

## LOUIS LABERGE

### Grandeurs et misères du mouvement syndical

Jean Francoeur

**I**L NE VIENDRAIT à l'idée de personne, aujourd'hui, de soutenir que la FTQ (la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec) n'est pas une centrale vraiment québécoise.

On n'aurait pas dit la même chose il y a un quart de siècle, alors que la « québécoisité » de cette centrale était vivement contestée.

« C'est vrai », répond son président sortant, M. Louis Laberge, lors d'une entrevue accordée au DEVOIR, à ses bureaux, rue Papi-neau à Montréal.

Il n'en reste pas moins — et c'est là le paradoxe de la FTQ — que la grande majorité des membres de cette centrale, la première en nombre au Québec, appartiennent à des syndicats dont le siège social se situe aux États-Unis ou ailleurs au Canada.

« C'est encore vrai », enchaîne M. Laberge que la chose ne gêne nullement.

Dans l'hypothèse d'un Québec qui se détacherait du reste du Canada, qu'en serait-il des rapports de la FTQ avec des syndicats dont les centres décisionnels seraient situés hors Québec ? M. Laberge ne se fait pas de complexe avec ça.

« Vous avez parfaitement raison. La FTQ, dans le temps, faisait partie du syndicalisme canadien et même du syndicalisme nord-américain. La CSN nous traitait d'unions américaines (comme dans l'expression : des unions qu'osse ça donne !). Nous, on appelait ça des syndicats internationaux.

« Moi-même, je suis membre en règle d'un syndicat qui est encore un syndicat international, les Machinistes. Il n'y a aucun doute dans mon esprit que lorsque le Québec va devenir souverain, la FTQ ne sera plus membre du CTC (la grande centrale canadienne, unifiée en même temps que les deux centrales rivales aux États-Unis et qui est connue depuis ce temps sous le nom de Congrès du travail du Canada).

« Mais leurs syndicats vont continuer d'exister. Prenons n'importe lequel, disons le Syndicat canadien

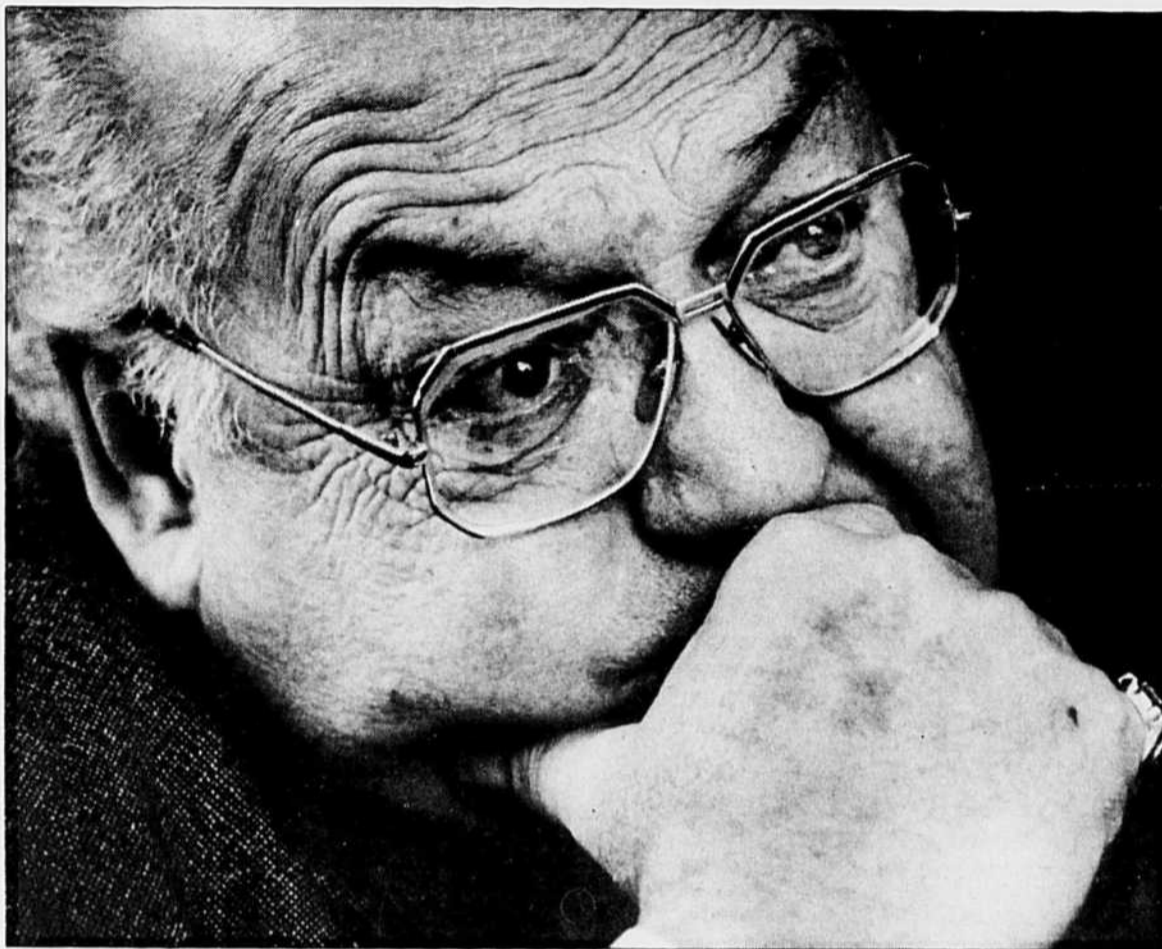


PHOTO JACQUES NADEAU

### Un leader qui a évolué avec le Québec

Martine D'Amours

**U**N LEADER doit « leader », tout en respectant les décisions prises par ses membres. J'ai reçu à ce propos une leçon assez extraordinaire à mon premier congrès comme président de la FTQ, alors qu'un gars du syndicat des Métallos m'a dit : « On vous a élu pour que vous preniez position. On n'acceptera pas que vous ne le fassiez pas. » C'est la dernière fois qu'on m'a reproché de ne pas avoir pris position. Mais attention, on a connu des leaders qui étaient tellement en avant de leurs troupes que personne ne pouvait

les suivre... »

Leader charismatique, aimé de ses membres à qui il le rendait bien, omniprésent dans sa centrale, Louis Laberge a d'abord eu le mérite de faire de la FTQ ce qu'elle est aujourd'hui. Comme le souligne l'ancien président de la CEQ Yvon Charbonneau, il a construit une centrale syndicale cohérente, la plus importante numériquement, à partir de ce qui n'était à l'origine qu'un ensemble de syndicats disparates. À son arrivée en 1964, la FTQ rassemblait à peine 100 000 membres, elle en compte aujourd'hui 470 000.

Autre mérite indiscutable, Louis Laberge a réussi à tenir son monde

ensemble, en dépit du fait « qu'il est plus facile pour un syndicat de se désaffilier de la FTQ que pour un individu de changer son compte de banque. » Agent d'unité au sein de sa propre centrale, il a aussi été, selon l'actuel président de la CSN Gérald Larose, un artisan du rapprochement inter-syndical et cela, en dépit de courants contraires qui étaient très présents à l'intérieur de la FTQ. « Louis a eu le réflexe de base de l'ouvrier, pour qui les intérêts sont mieux servis par une plus grande unité. Grâce à lui, on a pu faire des choses en commun, comme les campagnes contre le libre-échange et la TPS ou sur la

Voir page 18 : Un leader

de la fonction publique (Hydro-Québec, Ville de Montréal, STCUM, Société des alcools...). Comme le disait Claude Morrisseau, son directeur québécois, à ceux qui lui posaient la question, le SCFP va rester un syndicat canadien, mais pour nous de la FTQ ce sera un autre syndicat international, un syndicat qui aura des membres dans deux pays, le Canada et le Québec. On ne voit pas de problème là-dedans. À la FTQ on ne croit pas au ghetto, on ne veut pas devenir un ghetto, on va être associé aux États-Unis, on va être associé au Canada... »

Là-dessus, il y a place à la FTQ pour plusieurs attitudes. Ainsi, rappelle M. Laberge, il y a la position déjà exprimée par M. Clément Godbout, directeur québécois du Syndicat des métallos, et dauphin à la présidence de la FTQ. Il était beaucoup question chez les Métallos canadiens de rompre avec le siège social américain. M. Godbout avait alors pris la position suivante : je suis membre d'un syndicat américain. Si une majorité de délégués canadiens en décidaient autrement, alors je préférerais un syndicat québécois, ce fut-ce que pour préserver l'autonomie acquise et qui pourrait être remise en cause par un syndicat devenu canadien.

N'empêche qu'au même moment, un Claude Ducharme, directeur québécois des Travailleurs canadiens de l'automobile, s'accommodait bien d'une rupture effectuée sous la férule d'un Bob White.

« Ouais. Exactement. Claude Ducharme est arrivé juste un petit peu avant que cela se fasse. Oubliez pas que j'ai déjà été travailleur de l'automobile aussi. J'ai été très surpris » (de la défection des TUA).

Est-ce que, depuis vingt-cinq ans, les syndicats internationaux ou canadiens n'ont pas ménagé des statuts particuliers à leurs succursales québécoises ?

« Ah ! oui. Oui. Tous les syndicats ont été obligés de faire ça, autrement... Les syndicats internationaux qui n'ont pas su reconnaître la spécificité québécoise ne sont plus là, ou presque. »

Il y a quelque chose, au plan syndical, de très spécifique au Québec,

Voir page 19 : Le mouvement

La Fédération des professionnels et professionnelles salariés et des cadres du Québec est une fédération où le point commun est la problématique du travail et de la pratique professionnelle, comme l'autonomie professionnelle, le perfectionnement, l'épuisement professionnel, la rémunération des professionnelles...

À l'écoute des besoins des professionnels et des professionnelles, la FPPSCQ regroupe des hommes et des femmes de différents secteurs: recherche, éducation, médecines alternatives, droits et libertés, municipalités, santé et services sociaux, organismes gouvernementaux...

### Un porte-parole de choix

FPPSCQ



CSN

La Fédération des professionnels et professionnelles salariés et des cadres du Québec

# Pour leur bâtir un monde meilleur, le syndicalisme demeure indispensable



Fédération  
des travailleurs  
et travailleuses  
du Québec

FTQ

PHOTO: SERGE JONGUE

# Question nationale: un sentiment d'urgence

Jean-Marc Salvat

CHEZ les centrales syndicales québécoises, la question nationale est devenue au cours des 18 derniers mois une priorité de premier plan. Pas seulement en raison du débat politique ressuscité à la faveur de Meech mais aussi du fait de la grave détérioration de la situation économique canadienne qui n'en finit plus de faire des victimes.

Plus d'un mois après le dépôt du rapport de la Commission Bélanger-Campeau, un sentiment d'urgence habite les syndicats. « S'il n'y a pas de règlement rapide sur ce dossier, estime Gérald Larose, c'est le développement économique du Québec qui est mis en péril. Tout autant que la capacité de l'État à assumer ses grandes responsabilités à l'égard des populations, particulièrement les plus vulnérables. »

Objectif prioritaire de la FTQ, de la CSN et de la CEQ : s'assurer que le gouvernement de Robert Bourassa soit dans l'incapacité de retarder le référendum prévu pour octobre 1992 au plus tard. Ou d'en changer la nature. On veut un référendum sur la souveraineté. Pas autre chose.

Les dirigeants de ces trois centrales ont participé, en tant que commissaires, aux travaux de la Commission qui, le 26 mars dernier, recommandait à l'Assemblée nationale l'adoption d'une loi établissant le processus de détermination de l'avenir politique et constitutionnel du Québec.

« Si le gouvernement bénéficie de la marge de manoeuvre législative, il faut s'arranger pour qu'il n'ait pas la marge de manoeuvre politique qui lui permette d'éviter le rendez-vous fixé avec le peuple québécois », déclare Lorraine Pagé. Face à d'éventuelles tractations constitutionnelles entre Québec et Ottawa, la présidente de la CEQ mise sur une vigilance constante des citoyens pour rappeler le gouvernement à l'ordre.

Gérald Larose ne dit pas autre chose lorsqu'il promet que « si le gouvernement s'avisait de déroger à l'engagement contracté à la Commission Bélanger-Campeau, il en paierait un prix exceptionnel. Il est clair que ça brasserait sérieusement ». À la CSN, on n'abandonne d'ailleurs pas l'idée qu'une consultation puisse se tenir avant l'automne 92.

Les trois grandes centrales syndicales québécoises comptent notamment sur Mouvement Québec, une organisation de branle un certain nombre d'activités visant à rendre incontournable la tenue du référendum : assemblées publiques, rassemblements, manifesta-

tions, débats...

