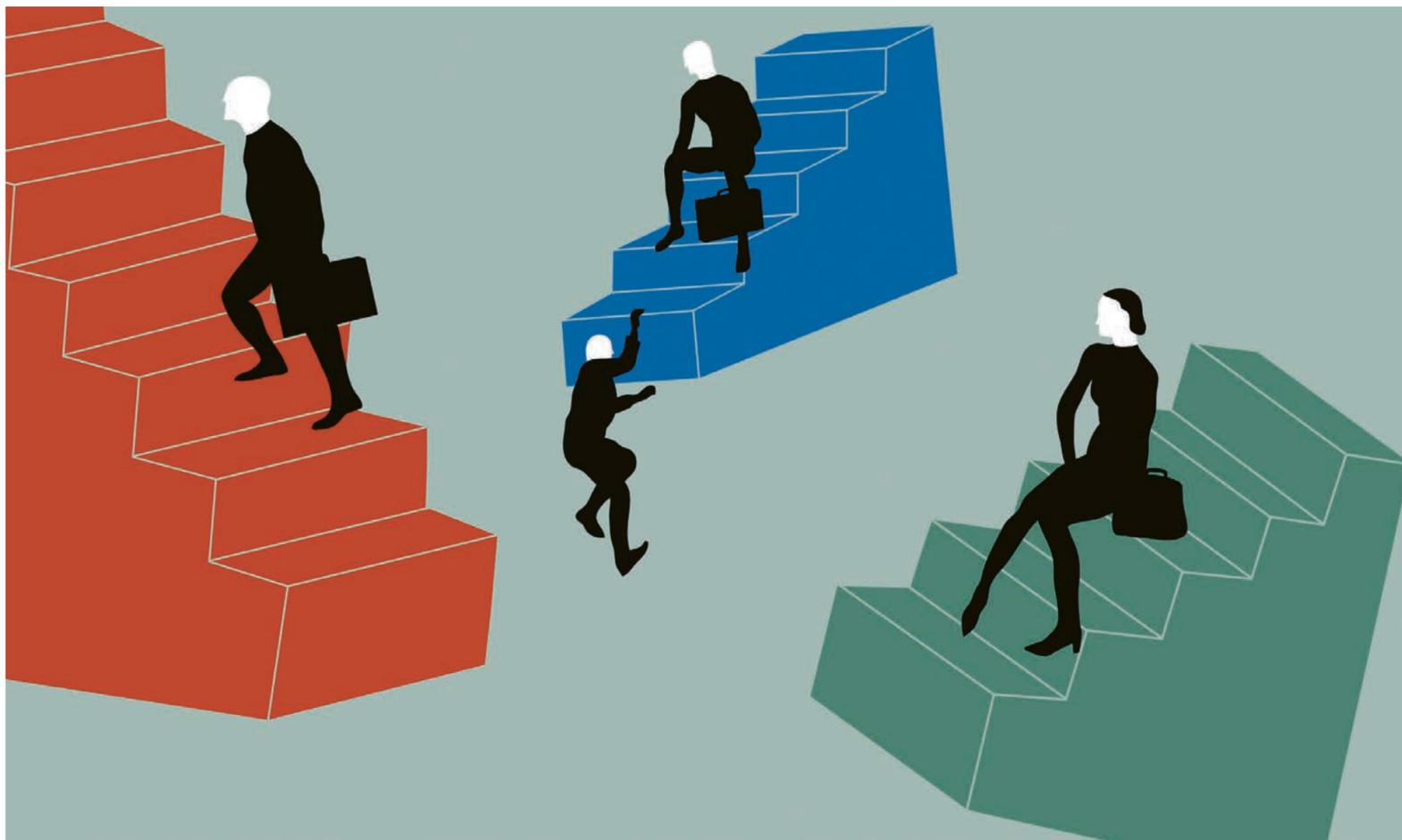
**8.** Des membres de syndicats affiliés à la CSD lors de la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs le 1<sup>er</sup> mai 2001

**9.** La grande marche de solidarité à Asbestos en novembre 2002 a pour objectif de réclamer l'aide des gouvernements pour conserver et développer le patrimoine minier de la ville, ainsi que pour veiller à ce que les travailleurs âgés puissent vivre décemment jusqu'à l'âge de la retraite.

**10.** En décembre 2003, une manifestation intersyndicale devant l'hôtel du Parlement, à Québec, en pleine tempête de neige, vise à dénoncer l'adoption sous le bâillon de huit projets de loi touchant les droits des travailleurs.

**11.** En 2014, la CSD fait le bilan des 20 ans de l'ALÉNA. Selon les différents représentants, l'Accord de libre-échange nord-américain n'a pas rempli ses promesses : les droits de la personne, les conditions de vie et de travail ainsi que les écosystèmes se sont détériorés depuis sa signature.

**12.** Le Collectif 8 mars, formé notamment de représentantes de la Centrale des syndicats démocratiques lors de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2019



« Lorsque l'on baisse le niveau de taxation des entreprises, celles-ci n'ont pas tendance à investir ou à créer de l'emploi ; les profits sont plutôt remis aux actionnaires ou en primes aux dirigeants », déplore le conseiller syndical Normand Pépin.

TIFFET

# Aplanir la courbe des inégalités

Un citoyen voit et vit bien des choses en 50 ans. Alors, imaginez une centrale syndicale ! Ces organisations sont non seulement des témoins privilégiés, mais aussi des acteurs importants de changements, ou alors des barrières de protection pour freiner d'importants reculs. La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) occupe ce rôle depuis un demi-siècle, toujours prête à aller au front pour combattre les inégalités, et pas seulement celles qui affectent ses membres.

ANDRÉ LAVOIE  
Collaboration spéciale

Les inégalités n'ont pas manqué au cours des dernières décennies, dont certaines que nous ne voulions pas voir et que la pandémie de COVID-19 a cruellement mises en lumière depuis plus de deux ans, qu'il s'agisse des fragilités du système de santé ou de la précarité de diverses catégories de travailleurs. À cela se greffent tant d'autres enjeux, que certains qualifieront de périphériques ou d'accessoirs, mais qui n'en demeurent pas moins cruciaux, tels le mode de scrutin, la fiscalité et les ententes commerciales entre le Canada et le reste du monde.

Impliqué à la CSD depuis 1999, Normand Pépin analyse les tendances qui traversent la société et scrute certains projets de loi dont les incidences peuvent parfois être grandes pour le monde du travail ou la société en général. Sous la loupe de ce

conseiller à la recherche se déploient d'évidents signes de progrès, mais aussi beaucoup de grandes ambitions inabouties qui ne permettent pas toujours au Québec de se propulser vers l'avenir.

La réforme du mode de scrutin constitue en quelque sorte l'exemple emblématique d'un idéal chimérique, ravivé pratiquement à chaque changement de gouvernement pour ensuite disparaître avant même que l'usure du pouvoir ne fasse son œuvre. « La CAQ disait vouloir changer les choses, et lorsque j'ai vu le projet de loi 39 [pour un scrutin proportionnel et représentatif de l'électorat québécois], une importante somme de travail, j'étais confiant, admet Normand Pépin. Car aucun gouvernement n'était jamais allé aussi loin. » Celui-ci a finalement reculé, « alors que François Legault avait promis que l'élection de 2018 serait la dernière sur le mode uninominal majoritaire à un tour », souligne à regret le conseiller.

Si tous doivent se sentir concernés

par les distorsions du système électoral, il en va tout autant pour les syndicats. « On se retrouve avec un gouvernement élu avec 37 % des voix, 60 % des députés... et qui possède le pouvoir à 100 %. Or, les lois sont faites pour tous les citoyens. La majorité peut alors se retrouver devant des projets qu'elle ne veut pas. Beaucoup d'électeurs dont le député se retrouve dans l'opposition sentent que leur vote est perdu, ce qui n'aurait plus été le cas avec la représentativité régionale : chaque vote finirait par compter. »

## Voter pour l'équité fiscale

Il en va des contrats comme des lois : le diable se cache souvent dans les détails, et les plus habiles savent lire entre ces lignes. Tellement bien d'ailleurs que nos gouvernements perdent chaque année des milliards de dollars en évasion fiscale (activité illégale cherchant à cacher des fonds pour payer moins d'impôt), tout comme en évitement (opération de réduction d'impôt en profitant au maximum des dispositions légales). Devant un tel manque à gagner, comment financer adéquatement les services publics ?

Les plus cyniques diront que c'est aussi simple que de ramener le dentifrice dans le tube... Aux yeux de Normand Pépin, de grands changements pour une fiscalité plus équitable sont possibles, mais devront non seulement dépendre des gouverne-

ments en place à Québec et à Ottawa, mais d'une véritable concertation à l'échelle internationale.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) opérait d'ailleurs un timide virage avec un accord signé par plus de 130 pays depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 sur un impôt minimal de 15 % pour les entreprises. « C'est un premier pas, mais c'est insuffisant », reconnaît celui dont la centrale fait partie du collectif Échec aux paradis fiscaux.