Pour la CSN, seule une vaste coalition pluraliste peut porter le projet souverainiste à son terme. « Il faut se préparer. Parce que d'ici 1992, les adversaires vont certainement se réveiller et user de toutes les stratégies. »

Mouvement Québec a succédé au défunt Québec 1991. La CSN, la CEQ, la FTQ, l'Union des producteurs agricoles, l'Union des artistes et d'autres groupes en sont membres.

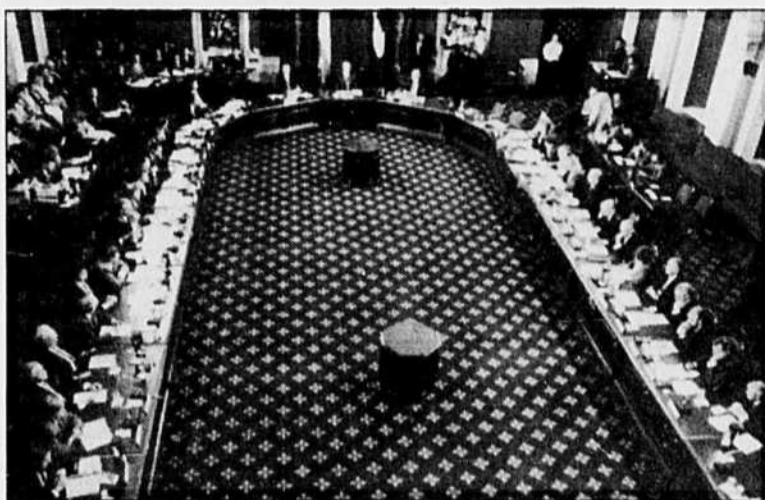
En plus du travail de promotion que les centrales syndicales entendent toutes mener et développer partout au Québec au cours des prochaines semaines et des prochains liens étroits qui l'unissent à des syndicats américains et canadiens, notamment au CTC, lui permettent en effet de véhiculer le message de l'autodétermination du Québec dans tous les coins de l'Amérique du Nord. « Un travail de sensibilisation fondamental pour l'avenir », estime Fernand Daoust.

Les positions des centrales syndicales sont aujourd'hui plus claires et affirmées que jamais. Elles sont nées, dit Fernand Daoust, du constat de la « lamentable faillite » économique du Canada. Elles sont particulièrement remarquables à la CSN et à la CEQ où jamais l'on ne s'était prononcé publiquement et officiellement sur des questions constitutionnelles. Pas même en 1980.

Ce n'est en effet que l'an dernier que ces deux centrales syndicales ont obtenu de leurs membres respectifs le mandat de promouvoir l'idée de l'indépendance et de militer en sa faveur. Souverainistes pour la plupart, leurs membres syndiqués avaient jusqu'alors toujours considéré d'un mauvais oeil le projet que leur centrale puisse s'engager dans un débat politique de cette nature.

« Comme dans l'ensemble de la population, les membres de la CEQ ont de plus en plus la conviction que la politique, ce n'est pas seulement l'affaire des partis, déclare Lorraine Pagé. Ça nous concerne tous. Quand on réalise l'indépendance, on l'a fait avec une vision de ce que doit être le pays. Et le mouvement syndical a un rôle déterminant à jouer à cet égard. Ainsi que toutes les forces progressistes du Québec. »

Pour la CSN, la souveraineté est aujourd'hui une « nécessité objective ». Il est autrement plus urgent de faire l'indépendance en 1991, assure Gérald Larose, qu'en 1980. « À moins; tant sur les plans économique, fiscal que budgétaire. Ce n'est plus le cas. En outre, dans le contexte de la mondialisation des économies, si une petite société comme la nôtre ne met pas rapidement la main sur les principaux



La Commission Bélanger-Campeau

leviers de pouvoirs, elle se condamne à devenir une économie périphérique et de sous-traitance. »

Sur le dossier constitutionnel, le lit de la FTQ est fait depuis belle lurette. Aussi Fernand Daoust parle-t-il là de continuité. La FTQ fut la seule organisation syndicale à plonger dans le débat référendaire de 1980. « La souveraineté est une aspiration que nous portons depuis 25 ans », déclare Fernand Daoust selon qui la FTQ manquerait à sa mission si elle ne se mouillait pas à nouveau dans un débat qui engage concrètement l'avenir d'un peuple. « On ne peut pas se contenter d'un rôle de spectateur. »

Le son de cloche n'est pas différent à la CSD. Même si la plus petite des centrales syndicales québécoises ne se fait pas encore publiquement le porte-voix d'une option, il est possible qu'elle s'engage bientôt, et résolument, dans la bataille, affirme son président, Claude Gingras. Ce sera au congrès de juin à en décider.

Les membres de la CSD seront alors appelés à se pencher sur l'opportunité de se prononcer sur le statut du Québec. Si la réponse est positive, ceux-ci devront ensuite

s'entendre sur l'option à privilégier. Il y a déjà de la part du conseil de direction, annonce Claude Gingras, « une volonté assez ferme d'aller dans le sens d'un rapatriement très complet du pouvoir décisionnel. Nous avons l'impression qu'il est temps de prendre parti. »

Mais le président de la CSD est inquiet. Il se déclare même quelque peu amer devant la lenteur prise pour régler la question constitutionnelle. Il craint que le Québec ne se soit déjà enlisé dans un débat qui risque de perdurer « pas mal d'années encore ».

« Nous trouvons le délai sur lequel s'est entendu la Commission Bélanger-Campeau fort long. Nous attendons du gouvernement qu'il consulte la population le plus rapidement possible. Chaque mois qui passe est un mois où le Québec subit des pertes d'emplois considérables. Des victimes à qui l'on n'offre pas la possibilité de se recycler, de se réadapter. Chaque mois d'incertitude représente aussi probablement des investissements qui ne se font pas. »

Les appréhensions de la CSD trouvent un écho particulier à la FTQ. « Il faut absolument cesser de

jouer avec les sentiments de la population ». Ne serait-ce que pour le bien de la démocratie. On sent, estime Fernand Daoust, une profonde critique se lever à l'égard de la classe politique. Une attitude historiquement malsaine qu'il appartient aux politiciens de contrer en posant des gestes concrets.

Les grandes centrales syndicales les y aideront en se faisant les propagandistes, en tous lieux et en tout temps, de l'idée de la souveraineté « pour que le gouvernement procède ». Afin qu'il puisse ensuite s'attarder à des problèmes minant dangereusement la cohésion sociale du Québec.

Au Québec, les partis politiques se positionnent sur l'échiquier public d'abord en fonction de leur option constitutionnelle, rappelle Lorraine Pagé. Le jour où cette hypothèse sera levée, les forces politiques se positionneront probablement en fonction d'impératifs différents. Notamment selon des valeurs propres à des partis de gauche et de droite. « Il faudra alors voir à faire surgir un parti porteur d'une vision politique et sociale progressiste. » Un parti voué au développement du plein-emploi et à une redistribution plus équitable de la richesse.

Ni à la FTQ, ni à la CSN, non plus qu'à la CEQ on ne finisse sur les termes. La position quant au statut du Québec ne souffre d'aucune ambiguïté. Quand leurs dirigeants parlent d'un Québec souverain, ils parlent tous trois d'un État indépendant. Et c'est en tant qu'État indépendant, assumant sa pleine et entière souveraineté, que le Québec pourra par la suite décider de conclure les ententes et associations qui lui conviennent. Pas avant. « Le volet associatif est un problème postérieur », déclare ainsi Gérald Larose.

Dans les milieux syndicaux, 1990 fut pour certains l'année d'une presque révélation. On a pensé et

Voir page 10 : Question

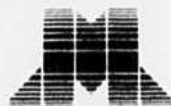
# F A C

## La Fédération pour l'unité

### des enseignantes et des enseignants de cégeps.

**FÉDÉRATION AUTONOME DU COLLÉGIAL (FAC)**

1067, rue Saint-Denis, Montréal (Qc) H2X 3J3 - Tél. : (514) 848-9977 - Téléc. : (514) 848-0166



**J.M. LEGENDRE & ASSOCIÉS**  
ACTUAIRES CONSEILS INC.

• RÉGIME DE RETRAITE ET ASSURANCE COLLECTIVE

- Services de consultation
- Services d'administration
- Services de communication

• NÉGOCIATIONS EN AVANTAGES SOCIAUX

• SÉMINAIRES DE PRÉPARATION À LA RETRAITE

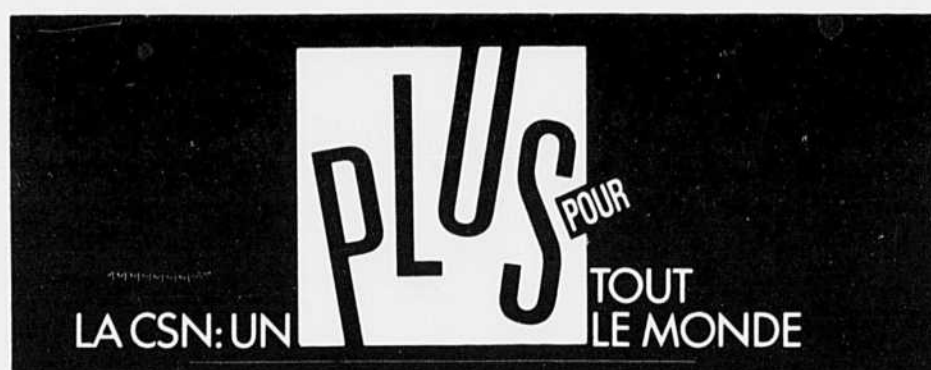
615 boul. René-Lévesque ouest  
bureau 440  
Montréal, Québec  
H3B 1P5  
Tél.: (514) 395-8806  
Télécopieur: 395-8660

6780 1ère Avenue  
bureau 275  
Charlesbourg, Québec  
G1H 2W8  
Tél.: (418) 622-4794

Le mythe de la croissance infinie est aujourd'hui remis en question par l'accumulation des catastrophes écologiques et l'expansion de la pauvreté dans le monde. Voilà où nous a conduit l'intérêt à court terme des employeurs, entraînant le gaspillage des ressources et de l'énergie, la piètre qualité des produits et des services, la précarisation d'une partie importante des emplois, et la concentration de plus en plus grande de la richesse.

# S'impliquer dans l'organisation du travail, c'est travailler à relancer le progrès social

Pour relancer le développement dans le sens du progrès social, il faut changer l'organisation du travail de façon à permettre aux travailleurs et travailleuses d'utiliser leur savoir-faire, leurs connaissances, leur créativité. C'est ainsi qu'on pourra le mieux rejoindre l'intérêt de la majorité pour un meilleur partage des emplois et de la richesse, pour des produits de qualité, des services de qualité, et des emplois socialement utiles.



LORRAINE PAGÉ

# Une féministe au pouvoir

Jeanne Morazain

JUIN 1989. Lorraine Pagé est élue présidente de la CEQ, la Centrale des enseignants et enseignantes du Québec. Elle est la première femme à prendre la barre d'une grande centrale syndicale. Que cette première revienne à la CEQ n'étonne pas. Ce qui étonne, c'est qu'il ait fallu attendre aussi longtemps pour qu'une centrale à majorité composée de femmes se donne un leader féminin. « Les organisations sont à l'image de la société. Dès que la profession d'enseignant s'est quelque peu masculinisée, les modèles ont prévalu : les hommes ont immédiatement occupé la tribune pendant que les femmes continuaient d'occuper le terrain. »

Les membres de la centrale l'ont choisie en toute connaissance de cause. Depuis le début de son action syndicale en 1974, Lorraine Pagé est associée au militantisme féministe. Son élection traduit donc une évolution profonde des mentalités. « C'est le signe que la CEQ est passée d'un syndicalisme sympathique au mouvement féministe à un syndicalisme féministe. L'intégration de la vision féministe n'est pas encore totale et alors que pour certains, je suis une féministe radicale, pour d'autres, je suis trop modérée. »

Cette évolution colore l'action de la centrale. « Naturellement, je suis portée à faire le lien dans tous les dossiers que j'aborde avec la condition des femmes. C'est important, parce que j'ai accès à de nombreuses tribunes. Mais il y a plus. Les féministes abordent avec aisance certaines réalités du quotidien. Nous avons développé une préoccupation pour les services. Nous sommes sensibles à notre rapport aux jeunes et à la population. Tout cela humanise l'action syndicale. »

Ses convictions influencent son style de gestion. « Je ne suis pas insécurisée par le fait de devoir dire que je ne connais pas l'état d'un dossier et que je vais en référer à la personne responsable. C'est une rupture, je crois, avec le modèle masculin de l'exercice du pouvoir : une personne qui sait tout, contrôle tout, qui actionne toutes les manettes. »

Lorraine Pagé ne se sent pas « la boss » de la CEQ. Elle se voit davantage comme un pivot. Elle recherche la collégialité mais regrette de « ne pouvoir tout faire en équipe vu l'énormité de la tâche ». Elle favorise les rapports informels autour de certains débats, croit à la nécessité d'être présente dans les différents milieux mais trouve « difficile, compte tenu de l'appareil, du territoire, de maintenir constamment une approche personnalisée. »

Autre caractéristique de son style, l'approche sans perdant, ni gagnant. « Une progression dans le sens du bien collectif et des valeurs de justice, d'équité, d'égalité, de pluralisme, ne peut se fonder sur une relation qui repose sur l'affrontement perdant-gagnant. Cette conviction me vient du féminisme qui remet en cause la compétition ». Lorraine Pagé essaie plutôt de « tabler sur ce qui réunit, de laisser des portes et des fenêtres ouvertes ». S'il n'y a jamais de victoire totale quand on fait de l'action syndicale, il faut toutefois éviter les défaites

qui se transforment en déroute. « J'ai toujours milité en me disant qu'il fallait montrer aux gens que leur action permettait d'avancer, de réduire l'ampleur des problèmes. Nos membres ont besoin de sentir que leur syndicat est facteur d'espoir. »

Lorraine Pagé prend les commandes à un moment crucial. Pour le syndicalisme comme pour la société québécoise. Il y a 25 ans tout était à faire et les gains étaient importants. Aujourd'hui, le moindre gain est fragile et acquis de haute lutte. « Après avoir réalisé le gros oeuvre, on arrive au raffinement des ajustements, il faut revoir le comment. Le contexte n'est plus le même, la façon de faire doit changer. C'est difficile d'abandonner une formule intégrée à la culture d'une organisation. C'est plus difficile encore de trouver la nouvelle formule, les nouveaux axes de revendications. Le syndicalisme québécois vit présentement cette mutation profonde. »

Le syndicalisme québécois a subi les contrecoups de la montée de l'individualisme. « L'accent a été mis au cours de la dernière décennie sur les droits de la personne. C'était fondamental. En contrepartie, il y a eu une montée de l'individualisme. Les droits collectifs apparaissent comme dépassés, le syndicalisme est perçu comme un frein au changement. » Autre sujet d'inquiétude, la perte de confiance dans nos institutions politiques. « Elles sont pourtant le fondement de la démocratie. »

Parallèlement, le tissu social se démaille. « Il y a plus de gens pauvres et on assiste à une structuration de la pauvreté. Il n'y a pas que les assistés sociaux et les chômeurs qui soient pauvres. Il y a aussi des travailleurs pauvres à cause d'une précarisation de l'emploi qui touche 50 % de la main-d'oeuvre, et 35 % des emplois de l'éducation. D'en bas, la classe moyenne est vue comme bien nantie et trop exigeante. Parce qu'elle supporte un fardeau fiscal de plus en plus lourd, la classe moyenne est portée à revendiquer l'atténuation de certaines mesures sociales. La solidarité s'effrite dans la société — entre les pauvres et les autres — et dans le monde du travail — entre les permanents et les précaires. »

Pour sortir de cette période de désarroi, certaines problématiques devront être résolues. La première est celle de l'emploi. Le Québec doit se donner une politique de plein-emploi qui soit en même temps une bataille contre la pauvreté et contre la précarisation des tâches. Une politique qui permettra l'entrée des jeunes sur le marché du travail sans pour autant sortir les travailleurs plus âgés. « À cause de son évolution démographique, le Québec est incapable socialement et économiquement le retrait du marché du travail à 50 ou 55 ans. La retraite prématurée n'est plus une solution. Il nous faut donc trouver les moyens de permettre le vieillissement en emploi. »

Deuxième impératif, la relance de l'éducation. « Nous avons cessé de considérer l'éducation comme une priorité sociale. Au début des années 80, nous nous sommes dits : l'éducation coûte cher autant qu'elle soit au service de ceux qui vont bien. Nous avons alors mis l'accent sur la performance, nous

sommes devenus élitistes. Conséquence, notre système scolaire échappe de plus en plus de jeunes : 40 % d'entre eux ne terminent pas leur cours secondaire. C'est là un poids social et économique dramatique. »

De récentes études, réalisées pour le compte du Sénat canadien, montrent que le décrochage scolaire privera le Canada de revenus de l'ordre de 33 milliards \$ en l'an 2000. Cet argument contre sur leur terrain les gens qui ont une vision économiste des choses. « L'éducation n'est pas une dépense mais un investissement. À ceux qui trouvent qu'elle coûte trop cher, je dis : essayez l'ignorance. »

Relancer l'éducation, c'est réinvestir dans l'éducation, c'est donner à l'école les moyens de garder les jeunes. Cela veut dire, changer notre rapport historique intellectuel à l'éducation et accepter les différences. Tous les enfants n'apprennent pas au même rythme et n'appréhendent pas la réalité de la même manière. « Un jeune qui complète sa formation professionnelle, c'est aussi important pour notre société qu'un jeune qui suit la filière collège-université. L'école doit viser à ce qu'aucun jeune n'abandonne ou n'échoue. »

Relancer l'éducation, cela veut aussi dire réfléchir sur les pratiques psychopédagogiques du modèle organisationnel en place. « Nous avons initié une série de séminaires régionaux sur l'échec et l'abandon scolaire. Nous allons bientôt inviter les ministères, les commissions scolaires, les associations patronales et les associations de parents à réfléchir avec nous. Je suis convaincue que l'éducation nous a permis de sortir des années noires de Duplessis. Il nous faut de nouveau nous tourner vers l'éducation, le véritable facteur de progrès des sociétés. »

L'accès à l'égalité, dans un sens le plus large, voilà la troisième priorité pour la présidente de la CEQ. Il y a bien sûr l'égalité pour les femmes. Les enjeux sont concentrés sur le marché de l'emploi : équité salariale, voies de promotion non discriminatoires, lutte aux emplois précaires occupés majoritairement par les femmes, mesures de soutien à la famille. « Avoir un enfant est un acte social. Or, nous avons structuré la société comme si cela n'existait pas d'être père ou mère ! »

Il y a l'accès à l'égalité pour les membres des différentes communautés culturelles et pour les jeunes des classes défavorisées. « Dans les milieux pauvres, on constate un taux presque deux fois plus élevé de décrochage scolaire parce qu'il y a rupture entre la culture de l'école et la culture familiale. Il faut donc mettre en place des mesures de rapprochement entre les deux et des mesures de soutien pour les élèves. Il en va de notre capacité de développement réel vers une société tolérante, ouverte. »

Ces revendications, dont la CEQ se fait la championne, interviennent à une heure où la société québécoise est confrontée à des choix fondamentaux. Des choix qui ne sont pas que constitutionnels. Dans quelle société voulons-nous vivre ? Quel type de développement souhaitons-nous ? Quels sont les moyens qu'il faut se donner pour atteindre les objectifs sociaux qui



Lorraine Pagé, présidente de la CEQ.

seront les nôtres ? La réponse à ces questions entraînent des choix de valeurs.

Lorraine Pagé souhaite donner un poids idéologique plus grand au mouvement syndical dans ce débat. Elle préconise un resserrement des liens entre les grandes organisations syndicales. « Nous donnons parfois l'impression d'être divisés alors que nos objectifs sont les mêmes sinon très voisins. En nous rapprochant, nous ferions contrepoids à l'idéologie économiste et à ses valeurs. La grande force du syndicalisme, c'est d'être un mouvement collectif. Un mouvement met du temps à se prononcer mais lorsqu'il

le fait, ses choix sont bien enracinés. Ce processus a des effets et des retombées ailleurs : nos membres sont aussi des citoyens et des citoyennes. Le mouvement syndical doit prendre toute sa place, la politique, cela nous regarde aussi. »

« Moins nous ferons du syndicalisme de bureau, plus nous ferons du syndicalisme de terrain, plus nous nous rapprocherons des fondements mêmes de l'action syndicale, qui est d'être collective, et de la mission de mouvement syndical, qui est d'être un instrument de progrès, pour ses membres bien sûr, mais aussi pour toute la société. »

À paraître  
(mi-mai)

## le travail: autres réalités, autres regards

no 25 200 pages — 14,98 \$ (incluant la TPS)

**Revue internationale d'action communautaire**

Disponibles en librairie ou à l'adresse suivante:

RIAC, École de service social, Université de Montréal

C.P. 6128, succ. A, Montréal, Québec H3C 3J7

Tél.: (514) 343-7222 — Fax (514) 343-2493

Abonnements:

PERIODICA, C.P. 444, Outremont, Québec, Canada H2V 4R6

Tél.: (514) 274-5468 — 1-800-361-1431 (Le Québec et l'Outaouais)

Fax (514) 274-0201

# Des outils pour une intervention

## 1) Participer aux choix de l'entreprise

Martine D'Amours

UNE STATION de radio montréalaise veut rationaliser ses activités, entendre par là diminuer son personnel. Le syndicat cherche à évaluer la possibilité de redresser la situation, en concertation avec l'employeur.

Un magasin d'alimentation rimouskois, aux prises avec une vive concurrence et une situation financière difficile, se dit prêt à ouvrir ses livres au syndicat et à le faire participer à un comité de redressement.

Des demandes de syndicats à qui leur employeur réclame des concessions, Michel Paquet et ses collègues du Service de recherche de la CSN en reçoivent toutes les semaines depuis le début de la réces-

sion. C'est ici que le Service de recherche, d'une part, et le Groupe de consultation pour le maintien et la création d'emplois, un organisme sans but lucratif rattaché à la CSN, d'autre part, entrent en jeu : analyse économique et financière de l'entreprise, cueillette d'informations supplémentaires auprès des salariés, rencontre de l'employeur. Le but : donner l'heure juste au syndicat, qui pourra par la suite décider ou non de négocier des aménagements.

« Avant d'accepter de faire des concessions, un syndicat doit avoir une idée précise des causes des difficultés de l'entreprise, résume François Aubry, économiste au Service. S'agit-il de problèmes conjoncturels, liés à la récession, ou de problèmes structurels beaucoup plus profonds, liés à la technologie,

à la gestion, au marché, à l'organisation du travail ou à la qualité du produit ? Dans ce dernier cas, les concessions des salariés ne régleront rien. Ce qu'il faut alors, c'est aller chercher l'engagement de la compagnie à trouver des solutions à long terme, en concertation avec le syndicat. »

La CSN, qui lors de son dernier congrès a fait de l'accès du syndicat à l'information sur l'entreprise ou l'établissement une priorité de négociation, vient de publier un guide intitulé : *Le suivi de l'entreprise : un guide syndical*, destiné à faciliter la cueillette et l'analyse de ces informations.

À court terme, son objectif est d'éviter les reculs syndicaux en période de crise. Mais, à moyen terme, on vise à élargir les droits

des travailleurs à l'intérieur des entreprises, notamment en leur donnant les moyens de vérifier que l'entreprise investira en recherche-développement, en formation professionnelle et dans tout ce qui permettra de développer des emplois de qualité. « La revendication du plein emploi commence d'abord dans l'entreprise », conclut François Aubry.

Y a-t-il eu des changements récents au niveau de la propriété de votre entreprise ? Perd-elle une part de marché ou voit-elle ses ventes décliner ? Envisage-t-elle des licenciements permanents ? Déplace-t-elle une partie de la production vers d'autres usines ? Ses fournisseurs exigent-ils d'être payés sur livraison ? Offre-t-elle des indemnités de départ ou des hausses salariales liées aux profits éventuels ?

Une réponse positive à l'une ou plusieurs de ces questions devrait alerter le syndicat sur une menace de fermeture, explique le *Plan d'action pour faire face à la récession*, récemment publié par la FTQ à l'intention de ses syndicats affiliés. On y propose de faire le bilan de santé de son entreprise à partir de 14 indicateurs de *turbulence* : difficultés au niveau de la propriété, désinvestissement, mauvaise gestion, baisse des ventes, pertes d'emplois, etc.

Si l'entreprise mérite une bonne note, le syndicat peut quand même créer un comité de dépistage ou un réseau d'information, histoire d'être mieux informé et plus compétent sur la situation de l'entreprise. Si, au contraire, les signaux sont inquiétants, le syndicat doit enclencher une démarche de prévention, dont le but ultime est d'inciter l'entreprise à appliquer un plan de redressement établi avec sa participation.