Car au fil des décennies, les entreprises ont réussi à diminuer leurs charges fiscales et à les transférer sur le dos des contribuables, tout particulièrement ceux de la classe moyenne. « On le voit dans les budgets de l'État, déplore Normand Pépin. L'imposition des entreprises diminue grandement, alors que celle des individus ne cesse d'augmenter. Plusieurs études l'ont aussi démontré : lorsque l'on baisse le niveau de taxation des entreprises, celles-ci n'ont pas tendance à investir ou à créer de l'emploi ; les profits sont plutôt remis aux actionnaires ou en primes aux dirigeants. »

## Quand le commerce est sans entrave

Ce sont d'ailleurs souvent les mêmes qui chantent les louanges du libre-échange, des accords commerciaux et de l'amincissement des frontières, du moins pour les marchandises. Des enjeux qui ont toujours préoccupé

les syndicats et la CSD, au premier chef. Leur discours et leurs appréhensions ont évolué devant ces processus de négociations plutôt opaques dans les années 1980 et 1990. Plusieurs considèrent qu'on voit peu de changements en ce sens...

« Il y a des biens que nous ne pouvons pas produire, reconnaît Normand Pépin. Mais ce qui vient avec le libre-échange, ce sont plusieurs problèmes : la protection des investisseurs étrangers qui peuvent poursuivre des États ; l'obligation d'ouvrir les marchés publics [qu'il s'agisse de livrer des trains ou des masques de protection] ; la propriété intellectuelle quand les grandes compagnies pharmaceutiques font des pressions pour protéger leurs brevets pendant de très longues périodes. »

Autant d'enjeux que la CSD soulève auprès de ses 72 000 membres ou au sein du Réseau québécois pour une mondialisation inclusive (anciennement le Réseau québécois sur l'intégration continentale). Car ces questions les touchent non seulement comme travailleurs, mais comme citoyens, sachant aussi que les inégalités dont souffre une génération se répercutent souvent sur la suivante. Dans ce contexte, aplanir la courbe des inégalités devient une nécessité.

**Plus de 130 pays ont signé, depuis juillet dernier, un accord sur un impôt minimal de 15 % pour les entreprises afin de tendre vers une fiscalité plus équitable**

# mmgjc

Melançon Marceau Grenier Cohen s.e.n.c.  
avocates et avocats

NOUS ŒUVRONS À LA DÉFENSE DES DROITS DES PERSONNES SALARIÉES, CAR LE TRAVAIL EST UNE COMPOSANTE ESSENTIELLE DE LA VIE EN SOCIÉTÉ.



Selon la centrale syndicale, l'automatisation doit permettre d'offrir de meilleurs emplois, plutôt que d'asservir le travailleur à la machine.

GETTY IMAGES

# Réfléchir à l'avenir pour accompagner les travailleurs

« Le monde du travail change toujours, mais dans des situations comme l'an dernier, ça accélère certaines transformations qu'on aurait pu voir arriver sur une décennie ou plus », constate Luc Vachon, président de la CSD. Pour le syndicat, il est primordial de rester à l'avant-garde des enjeux futurs dans le monde du travail pour adapter son action aux nouvelles réalités.

CATHERINE COUTURIER  
Collaboration spéciale

**L**a CSD ne peut à elle seule changer la société. Mais pour continuer à accompagner les travailleurs et pour assurer un effet durable aux négociations, elle se doit de participer aux réflexions de façon concertée avec les syndicats, les organisations politiques et les travailleurs, afin d'anticiper les grands enjeux de société. « Si on ne réussit pas à trouver une voie pour réfléchir à l'avenir, le changement va survenir quand même, mais il se fera par la rue, les grèves, les lockouts, et donc dans une certaine souffrance », fait valoir Luc Vachon.

Le marché du travail fait et fera face à plusieurs défis, que ce soit du côté de la pénurie de la main-d'œuvre, de l'automatisation, de la numérisation ou de la juste distribu-

tion de la richesse. « Pour que la négociation ait un effet durable, on doit intervenir sur plusieurs sujets. On ne peut pas juste travailler sur un axe », explique M. Vachon. Certaines questions sont prévisibles ; d'autres sont plus difficiles à anticiper. D'où l'importance de rester à l'affût.

## Chronique d'un problème annoncé

Si la pénurie de main-d'œuvre est particulièrement criante à la suite de la pandémie, c'est loin d'être un nouveau problème. « Ça fait une dizaine d'années qu'on le voit dans les tendances démographiques : on va manquer de travailleurs », observe Luc Vachon.

Pour répondre à la pénurie, certaines industries risquent d'accélérer l'automatisation et la robotisation, qui transformeront profondément le milieu du travail. La centrale syndicale ne peut certainement pas empêcher ce bouleversement, mais son rôle est d'accompagner les travailleurs dans ce changement : « on doit s'assurer que les gens sont capables de s'adapter », dit le syndicaliste.

L'automatisation doit rester au service de l'humain et non l'inverse : celle-ci peut aider à des tâches répétitives et aliénantes, et permettre d'offrir de meilleurs emplois, plutôt que d'asservir le travailleur à la machine. « Il ne faut pas perdre de vue la dimension humaine », estime-t-il.