Au coeur de ce plan, il y a la collecte et l'analyse d'informations sur la situation de l'entreprise. Pour interpréter ces informations, les syndicats FTQ peuvent faire appel au Service de la formation économique dans l'entreprise et au Service mandats spéciaux, du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Une fois la situation comprise et analysée, le syndicat pourra suggérer diverses mesures de redressement, proposer de la for-

L'INTERVENTION syndicale sur le terrain économique peut être examinée par les deux bouts de la loupe. Par les grandes revendications relatives à des politiques de plein emploi, de développement industriel, de formation professionnelle, de réduction du temps de travail. Et par toutes les interventions à plus petite échelle, tous les outils destinés à favoriser, au plan local ou régional, l'avancée de ces objectifs.

mation professionnelle, envisager l'utilisation de certains programmes gouvernementaux, par exemple sur le partage du travail, négocier des mesures de protection du revenu.

Normand Guimond, permanent de la FTQ pour la région de Montréal, insiste sur l'intérêt qu'il y a « à permettre à notre monde de diagnostiquer les problèmes et à participer au redressement de l'entreprise, avant que ne surviennent les licenciements et les fermetures ». La démarche proposée par la FTQ est inspirée du *Early Warning Scorecard*, mis au point à Chicago et on compte une trentaine de cas au Canada anglais où les propositions élaborées par les syndicats ont permis d'éviter la fermeture. Dans la plupart des cas, la solution recommandée fut un changement complet et radical de la gestion.

Dans l'une et l'autre centrale, ces différents outils ont été conçus en période de récession, mais ce qu'on souhaite en fait, c'est que les syndicats fassent régulièrement l'exercice d'information et d'analyse sur la situation financière de leur entreprise. CSN et FTQ sont unanimes sur un point si les employeurs peuvent donner de l'information en période de crise, ils peuvent le faire en tous temps.

À l'occasion du 1er mai, chaque syndicat CSN du secteur privé est invité à déposer une clause de droit à l'information. Le geste est symbolique mais, si plusieurs syndicats arrivaient à négocier une telle clause, on espère que le législateur en généraliserait l'application.

## Nous sommes solidaires

des travailleurs et des travailleuses du Québec,  
de ses chômeurs et de ses chômeuses.

Nous venons de le prouver !

Nous nous assurerons que les efforts consentis  
contribuent rapidement à la  
reprise économique et au  
développement d'une plus  
grande justice fiscale et sociale.



## Le Syndicat des Métallos

est fier de saluer  
les travailleurs et les travailleuses  
à l'occasion du 1<sup>er</sup> mai

# syndicale sur le terrain économique

## 2) Intervenir dans le développement régional

Martine D'Amours

**S**OREL-TRACY est une vieille zone industrielle. Plusieurs entreprises sont désuètes, nombreuses sont celles qui polluent au-delà des normes. Le taux de chômage officiel se situe à 18 % mais, selon René Lachapelle, vice-président à l'action politique au conseil central (CSN), « on atteint facilement 40 % si on inclut le sous-emploi ». À Marine Industrie, déjà saignée en 1982, les travailleurs mis à pied l'hiver dernier savent ce qui les attend : un an de prestations d'assurance-chômage, puis l'aide sociale.

En conjoncture de crise économique, la stratégie de négociation *musclée* pratiquée traditionnellement dans la région a touché ses limites : il a fallu chercher de nouvelles avenues. L'une d'entre elles, c'est la participation syndicale au comité d'aide au développement des collectivités (CADC), une table de concertation qui réunit des représentants des MRC, des grandes, moyennes et petites entreprises, du milieu de l'éducation, de la communauté et des syndicats. L'objectif : élaborer un plan de développement économique pour la région.

Les CADC ne sont pas les dernières ni les seules structures créées ces dernières années pour favoriser le développement de l'économie et de l'emploi en régions. À leur liste déjà longue, les amateurs de sigles pourront ajouter les ORCD (Organismes régionaux de concertation et de développement, qui font le suivi des Sommets économiques), les CDÉC (Corporations de développement économique communautaire, vouées à la relance économique des vieux quartiers montréalais), les CAMO (Comités d'adaptation de la main-d'oeuvre, axés sur la formation de la main-d'oeuvre), et les CCR (Comités consultatifs régionaux).

De plus en plus de syndicalistes trouvent important de participer activement à ces organismes et structures où se réoriente le développement de leur région. C'est le cas d'Alain Jalbert, permanent de la FTQ pour le Bas St-Laurent, la Gaspésie et la Côte-Nord. « Au début des années 80, rappelle-t-il, la Côte-Nord a connu les fermetures et les mises à pied massives, suivies de l'exode des jeunes et de la main-d'oeuvre qualifiée. Ces dernières années, la concertation du milieu a permis d'aller chercher de nouveaux investissements, comme celui de l'aluminerie Alouette, mais le personnel qualifié manque. Alors, le CADC a mis su pied un CAMO régional, dans le but de former notre main-d'oeuvre pour la rendre apte à occuper les emplois nouvellement créés. »

À l'autre bout du Québec, le Sommet économique du Saguenay-Lac St-Jean a proposé que la région soit désignée « région laboratoire sur le développement durable ». L'ORCD, une structure de concertation à laquelle participe Rodrigue Lessard, permanent à la FTQ, a défini le développement durable suivant trois axes : l'économique, le social, l'environnemental. « En fait, nous demandons aux promoteurs désireux d'investir dans la région de respecter ces trois composantes et nous espérons que tous les projets re-

cevront l'aval du comité. » Et, y a-t-il un intérêt pour les promoteurs à respecter les vœux de l'instance de concertation régionale ? « L'assurance d'être encore là dans les années 2000, rétorque Rodrigue Lessard. Les entreprises n'ont pas le choix. Soit, elles respectent l'environnement, soit elles seront fermées par les gouvernements. »

Pour Vincent Van Schendel, un économiste qui, dans le cadre du Service aux collectivités de l'UQAM, a dispensé de la formation en développement régional et local aux syndicats et aux groupes communautaires, l'impact réel de ces structures régionales de concertation n'est pas toujours visible en termes de création d'emplois. « L'impact réel se mesure en termes de création d'une dynamique régionale, d'une cohésion du milieu. Ces structures permettent aux partenaires de confronter leurs perceptions et de déterminer des priorités, même si leurs projets ne sont pas toujours retenus. Elles rendent si visible le rôle important des syndicats, qui arrivent avec une autre vision du développement économique et une connaissance des milieux de travail que d'autres n'ont pas. »

Ce point de vue est confirmé par nos interlocuteurs syndicalistes, qui estiment avoir acquis de la crédibilité et ne plus être vus comme *de gros méchants loups*, mais comme des gens capables de proposer des avenues de développement. Bien sûr, au sein des instances de concertation, tout le monde ne défend pas nécessairement le même point de vue. « Ça peut *achaler* les employeurs qu'on leur demande de la place et de l'argent, reconnaît Johanne Deschamps, qui travaille sur le dossier de la formation professionnelle à la FTQ. Mais, au moins, on est habitués de les voir aux tables de négociations. En fait, on continue de négocier, mais sur d'autres terrains. »

On peut sembler bien loin de la pratique syndicale traditionnelle, axée sur la négociation de conventions collectives. Toucher à la formation professionnelle ou au développement régional, c'est toucher à des domaines qui étaient traditionnellement la chasse gardée des employeurs et des promoteurs. Mais aujourd'hui, explique Mme Deschamps, le mouvement syndical ne peut faire l'économie d'un élargissement de ses perspectives.

« Le travailleur ou la travailleuse qui perd son emploi vit dans un environnement. Une région sans main-d'oeuvre qualifiée, sans ressources, sans développement économique cohérent, est une région désorganisée, désarticulée, voire un îlot de pauvreté. On ne peut plus envisager l'emploi en vase clos, sans examiner aussi l'aménagement, l'environnement, etc. »

Selon Vincent Van Schendel, cet attachement à créer l'emploi en régions, de façon à pouvoir vivre en régions, n'est pas nouveau. On n'a qu'à se rappeler les Opérations Dignité, opposées à la fermeture des villages du Bas-du-fleuve. « Ce qui est nouveau en revanche, c'est sa généralisation, sa systématisation, et cela s'explique : les récessions successives depuis la fin des années 70 ont multiplié les fermetures d'usines, les faillites, les restructurations et accéléré l'exode régional. Paradoxalement, alors qu'on assiste à une mondialisation de l'économie, les collectivités ont de plus en plus le goût de contrôler leur propre développement. »

Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec participe aussi de cet effort syndical de relance des économies locales. À titre de



partenaire minoritaire, le Fonds a investi dans six Fonds régionaux qui prêtent ou investissent du capital de risque dans le démarrage de petites entreprises. De tels Fonds existent dans les régions de Québec, de la Mauricie-Bois-Francs, de l'Amiante, de l'Estrie, de Montréal et de Rivière-du-Loup et disposent de sommes qui varient entre 300 000 \$ et 10 millions \$.

L

# à force du groupe

**SSQ**  
MUTUELLE  
D'ASSURANCE-GROUPE

# Objectif plein emploi pour un Québec souverain

Anne Pélouas

**L'**AMBITION est là, bien présente : réduire à 3% en l'an 2000 le taux de chômage au Québec. L'objectif défini par un comité du Forum pour l'emploi n'est pas « inatteignable », disent les organisations syndicales. À condition qu'il y ait une volonté de tous — gouvernements, syndicats, dirigeants d'entreprises, groupes communautaires... — pour coopérer à sa réalisation. La concertation est plus que jamais le mot d'ordre pour les politiques de plein emploi que les syndicats voudraient voir appliquer. Cette concertation est, certes, engagée mais la mobilisation touche encore trop peu, selon eux, les sphères patronales et gouvernementales.

Jean-Guy Frenette, conseiller politique à la FTQ, est plutôt amer. « On déplore que le Parti libéral, soutenu par le Conseil du patronat, ait mis fin aux premiers efforts de concertation en supprimant la Table nationale de l'emploi. C'était un effort original pour faire du soutien de l'emploi un objectif commun des différentes politiques gouvernementales. » Aujourd'hui, les syndicats participent activement aux comités créés dans le cadre du Forum pour l'emploi. « C'est surtout là, dit Jean-Guy Frenette, qu'est maintenue la volonté et la mobilisation de la population en faveur du plein emploi. Notre approche privilégie la concertation entre tous les acteurs concernés pour qu'ils se donnent ensemble une préoccupation plus constante de protection et de développement de l'emploi. »

À la CSN, on parle aussi de la nécessité d'un consensus large pour que des mesures donnant priorité à la création d'emplois soient prises. « Si cela marche dans les pays

scandinaves, pourquoi cela ne marcherait pas chez nous, demande Peter Bakvis, adjoint à l'exécutif de la CSN. Dans les comités du Forum pour l'emploi, on essaie de développer ce consensus entre tous les intervenants, associations patronales, Chambres de commerce, syndicats, universités, groupes communautaires... » Les réussites sont déjà là, d'après lui, quand tout le monde s'entend sur des programmes de formation professionnelle, sur la mise en place de comités régionaux pour le développement, sur des questions de politiques économiques, même, comme la demande d'une baisse des taux.

CSN et FTQ s'entendent tout-à-fait pour critiquer les politiques gouvernementales ayant des effets sur la situation de l'emploi. « Elles n'arrivent même pas à colmater les grandes brèches, dit Jean-Guy Frenette, alors que le taux de chômage au Québec est plus élevé que la moyenne canadienne. Il n'y a certes pas de recette miracle, mais il n'y a pas non plus de bons moments pour commencer à prendre des décisions fortes. Tous les moments sont bons, y compris en période de récession ! »

Du côté de la CSN, on pense que l'action gouvernementale est bien souvent contraire aux suggestions des intervenants au Forum pour l'emploi. « En matière de politique monétaire, par exemple, le fédéral a tout fait pour exagérer les pressions inflationnistes, dit Peter Bakvis. On a proposé une baisse des taux pour la construction domiciliaire qui aurait aidé la relance, mais sans succès. Même chose quand on a proposé l'adoption d'une politique de taux d'intérêt différente selon la situation des différentes provinces. »

La CSN revendique également un accroissement des subventions

au développement régional et aux PME pour préserver l'emploi. « C'est l'inverse qui se produit, constate Peter Bakvis. Le fédéral réduit les aides au développement régional en prenant prétexte du déficit et, au Québec, on privilégie les méga-projets comme les aluminières au lieu d'aider les PME en région. Ces projets coûtent très chers. Ils créent finalement peu d'emplois et les retombées sur les autres secteurs ne sont pas si fortes qu'on le laisse entendre. »

À court terme, il pense qu'on pourrait contrer davantage la récession en accélérant certains travaux publics comme la réfection des réseaux de distribution d'électricité ou l'épuration des eaux. À long terme, on résoudrait plus facilement les problèmes structurels de l'emploi, dit-il, en donnant plus de pouvoirs — y compris financiers — aux régions pour décider de leur propre développement avec tous les partenaires locaux.

Les deux organisations syndicales font, par ailleurs, un lien entre la question du plein emploi et le projet d'un Québec souverain. « Le cheminement vers la souveraineté est intimement lié pour la FTQ à cette préoccupation économique et sociale, dit Jean-Guy Frenette. C'est la politique de plein emploi qui vient cimenter, donner un contenu social et économique particulier au projet du Québec. » Peter Bakvis ajoute que même sans la souveraineté, il est indispensable de rapatrier au Québec des leviers économiques comme la formation professionnelle, le développement régional, l'assurance-chômage et ses services de placement.

Sur le terrain, autrement dit dans l'entreprise, les organisations syndicales veulent aussi agir concrètement — et préventivement —

## En Estrie, les enseignants subventionnent les jeunes

Anne Pélouas

**L'**ENSEIGNANT s'occupe d'enseigner, pas de trouver des emplois aux jeunes et encore moins de les financer ! En Estrie, ils sont pourtant 2200 à contribuer à la création d'emplois pour les jeunes. Depuis 1985, en effet, tout enseignant régulier à temps plein membre du Syndicat de l'enseignement de l'Estrie, verse 2 \$ par paie, soit 48 \$ par an à un « fonds de création d'emplois et/ou de solidarité » pour les jeunes.

En 1991, ce fonds est évalué à 105 000 \$. En quatre ans, il a permis à 85 jeunes de démarrer dans la vie active. La procédure prévoit que ce sont les jeunes de la région qui présentent eux-mêmes un projet d'offre de services en rapport avec l'éducation. Il peut s'agir, par exemple, de la création d'activités nouvelles pour des clientèles scolaires, comme cela s'est fait au Centre de vacances de Val-Estrie. D'autres ont proposé de faire de l'animation dans un musée, d'intervenir dans

les écoles pour sensibiliser les jeunes au respect des droits de la personne ou de créer du matériel pédagogique pour aider à la prévention du suicide chez les adolescents. Quelques-uns ont même pu grâce à cette aide participer à des projets dans le Tiers-Monde.

L'emploi est subventionné pendant 20 semaines. Il permet au jeune d'acquérir une première expérience de travail dans un secteur qui l'intéresse. « Bien souvent, constate Gérard Messier, président du syndicat, l'emploi temporaire se transforme en poste permanent. Dans 70 % des cas, ces jeunes restent sur place ou trouvent un travail dans un domaine connexe. »

L'initiative est particulièrement originale, non seulement parce qu'elle est un bon exemple d'auto-financement « régional » mais parce qu'elle émane directement d'une catégorie de la population — des enseignants du secteur public — qui ont décidé de financer l'action à même leurs propres salaires. Une première au Québec dans le monde de l'éducation !

en faveur de l'emploi. La FTQ a ainsi demandé à tous ses syndicats d'être vigilants pour examiner la situation des entreprises où ils sont implantés et intervenir s'ils voient des difficultés à venir sur le plan de l'emploi. « On s'offre à collaborer, dit Jean-Guy Frenette, pour aider les entreprises à corriger ou stabiliser la situation. » De la même manière, les syndicats de la CSN ont décidé lors de leur dernier congrès de créer des comités de suivi dans les entreprises et les institutions.

« Nous voulons toujours être considérés comme des partenaires, affirme Peter Bakvis, et avoir accès — en continu — à l'information sur les décisions majeures prises dans l'entreprise, sur ses résultats, ses perspectives, ses projets d'amélioration. Nos syndicats tentent de convaincre les dirigeants de donner ces informations avant que ça aille mal, mais quand un patron parle à ses employés, il y a 19 chances sur 20 pour que la situation ne soit pas très brillante ! »

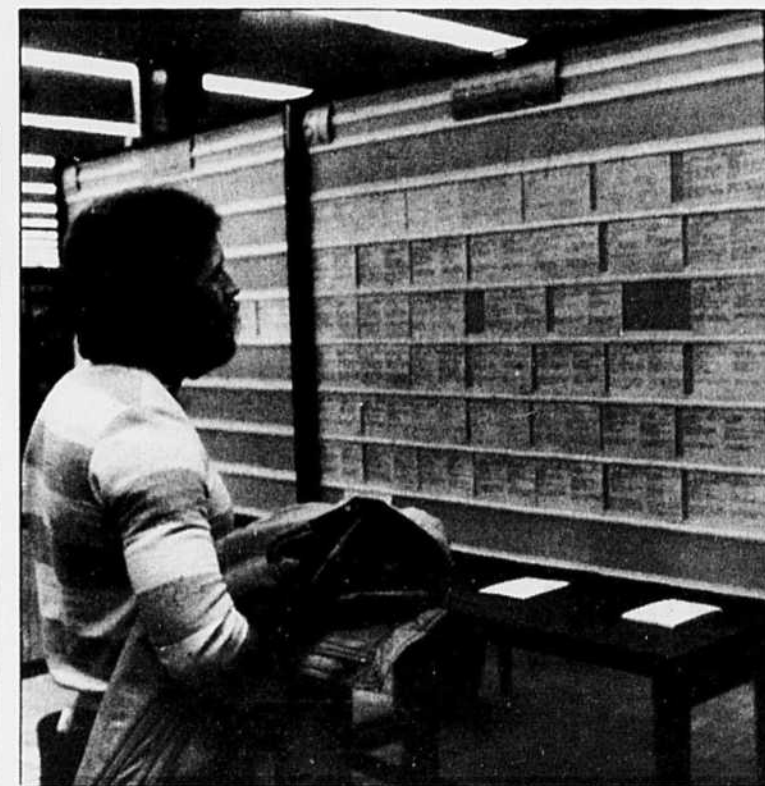


PHOTO JACQUES GRENIER

Une ambition : réduire à 3% le taux de chômage au Québec en l'an 2000.

### le 1<sup>er</sup> mai 1991 : FAIRE DE L'EMPLOI, LA PRIORITÉ ABSOLUE

Dans le contexte actuel, trop de personnes sont confinées au sous-emploi.

#### Des emplois perdus...

Fermetures d'usines, mises à pied, faillites, rationalisation de production, etc.

#### Des emplois précaires...

Temporaires, occasionnels, à la pique, sur appel, au noir, saisonniers, rémunérés sous le seuil de la pauvreté, etc.

#### Le droit au travail !

Selon la C.S.D., à l'occasion du 1er mai, les Gouvernements et les entreprises doivent reconnaître le droit au travail, comme fondamental dans notre société, en dotant le Québec d'un programme de créations d'emplois de qualité.

Plus que jamais, les travailleuses et travailleurs doivent se serrer les coudes et agir collectivement pour l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie.

LA C.S.D. LEUR REND HOMMAGE.



Centrale des  
syndicats  
démocratiques

(514) 842-3801

Les personnes qui ont une maladie mentale,  
les accepter, c'est fondamental.

Gouvernement du Québec  
Ministère de la Santé  
et des Services sociaux

PIERRE PAQUETTE

# L'entreprise, un terrain d'intervention privilégié

Martine D'Amours

« **L**A RÉCESSION a fait mal mais elle n'a pas démobilité notre monde. Au contraire, dans plusieurs entreprises privées, des syndicats qui étaient assez réticents face aux orientations du dernier congrès ont compris qu'ils devaient prendre les devants sur l'organisation du travail, l'investissement et le développement de l'emploi dans leur entreprise, sous peine de disparaître de la carte. »

Celui qui parle, c'est Pierre Paquette, le nouveau secrétaire général de la CSN. Le congrès qui l'a élu voici un an s'est aussi prononcé, de façon plus vigoureuse que jamais, pour une intervention syndicale en matière d'organisation du travail, de procédés de production, de changements technologiques, d'accès à l'information sur l'entreprise, toutes orientations dont Paquette était un ardent promoteur.

Dernier exemple de ce changement de cap, l'entente intervenue tout récemment entre la direction des Aciers inoxydables Atlas, de Tracy, et ses employés affiliés à la CSN. Dans le cadre d'un projet d'agrandissement et de modernisation de l'entreprise, impliquant un investissement de 500 millions \$ (incluant le fonds de roulement), les salariés ont accepté de participer à un programme de qualité totale et de préserver la « paix sociale » (sans grève ni lock-out) pendant six ans.

En échange, ils ont obtenu un plan de formation professionnelle, la sécurité d'emploi, la création de nouveaux emplois destinés principalement aux gens de la région, le droit à l'information et le droit de regard syndical quant aux conditions de réalisation de l'investissement.

Avant d'accéder au poste de secrétaire général de la CSN, Pierre Paquette avait présidé pendant cinq ans le conseil central de Montréal, une instance qui regroupe tous les syndicats CSN de la région. Très tôt, cet économiste de 35 ans s'était fait remarquer par son engagement en faveur du développement économique de Montréal, en particulier par sa participation active aux expériences de concertation pour la relance des quartiers anciens.

« Patrons et syndiqués ont des intérêts divergents mais peuvent avoir des objectifs communs, notamment pour le maintien et la création d'emplois, affirmait-il déjà à l'époque, un discours qui avait de quoi énerver une certaine gauche radicale, nostalgique des « belles » années d'affrontement. Mais, la droite était au moins aussi irritée par ses préoccupations sociales et sa conviction que la lutte contre l'appauvrissement d'une portion grandissante de la population devrait constituer une priorité pour le mouvement syndical.

Pour Paquette en effet, les syndiqués ne peuvent espérer améliorer substantiellement leurs conditions de travail et leur qualité de vie dans un contexte de polarisation des emplois et des revenus à un bout de l'échelle, des emplois très qualifiés et bien payés, à l'au-

tre, des emplois précaires et mal rémunérés, quand ce n'est pas carrément le chômage et la misère.

Si rien n'est fait, croit-il, nous nous préparons des lendemains qui déchantent, des maux sociaux incroyables, une société désintégrée, sans cohérence et sans sécurité. « On risque d'en arriver à un point de non-retour, où ce sera « chacun pour soi ». Or, le mouvement syndical ne peut survivre dans une société où c'est chacun pour soi. Il va nécessairement décliner, comme c'est déjà le cas aux États-Unis. »

Ce n'est pas la première fois qu'un leader syndical affiche ses préoccupations de justice sociale. Là où le secrétaire général de la CSN innove, c'est quand il parle de l'entreprise comme d'un terrain d'intervention privilégié, non seulement pour maintenir et développer l'emploi, mais aussi pour gagner de nouveaux droits pour les travailleurs et pour l'ensemble de la population.

Un exemple ? L'environnement. « Nous sommes capables, affirme Pierre Paquette, d'améliorer la qualité de l'environnement en intervenant sur les procédés de production et sur l'organisation du travail dans les entreprises. Je pense ici à la carrière Francon qui, à la suite de la pression de la population et du syndicat, a investi 17 millions \$ pour civiliser ses opérations. Je pense aussi à toutes ces usines qui déversent des déchets toxiques dans le fleuve, à ces hôpitaux qui disposent des déchets bio-médicaux de façon pas toujours conforme aux normes environnementales. »

En intervenant pour forcer les entreprises à abandonner les procédés polluants, les syndicats améliorent leur qualité de vie et celles de la population environnante mais ils assurent aussi la pérennité de leurs emplois. Pour Paquette, l'équation est simple : si les syndicats ne font rien, il y aura des pressions populaires pour faire fermer les établissements délinquants.

De la même façon, estime-t-il, les syndicats peuvent agir sur la précarisation de l'emploi en négociant, dans leur convention collective, une meilleure protection des employés à temps partiel, sur appel, occasionnels, etc.

C'est bien connu, les grandes manifestations syndicales qui, dans les années 70, regroupaient des dizaines de milliers de personnes dans la rue, ne font plus recette par les temps qui courent. Sans nier l'importance des grandes mobilisations sociales et de l'unité intersyndicale qu'elles supposent, Pierre Paquette constate que le mouvement syndical ne peut se contenter faire des barouds d'honneur et que, pour se mobiliser, ses membres ont besoin de voir qu'ils peuvent gagner des choses.