En effet, il ne faut pas oublier que le travail est un outil de construction personnelle et de valorisation. L'automatisation ne doit pas entraîner un travail encore plus abrutissant. « Sinon, les gens ne trouvent plus de sens dans ce qu'ils font. On va voir une explosion de burn-out, de détresse psychologique. Si on ne fait rien et qu'on ne porte pas attention aux transformations des milieux de travail, on va assister à une augmentation des problèmes psychosociaux », avertit M. Vachon.

## Concentration de la richesse : rester vigilant

Un autre enjeu préoccupant pour la CSD reste la concentration de la richesse. Avec la pandémie, les acteurs du numérique se sont enrichis grandement. Avec cette numérisation vient la délocalisation ; les entreprises du numérique sont à la fois partout et nulle part. « C'est important de réfléchir à comment ces entreprises considèrent les employés et à comment elles apportent une juste contribution sociale. Il faut, en fin de compte, des mécanismes de redistribution de la richesse », soutient M. Vachon.

Même si les nouvelles formes d'organisation du travail comme le télétravail ne toucheront pas aussi fortement les milieux traditionnels dont font partie la majorité des syndicats et associations affiliés à la CSD, celles-ci peuvent quand même avoir un impact, puisque le travail peut être délocalisé ailleurs dans la province, dans le pays et même dans le monde. « Comment l'organisation

## L'histoire de Filspec, une vision sur la coopérative de travailleurs

Affiliée à la CSD, Filspec est un exemple inspirant d'un modèle innovant qui favorise l'autonomie des travailleurs. Fondée en 2004, Filspec est une entreprise de Sherbrooke, héritière de la Filature Domil (une division du Groupe Dominion Textile) fondée en 1954, puis rachetée par Cavalier Textile en 1994. Alors que Cavalier Textile s'apprête à faire faillite, des travailleurs décident de former une coopérative de travail et de racheter l'entreprise. Même si Filspec a récemment été rachetée par Textile Monterey, une entreprise de Drummondville, cet exemple de solidarité représente bien les valeurs de la CSD. Cette coopérative de travailleurs actionnaires a ainsi permis de garder de bons emplois durant 15 ans dans la région de Sherbrooke.

La pandémie nous a d'ailleurs rappelé l'importance de repenser les modèles commerciaux, les chaînes d'approvisionnement, l'achat local... des réflexions qui resteront d'actualité avec la transition écologique. Les entreprises d'économie sociale et circulaire sont des formes d'avenir pour les entreprises. « Les coopératives de travailleurs actionnaires ont pris en charge certaines entreprises de soins aux personnes âgées pour les transformer en coop : ça permet d'obtenir de meilleurs résultats et de donner une dimension humaine, moins commerciale à ces résidences qui s'occupent des personnes âgées », fait valoir Luc Vachon.

du travail va-t-elle se construire pour que ça ne crée pas de précarisation et de faux travailleurs autonomes ? Ça peut amener une nouvelle forme de vulnérabilité », estime M. Vachon.

## Transition écologique : accompagner dans l'inévitable

Les milieux de travail, surtout industriels, sont inévitablement amenés à se transformer en vue de la transition écologique. « On n'est pas une organisation écologique, il y a d'excellents experts qui nous guident là-dedans. Notre rôle, à la CSD, c'est de s'assurer que personne n'est laissé pour compte dans cette transition », avance M. Vachon.

Les industries axées sur le pétrole sont appelées à changer dans les prochaines années, et l'organisation syndicale souhaite accompagner les travailleurs en leur offrant de la formation, par exemple, pour que tout le monde en sorte gagnant.

Les organisations syndicales doivent réfléchir aux transformations durables du marché du travail. Personne ne sait ce qui se passera exactement dans trois, cinq ou dix ans : récession, ralentissement économique, autre événement mondial...

« Aujourd'hui, ça va bien, on négocie des augmentations de salaire, mais tout ça est contextuel et les défis sont structurels. Il faut réfléchir à ça en tant que société. La CSD ne peut pas faire ça seule, mais elle peut participer à la réflexion », conclut M. Vachon.

Parce que si, dans des moments d'éclaircie, on perd de vue l'importance du mouvement syndical, que nous réserve l'avenir ?



50 ANS  
D'ACTION  
SYNDICALE  
1972-2022



# Félicitations

pour vos **50 ans**




**MALGA** | E M B L È M E

ARTICLES ET VÊTEMENTS PROMOTIONNELS

[www.malgaembleme.ca](http://www.malgaembleme.ca)

Ce cahier a été produit par l'équipe des publications spéciales du *Devoir*, grâce au soutien des annonceurs qui y figurent. Ces derniers n'ont cependant pas droit de regard sur les textes. La rédaction du *Devoir* n'a pas pris part à la production de ces contenus.



UNIQUE



UNIS



50 ANS  
D'ACTION  
SYNDICALE  
1972-2022