« Nous sommes en période de re-composition de la stratégie syndicale, dira-t-il encore. Elle insatisfait certaines personnes mais, pour beaucoup de syndicats à la base, elle commence à fournir des perspectives de gains, avec d'autres moyens que les moyens traditionnels. Ces gains à petite échelle, dans chacun des milieux de travail,

peuvent ouvrir la porte à des acquis plus importants. C'est un peu ce qui s'est passé en santé-sécurité : il y a eu des batailles dans les entreprises et, finalement, le législateur est intervenu pour assurer un minimum à tout le monde. »

Représentatif d'une nouvelle gauche syndicale, méfiante des dogmes et des recettes toutes faites, peu portée aux anathèmes et aux exclusions, Paquette insiste que dans le virage que prend sa centrale, il n'y a pas de modèle, pas de démarche pré-établie. « L'important, c'est que chaque syndicat fasse sa propre analyse de la situation de son entreprise, élabore et négocie ses propres solutions. Mais, il doit sentir que sa centrale l'appuie. Souvent, les gens pensaient qu'on était contre les expériences de concertation et le faisaient en cachette, n'importe comment, sans encadrement. »

« Bien sûr, concède-t-il, que c'est inégal, bien sûr que ça donne parfois lieu à des choix déchirants, bien sûr qu'on devra expérimenter prudemment. Mais, il nous faudra



Pierre Paquette, secrétaire général de la CSN.

aussi être offensifs, imaginatifs, choix, sinon on se retrouvera dans 10 ans devant une situation encore plus détériorée que maintenant. »



**NÉGOCIER LES MAINS LIÉES...**

**ÇA SUFFIT!**



« Pour les syndiqués des secteurs public et parapublic, il n'y a plus de droit à la négociation quand on multiplie décrets, gels salariaux, lois spéciales et structures coercitives les privant d'un réel rapport de force »

**ASSEZ C'EST ASSEZ!**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (FTQ)**

# La formation professionnelle, un sujet à la mode

Jeanne Morazain

**P**AS UNE journée sans qu'il ne soit question de formation professionnelle. Dans les milieux syndicaux, patronaux et gouvernementaux, c'est le sujet à la mode. Cette popularité soudaine est déjà une victoire. Reste à s'entendre sur la formation professionnelle à offrir à la main-d'oeuvre.

## Le travailleur d'abord

Les centrales syndicales pointent toutes dans la même direction. La formation professionnelle doit partir du travailleur et de ses besoins, non l'inverse. Du coup, les entreprises seront mieux servies à moyen et long terme. « Nous voulons une formation qui soit de qualité et reconnue partout, affirme Johanne Deschamps, responsable de la formation professionnelle à la FTQ. Nous croyons essentiel aussi d'envisager la formation sur une base sectorielle et régionale. La création d'un CAMO (comité d'adaptation de la main-d'oeuvre) régional de l'aluminerie à Port-Cartier et Sept-Îles nous prouve que cela est possible. »

Même discours chez Céline Lamontagne, vice-présidente de la CSN à qui il revient de défendre ce dossier. « Nous voulons des politiques globales, une formation de qualité et qui soit suffisamment large. La formation professionnelle doit cependant être davantage vue comme un enjeu collectif, plutôt qu'individuel. Sur ce point, nous avons encore du travail à faire pour convaincre, y compris les travailleurs et travailleuses. »

La CSD, par la voix de Gilles Boucher, son responsable des politiques de main-d'oeuvre et des lois

sociales, insiste sur cet aspect collectif. « Tant qu'elle sera centrée sur l'individu et sur la façon de le recycler en vue d'accroître sa productivité, la formation professionnelle demeurera restreinte et se révélera inadaptée aux nouvelles conditions économiques qui obligent les entreprises à livrer leurs produits en plus petites quantités, à limiter leurs inventaires et à créer des unités de production sous forme d'équipes responsables et polyvalentes. La formation professionnelle doit elle-même devenir polyvalente et permettre l'intégration à cette nouvelle organisation du travail. Les forces du marché poussent employeurs et syndicats à collaborer sur le terrain de la formation professionnelle. »

## Un partenaire obligé, le syndicat

Pour les centrales syndicales, seules des politiques de formation professionnelle élaborées et implantées avec la participation des syndicats sont porteuses d'avenir. La CSN et la FTQ retiennent le modèle des comités paritaires, une formule développée dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. « Depuis une dizaine d'années, rappelle Céline Lamontagne, des syndicats négocient, surtout dans le secteur public, des comités conjoints, généralement consultatifs, de même que l'affectation à la formation professionnelle d'un pourcentage de la masse salariale. Nous voulons aller plus loin et former des comités paritaires au niveau des entreprises, des secteurs, des régions. Nous sommes déjà partie prenante dans le secteur de la construction par le biais de l'Office de la construction du Québec

(OCQ). Nous voulons l'être dans les autres. »

« La formation professionnelle est encore perçue comme un droit de gérance, non négociable, reconnaît Johanne Deschamps. C'est sur ce point que doit d'abord porter la bataille. Nous voulons intervenir au niveau de l'évaluation des besoins, de la détermination des objectifs, de la conception des programmes et de leur évaluation. »

La CSD tient un discours analogue. « Nous souhaitons que le syndicat soit un partenaire, une partie contractante dans toute approche de formation, affirme Gilles Boucher. Le comment peut varier si les parties s'entendent. Je déteste me limiter à une formule coulée dans le ciment. Plutôt que de réclamer des comités paritaires, la CSD vend la gestion participative. Des ententes ont mené à neuf expériences pilotes. Elles ont donné lieu à la formation préalable des représentants syndicaux et des cadres des entreprises. Dans la région de Québec, cette formation a été assurée par une équipe de cinq professeurs en administration de l'Université Laval. « Chez les cols bleus de la Commission de transport de la communauté urbaine de Québec (CT-CUQ), l'approche polyvalente à la formation qui a résulté de cette nouvelle approche a changé le climat de travail et mis un terme à un affrontement qui durait depuis 15 ans », fait valoir Gilles Boucher.

## Une vision globale

La formation professionnelle doit être le corollaire d'une planification de l'emploi et d'une vision unifiée, large qui inclut la dimension sociale, disent encore les syndicats. « Nous ne sommes pas particulièrement forts sur la planification de main-d'oeuvre au Québec, constate Johanne Deschamps. C'est pourtant essentiel si on veut développer des programmes de formation professionnelle. Actuellement, les efforts empruntent toutes les directions. On achète les modes à une vitesse hallucinante ! Il est temps de s'arrêter pour dégager une vision d'ensemble au moins à moyen terme, pour s'assurer de l'utilisation optimale des sommes déjà disponibles, pour identifier les moyens de dégager des sommes additionnelles. Il y a un débat public à engager sur la formation professionnelle au Québec. »

Les travailleurs et travailleuses qui n'ont pas accès à la formation professionnelle parce qu'ils ne maîtrisent pas les outils de base de tout apprentissage ne doivent pas être exclus des politiques. Le problème social de l'alphabétisation est indissociable de la formation professionnelle selon les centrales. Là-dessus, les syndicats sont prêts à livrer bataille parce que, comme le fait remarquer Gilles Boucher, « ignorer ce problème remet en cause le principe d'ancienneté. »

L'entente intervenue entre la CSD et la boulangerie Weston de Longueuil est exemplaire à cet égard. Par suite d'une modernisation de son usine, l'entreprise annonce des mises à pied. Les travailleurs les plus anciens risquent d'être les plus touchés car ils n'ont pas les connaissances de base pour suivre la formation professionnelle nécessaire à l'opération des nouvelles machines. Le syndicat réussit à négocier un programme de préformation d'urgence qui permet de

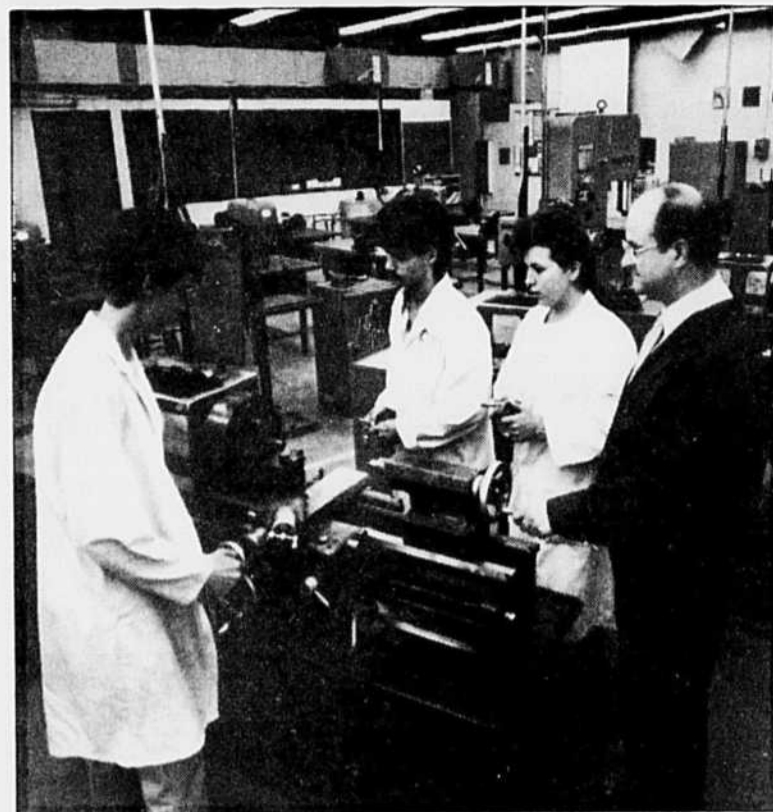


PHOTO JACQUES JAILLET

La formation professionnelle doit être davantage vue comme un enjeu collectif, plutôt qu'individuel.

respecter le critère d'ancienneté.

La CSN souhaite de plus la reconnaissance des acquis et des expériences. « Les exigences pour l'inscription à un cours ou pour l'affectation à certains postes doivent être révisées en ce sens », précise Céline Lamontagne.

## Des mesures qui ne rassurent pas entièrement

Les derniers mois ont été fertiles en annonces gouvernementales. Mise sur pied de la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'oeuvre, création d'écoles de formation spécialisées dans les domaines de l'aérospatiale et de la construction. Même si elles sont des partenaires reconnues de ces initiatives, les centrales réservent leur jugement. Parce qu'elles ne sont pas intégrées à une politique d'ensemble, parce qu'elles inquiètent à certains égards.

« La mise en place de la conférence du ministre Bourbeau constitue un pas en avant sur la forme. Pour le contenu, il faudra voir, dit Cécile Lamontagne. Nous craignons que cette conférence soit utilisée uniquement pour faire pression sur Ottawa afin de rapatrier la formation professionnelle. Quant aux écoles spécialisées, elles ne conviennent pas nécessairement à tous les secteurs. De plus, nous ne voulons pas retourner à des écoles qui seraient à l'extérieur du réseau comme les anciennes écoles de métier, ce qui aurait pour effet de parcelliser et de cloisonner la formation professionnelle. »

L'exclusion de la Centrale des enseignants et enseignantes du Québec de la Conférence est décriée. Pas question de laisser les entreprises avoir la main-mise sur la formation professionnelle. Le réseau d'éducation, s'il doit mieux s'adapter, conserve sa place pour préserver la dimension pédagogique et pour promouvoir la formation fondamentale contre une tendance à faire de la formation purement utilitaire. La position que défend la présidente de la CEQ, Lorraine Pagé, trouve des échos favorables dans le mouvement syndical.

« Compte tenu de la structure industrielle québécoise, l'utilisation du réseau public d'éducation est une nécessité. Les PME, individuellement, ne peuvent offrir une formation adéquate. Pour qu'elles

aient les moyens de le faire, il faut mettre en commun des ressources financières, par le biais par exemple d'un fonds contributif, et faire de nos institutions secondaires et collégiales, déjà bien implantées dans toutes les régions, le pôle de la formation. La formation professionnelle ne doit pas devenir la chasse-gardée des entreprises car elle cesserait alors d'être qualifiante c'est-à-dire de permettre l'acquisition des habiletés de base à tout un secteur d'activités. Les enseignants doivent demeurer responsables de l'enseignement, de la supervision de la formation, même pour la partie qui serait donnée en entreprises, et de l'évaluation des jeunes. Il faut bien sûr mettre en place des mécanismes entre le monde du travail — patronat et syndical — et le monde scolaire — administrateurs et enseignants — pour assurer une meilleure adéquation entre la formation et le marché du travail. »

En somme, si on parle beaucoup de formation professionnelle, on n'agit pas suffisamment et en empruntant des corridors trop étroits. « Il est encore difficile d'obtenir de la formation professionnelle même dans le cadre des CAMO fait remarquer, Johanne Deschamps. Le taux élevé de chômage rend les pressions moins efficaces. Il faut donc trouver, par tous les moyens possibles, une façon de faire réellement démarrer le dossier de la formation professionnelle. C'est le premier enjeu. »

Ce moyen, c'est le mariage syndicat-entreprise, rappelle la CSD. « Si nous ne sommes pas capables de faire un mariage d'amour, faisons au moins un mariage de raison », lance Gilles Boucher. Le contexte économique impose un tel mariage sur la base d'un contrat de gestion participative, du moins en matière de formation professionnelle.

## ◆ Question

proclamé que l'on ne pouvait plus se cantonner dans la neutralité. Que le règlement de la question constitutionnelle ne pouvait plus être laissé aux seuls partis politiques. Les mois à venir seront ceux d'une affirmation retrouvée que l'on promet de propager.

## On fait grandir le Québec



La santé  
des Québécois et des Québécoises,  
c'est alimentaire!



L'Union des  
producteurs  
agricoles

**P**ENDANT QUE VOUS LISEZ VOTRE JOURNAL,  
DES FAMILLES QUÉBÉCOISES VIENNENT DE  
TOUT PERDRE À LA SUITE D'UN SINISTRE.  
NOUS SAVONS QUE, SI VOUS LE POUVIEZ,  
VOUS LES AIDERIEZ. LA CROIX-ROUGE LE PEUT.  
AVEC VOTRE AIDE FINANCIÈRE.

**URGENT**  
**BESOIN D'ARGENT**  
CAMPAGNE DE FINANCEMENT 1991



La Société canadienne  
de la Croix-Rouge

Division  
du Québec

Ma contribution est de : \_\_\_\_\_ \$

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Reçu :  oui  non

2170, boul. René-Lévesque Ouest  
Montréal (Québec)  
H3H 1R6  
(514) 937-7761

1205, boul. Charest Ouest  
Québec (Québec)  
G1N 2C9  
(418) 687-5062

# L'intégration des immigrants, priorité syndicale

Anne Pélovas

DANS LA RÉGION métropolitaine, les immigrants représenteraient au moins 10 % des effectifs syndicaux. Très présents sur le marché de l'emploi à Montréal, ils vivent néanmoins des problèmes particuliers d'intégration dans leur milieu de travail. Pas étonnant, donc, que les organi-

sations syndicales s'intéressent de près à leur sort en insistant sur deux préoccupations majeures : l'importance des programmes de francisation et d'apprentissage de la langue française pour les nouveaux arrivants ; leur manque de participation à la vie syndicale.

« Si l'on veut que la langue de travail soit le français, il faut s'organiser pour », lâche Guy Cousineau, vice-président de la FTQ. En tant

que secrétaire général du Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain, il connaît bien la situation de la région. « D'après l'enquête que nous venons de réaliser sur l'ingération des minorités ethniques en milieu de travail, il ressort entre autres que dans plus de 40 % des cas, on ne travaille ni en anglais ni en français ! C'est pourquoi, entre autres, nous cherchons à négocier avec les entrepri-

ses pour avoir plus de temps accordé, sur les horaires de travail, à la formation linguistique. L'Union des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames est, par exemple, en train de mettre en place un programme de formation pour les travailleurs de ce milieu qui est très multiethnique. »

Il ressort d'ailleurs de l'enquête de la FTQ que 80 % des immigrants interrogés demandent au syndicat d'accorder la priorité aux cours de francisation. Celui-ci en fait, du coup, l'une de ses recommandations majeures. La CSN considère aussi l'apprentissage de la langue française en milieu de travail comme un élément clef d'intégration des nouveaux arrivants et comme une priorité syndicale. Paul Jones, président du comité « immigration », considère même le problème linguistique comme la principale cause de l'isolement des travailleurs étrangers. « On veut multiplier les expériences de cours de français avec nos syndicats locaux », dit-il en citant le projet-pilote actuellement en cours au Centre Sheraton de Montréal.

« On y trouve 600 employés, explique-t-il, dont une bonne part sont des immigrants. Le syndicat local a négocié avec l'employeur l'organisation de cours de français pour une trentaine d'entre eux. D'une durée de quatre heures par semaine, ils sont pris pour moitié sur le temps de travail et, donc, rémunérés. Les cours sont préparés en tenant compte des besoins concrets des participants sur leur lieu de travail. Le projet marche tellement bien qu'on a eu plus de demandes que de places. Nous voulons renouveler l'expérience au Centre Sheraton et étendre ce type de cours à d'autres syndicats locaux. »

Paul Jones insiste aussi sur l'importance de l'apprentissage de la langue comme instrument de mobilité et de perfectionnement professionnel. « Nous mettons le focus sur ces cours dans d'autres secteurs, notamment celui de la construction. Les demandes y sont importantes, parce que les immigrants sont ici concentrés dans ces emplois non qualifiés. Même s'ils étaient qualifiés dans leur pays d'origine, ici, ils ne peuvent passer les examens professionnels requis à cause du problème de la langue. » Accessoirement, Paul Jones critique le fait qu'il y ait une réelle discrimination vis-à-vis des immigrants pour la reconnaissance de leurs acquis et expériences professionnelles. « Il faudrait revoir nos critères de reconnaissance, dit-il, et ne plus imposer de façon obligatoire le fait d'avoir une expérience 'canadienne' pour avoir un job. »

Les organisations syndicales se préoccupent par ailleurs des difficultés d'intégration des immigrants à l'intérieur de leurs propres structures. « Dans l'entreprise, le syndicat a une responsabilité générale d'accueil des employés, de tous mais plus encore des étran-

gers que de quiconque », affirme Guy Cousineau de la FTQ. À l'extérieur, aussi, le mouvement syndical a encore, d'après lui, du chemin à faire. « Nous ne sommes pas très présents, par exemple, auprès des COFI. La FTQ a décidé en congrès de prendre contact avec eux, pour que les syndicats soient présentés aux nouveaux arrivants comme un mouvement important. Nous voulons aussi renforcer les contacts avec les différentes associations de communautés culturelles, de travailleurs immigrants pour les aider à mieux intégrer leurs membres aux structures québécoises. »

Dans certains cas, faire comprendre l'importance du syndicalisme n'est pas facile. « Nous avons un message à faire passer, des informations à donner aux nouveaux arrivants sur leurs droits et sur les lois du Québec, assure Roland Meunier, coordonnateur des services de la région de Montréal au sein de la CSN. Le problème, c'est que pour certains, le syndicalisme était illégal dans leur pays d'origine tandis que d'autres n'ont tout simplement pas l'habitude des revendications, de la contestation. Le message, ajoute-t-il, vise d'abord nos propres membres qui doivent faire preuve de tolérance pour comprendre que les immigrants n'ont pas forcément la même mentalité que nous. C'est à nous de leur donner de l'information pour leur montrer qu'ils ont des droits. »

Tous les syndicats parlent de cet effort de sensibilisation des militants à la problématique de l'intégration des immigrants à la vie syndicale. À la CSN, une enquête, réalisée en 1989 auprès des membres immigrants, a permis de constater que beaucoup se sentaient discriminés. À la suite de cette enquête et d'une journée d'étude sur le racisme, la CSN a publié un guide sur la discrimination et le racisme. Destiné aux syndicats locaux, il a pour objectif, dit Paul Jones, de les pousser « à se conscientiser, à faire des enquêtes internes sur les problèmes de discrimination que peuvent rencontrer les immigrants. Ça nous a permis d'identifier par exemple la nécessité de traduire certains documents syndicaux en anglais. »

La CSN s'apprête aussi à mettre en application un programme d'accès à l'égalité d'emploi au sein de la Confédération pour les minorités culturelles et ethniques, jusqu'alors sous-représentées. À la FTQ, on examine également de près la question de leur intégration dans les structures syndicales. Guy Cousineau insiste sur la nécessité d'introduire la dimension multiethnique dans les préoccupations des dirigeants syndicaux. « Comme on l'a fait pour les femmes ! Notre moyen privilégié, ce seront les cours de formation syndicale que nous sommes en train de mettre en place à l'attention des militants. On veillera à ce que les préoccupations des immigrants y soient mieux prises en compte. »



En ce premier mai,  
les syndicats de techniciennes  
et de techniciens ambulanciers  
— FAS-CSN — tiennent à  
souhaiter bonne fête à toutes les  
travailleuses et travailleurs  
québécois.  
Nous réaffirmons que nous  
continuerons à lutter avec  
acharnement pour améliorer la  
qualité des services  
ambulanciers par la formation et  
l'amélioration des normes ...  
parce que nos patients  
en valent la peine.



LAURIN, LAPLANTE et associés

AVOCATS SPÉCIALISÉS EN DROIT SYNDICAL

84, rue Notre-Dame ouest  
bureau 600,  
Montréal (Québec)  
H2Y 1S6  
Tél.: (514) 849-2301  
Fax: (514) 849-2309

DIANE LAVALLÉE

# Garder la tête froide dans toutes les circonstances

Normand Grondin

IL Y A maintenant une bonne dizaine d'années que Diane Lavallée baigne dans le gros bouillon syndical. Mais, c'est à l'automne 1989 que la présidente de la toute jeune Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) a subi son véritable baptême de feu. Un spectacle haut en couleurs, pimenté par une grève illégale, des négociations serrées, une riposte patronale bien sentie et une contre-attaque syndicale énergique. Le genre d'événement qui vous secoue un leader aussi sérieusement qu'un prunier pris d'assaut par une bande d'enfants.

Mais curieusement, malgré le climat d'extrême tension qui accompagne toujours ce genre de bras de fer, c'est l'image d'une jeune femme solide, calme et surtout à l'air étonnamment reposé que nous a toujours renvoyé la télévision. Celle également d'une générale menant ses troupes bien disciplinées à l'assaut de la haute muraille gouvernementale.

On connaît la suite : la Fédération, sans prétendre avoir gagné la guerre, a marqué de gros points. La réforme Côté, qui reconnaît les nombreuses difficultés économiques et professionnelles que rencontrent les infirmières, en témoigne éloquemment. Quant à la population, elle a suivi et largement appuyé la partie syndicale. Un poids de plus dans la balance de la FIIQ.

« Diane est le genre de présidente capable de garder la tête froide dans toutes les circonstances », fait remarquer Raymonde Bossé, vice-présidente de l'exécutif de la FIIQ. « Elle a également la faculté de rassembler les gens autour d'elle et d'évaluer avec justesse leurs forces et leurs faiblesses. Et puis, pour elle, il n'y a pas de problèmes auxquels on ne peut pas trouver de solutions. Son mot d'ordre, si t'as une question à poser, pose-la simplement à la bonne personne et au bon moment. »

Venant d'une ancienne compétitrice — Raymonde Bossé dirigeait une des trois fédérations qui ont regroupé en 1987 leurs 40 000 membres et 51 syndicats pour constituer la FIIQ — ces éloges sont doublement significatifs.

Diane Lavallée, à qui j'en fais mention durant l'entrevue, les reçoit d'ailleurs sans fausse modestie. « J'ai mes angoisses comme tout le monde, sauf que je suis toujours parvenue à bien gérer mon stress. » Mais, elle renvoie aussitôt

la balle : « J'ai toujours fait énormément confiance aux infirmières, dit-elle, et les infirmières, de leur côté, me l'ont toujours bien rendu. Et surtout, je suis extrêmement fière de représenter un groupe de syndiqués qui s'est tenu debout aussi solidement devant le gouvernement. »

Depuis l'automne chaud des infirmières, elle a pris du galon dans le monde du travail. Et, à l'âge de 34 ans seulement, après avoir été élue à la tête de la FIIQ, la trentaine à peine entamée, on parle maintenant d'elle comme un des piliers de la relève syndicale. La Fédération elle-même est souvent citée comme un nouveau modèle syndical. Une organisation qui a su trouver le ton juste entre les intérêts de ses membres et ceux, plus larges, de la population.

« C'est un peu la couleur que l'on a voulu donner à notre syndicalisme, observe Diane Lavallée. On voulait créer une fédération qui réussirait, même imparfaitement, à allier deux réalités : revendiquer de meilleures conditions pour nos membres tout en agissant comme intervenants de changement social. Les infirmières sont d'ailleurs très bien placées pour identifier les problèmes sociaux, comprendre les liens qui existent, par exemple, entre la violence, la délinquance, la pauvreté, l'alcoolisme et le chômage, et agir dans leur milieu. »

Selon elle, c'est également dans cette double mission, syndicale et sociale, que réside l'avenir du mouvement syndical. « On n'a plus le choix : il faut réinventer de nouveaux rapports avec les employeurs. Les infirmières, particulièrement, veulent avoir plus d'emprise sur leur travail et assumer plus de responsabilités. Ce sera plus exigeant pour elles, bien sûr, mais aussi nettement plus motivant. »

Quant à la grande vague d'individualisme et de désengagement dont on a senti les effets tout au long des années 80, Diane Lavallée estime qu'elle régresse tranquillement. Peut-être après s'être cassé les dents à quelques reprises sur le mur de la récession. « Même si on est encore dans une ère d'individualisme, les gens se rendent compte que c'est collectivement que se gagnent les grandes batailles et que ces mêmes batailles peuvent aussi leur permettre d'atteindre des buts individuels. »

La Fédération, malgré son jeune âge, a déjà essuyé plusieurs tempêtes. Notamment un trou budgétaire de 1,5 million \$ causé par les contrecoups de la grève illégale

(perte du droit de percevoir des cotisations, jusqu'en juillet 91), une campagne de maraudage et quelques restructurations internes. En plus de sérieuses dissensions au sein des têtes dirigeantes qui auraient pu, à moyen terme, être très coûteuses pour la FIIQ. Mais, après avoir signalé il y a un an et demi que « les divisions grugeaient la FIIQ comme un cancer », la présidente précise que tout est rentré dans l'ordre. « C'est normal et sain d'avoir de l'opposition dans un groupe. Mais, la clé dans une organisation comme la nôtre, c'est que même s'il est permis de tout dire avant d'en venir à une décision, après, il faut se rallier, peu importe le choix qui a été pris. »

Pour sa part, Diane Lavallée ne se rappelle pas d'une expérience syndicale plus difficile que celle vécue lors du rejet de l'entente de principe conclue avec le gouvernement durant l'automne 89. Successivement, le conseil de négociation, l'exécutif de la FIIQ puis le Conseil fédéral (600 délégués) avaient accepté le protocole. Mais, l'assemblée générale, les 40 000 infirmières de la base, avaient dit non. Et renvoyé tout le monde faire leurs devoirs.

« Ça a brassé pas mal de choses dans ma tête, avoue-t-elle. Et quand, peu de temps après, le comité de négociation au grand complet nous a lâchés, personne ne donnait cher de la peau de la Fédération. Mais, on est finalement parvenu à regrouper tout notre monde et à mener à terme deux négociations avant même que les autres syndiqués en aient mené une. »



PHOTO ARCHIVES

Diane Lavallée

Un bel exercice de démocratie. Tout comme la fusion de 1987 qui reste gravée dans sa mémoire comme le meilleur souvenir de ses 10 ans de vie syndicale. « C'était une première de parvenir à fusionner trois organismes syndicaux en même temps. Et, on a réussi le tout en à peine neuf mois — tout juste le temps d'un accouchement. Aujourd'hui, je me dis que c'est le plus beau cadeau que les infirmières pouvaient s'offrir. »

Raymonde Bossé dit de sa présidente qu'elle est « franche, directe et qu'elle parle à un ministre de la même façon qu'à une infirmière ». Jusqu'à maintenant, ces qualités personnelles, auxquelles on peut ajouter un talent de tacticienne et de meneuse, ont bien servi la cause de la FIIQ. Au fait, les infirmières, en la reconduisant à son poste en janvier 1990, se sont peut-être payé un autre beau cadeau.

Le plus important groupe d'expertes et experts-conseil au Québec

L'organisation syndicale qui assume le leadership chez les professionnelles et professionnels du Québec

**SPGQ**

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

**La Gauche**

mensuel d'analyses politiques

disponible en kiosque

C.P. 5152, Succ. N. Montréal  
H2X 3N2 ISSN 1183-2053

# Réorganisation du travail: s'adapter à de nouvelles règles

Anne Pélovas

« **P**OUSSONS tous dans la même direction, d'un même élan », dit le patron désireux de créer un nouveau climat de coopération dans son entreprise. Et le syndicaliste de répondre : « le problème, c'est que ceux et celles qui poussent ne décident pas de la direction à prendre, parce que ce ne sont pas eux qui tiennent le volant ! » Cette image illustre l'une des contradictions majeures du débat sur la « nouvelle » organisation du travail. Du côté des employeurs comme de celui des syndicats, on parle de plus en plus de qualité totale, de gestion participative et même d'une nécessaire satisfaction dans le travail. Globalement, cependant, le fossé entre les exigences des uns et des autres est loin d'être comblé.

Les questions posées par l'organisation du travail sont en quelque sorte devenues des moteurs de changements d'attitudes, tant patronales que syndicales, mais ces moteurs tournent encore rarement dans le même sens... Gilles Boucher, responsable du service de la main-d'oeuvre à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), explique ainsi le virage amorcé. « Pour rencontrer les besoins actuels du commerce mondial, il ne suffit plus de fabriquer de grandes quantités de produits avec la meilleure qualité possible. Pour réussir, il vaut mieux, aujourd'hui, savoir fabriquer vite et bien de petites quantités de produits qu'on expédie rapidement en éliminant les stocks excédentaires. Cela change toute l'approche du mode d'organisation du travail, une organisation qui impose de plus en plus la polyvalence

des travailleurs. »

Comme les changements technologiques et les restructurations d'entreprises qui se multiplient, cette recherche de la polyvalence n'est pas sans effet — bien au contraire — sur la formation en milieu de travail et sur l'ensemble de l'organisation du travail. Les syndicats doivent dès lors s'adapter aux nouvelles règles du jeu. Tous sont conscients du défi qu'ils ont à relever, vis-à-vis des employeurs et même de leurs propres membres. Dans la stratégie patronale, les changements dans l'organisation du travail — par l'implantation d'un programme de qualité totale, de gestion participative, du travail en équipe ou encore par la participation aux bénéfices — sont souvent présentés comme une réponse à la menace d'une fermeture, de licenciements ou comme un moyen pour les employés d'améliorer leur sort.

L'approche est « ambiguë », juge-t-on à la FTQ. « L'organisation du travail a toujours été la chasse gardée des employeurs, dit France Laurendeau, directrice du service de la recherche. Les employés sont à la merci de leurs propositions et les syndicats n'ont jamais été très offensifs dans ce domaine. Le seul secteur où on a eu vraiment un mot à dire est celui de la santé et de la sécurité au travail. Aujourd'hui, nous sommes au pied du mur. Nous ne devons plus seulement réagir mais prendre l'initiative. »

Il y a danger, selon elle, à laisser ces nouvelles approches patronales sans contrôle. « Souvent, elles servent à faire la chasse aux non-performants, aux non-compétents et aux non-excellents. » On divise les employés pour mieux régner, par exemple en instaurant un système de participation aux bénéfices basé

sur la réduction des absences et des accidents dans tel ou tel service. « Pour l'employeur, il est clair que la réorganisation du travail vise avant tout à augmenter la productivité, à intensifier le travail et que les changements technologiques ont pour effet d'augmenter le rythme de travail et de limiter les recrutements. Pour les employés, il est évident que le stress augmente et qu'il y a plus de risques de maladies ou d'accidents. » France Laurendeau admet que certains membres de syndicats peuvent néanmoins être attirés par ces nouvelles stratégies patronales qui sont aussi, selon elle, des stratégies de désyndicalisation.

Aucun syndicat n'est pourtant opposé à des changements dans l'organisation du travail visant une amélioration de la qualité des produits et services. « Le mouvement vers le juste à temps, la gestion intégrale de la qualité est en train de se généraliser, pense Michel Doré, conseiller au service de la recherche de CSN. La redéfinition des droits des travailleurs et des travailleuses dans les entreprises et dans la société devient incontournable et les syndicats doivent s'en préoccuper. »

Quels sont donc ces « nouveaux » droits à revendiquer pour les travailleurs et leurs organisations syndicales ? « Le droit — largement bafoué — d'être fier de son travail, répond Michel Doré. Celui, aussi, de bénéficier d'une organisation qui fasse appel aux connaissances et à la créativité des individus. La flexibilité des organisations, dont parlent les patrons, nous y sommes favorables à condition qu'elle permette un enrichissement du contenu du travail et une plus grande autonomie des individus. » Pour la

# Des syndicats à l'avant-garde

Anne Pélovas

**S** I LES SYNDICATS en sont encore à faire leurs premières armes pour répondre à la stratégie patronale de réorganisation du travail, certains ont déjà remporté des « trophées » et même mis en pratique d'eux-mêmes des opérations « qualité ».

Les Meubles Morigeau, à Saint-François de Montmagny, étaient au bord de la faillite il y a cinq ans. Aujourd'hui, ce fabricant de meubles luxueux pour enfants réalise 70 % de ses ventes aux États-Unis. Dans l'intervalle, on a mis en place un programme complet de gestion participative avec l'accord des syndiqués de la CSD. Le résultat est venu d'une collaboration très étroite entre dirigeants et employés pour assurer l'avenir de l'entreprise. L'accent a surtout été mis sur la formation des cadres et militants syndicaux à la gestion et au suivi du plan d'affaires de l'entreprise. Au total, ils ont suivi trois ans de « formation-action » sur les cinq fonctions du plan d'affaires : les ressources humaines, les finances, le marketing, la productivité, la recherche et le développement.

Chez Tourbières Premier, une entreprise de 250 salariés de Rivière-du-Loup, c'est aussi la crise qui a provoqué le changement. Membres de la Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers, forestiers et travailleurs d'usine (FTQ), les syndiqués ont proposé l'an passé à leur employeur la création d'un comité de gestion participative. Gaston Boudreau, président du secteur industriel de ce syndicat, estime qu'il est encore trop tôt pour évaluer les résultats de la démarche. Elle a néanmoins déjà permis de « noter un changement important dans l'approche de l'employeur vis-à-vis des travailleurs. Le côté le plus positif, c'est que les parties ont décidé de regarder ensemble les problèmes de l'entreprise pour bâtir au fur et à mesure des programmes d'amélioration. La priorité a ainsi été donnée à la formation professionnelle avec la mise sur pied d'un comité d'adaptation de la main-d'oeuvre ».

Certains vont jusqu'à lancer leur propre « opération-qualité ». C'est ce qu'a fait l'Union des employés de service-local 298, membre de la FTQ. « À ce jour, nous avons lancé l'opération dans 75 établissements du réseau de la santé, note Astrid Gagnon, chercheur au service de la recherche de l'Union. C'est notre réponse syndicale à l'insatisfaction au travail de nos membres qui sont de moins en moins en mesure de dispenser des soins et des services de qualité dans bon nombre d'établissements. Le syndicat offre ainsi un kit d'outils à ses membres pour qu'ils interviennent auprès des employeurs et des instances gouvernementales. Ils les avisent des problèmes rencontrés et suggèrent des solutions pour y remédier. Dans 40 % des cas, grâce à l'implication et la tenacité du personnel, grâce à la planification des étapes de la démarche, on a pu obtenir des résultats positifs. C'est un grand pas en avant pour améliorer la qualité du service, valoriser les emplois et ouvrir une brèche pour que les employés soient davantage consultés sur l'organisation de leur propre travail ».

CSN, la convention collective ne doit plus seulement servir à améliorer les conditions de travail. Elle doit devenir lieu de négociation sur le contenu de l'organisation du travail, des modes de participation à la gestion, à la définition du travail et aux stratégies des entreprises.

Dans ce domaine, il est clair que tous les syndicats veulent reprendre l'initiative. « À la FTQ, on est sur le point de proposer un système où le syndicat serait reconnu comme partenaire pour discuter des questions d'organisation du travail », dit France Laurendeau. À la CSD aussi, l'heure est à l'élargissement du champ d'action syndicale. « La protection de l'emploi passera de plus en plus par la discussion sur les nouveaux modes d'organisation du travail », estime Gilles Boucher. De son côté, Michel Doré met cette négociation au premier plan des priorités de la CSN. « aussi bien, dit-il, pour le secteur privé que

pour le secteur public qui est très en retard du point de vue des changements dans l'organisation du travail ».

Prendre le train en marche n'est guère facile pour les syndicats. « On est toujours vu comme n'ayant aucun droit en matière d'organisation du travail, admet France Laurendeau. Pourtant, ce sont les travailleurs qui peuvent le mieux voir où sont les problèmes de qualité et de productivité. À la source, on trouve toujours une mauvaise gestion de la production. Si on néglige la qualité des produits de base, si on n'assure pas l'entretien préventif des machines, le travailleur sera le premier à détecter le problème. »

À la CSN, on est convaincu qu'un processus d'implantation de la qualité totale ne peut être efficace sans association des syndicats à la démarche. « L'association vise tous

Voir page 17 : Travail

À LA

**FIQ**

**40.000**

**INFIRMIÈRES**

La FIQ salue les travailleuses et travailleurs du Québec!

**Travailleuses syndiquées qui défendent le droit à la négociation;**

**Professionnelles qui ont à cœur la santé de la population;**

**Et qui, en solidarité avec d'autres groupes, travaillent à faire avancer les droits des femmes...**

**SPHQ**

Syndicat Professionnel des Ingénieurs de l'Hydro-Québec Inc.

Les 1313 ingénieurs d'Hydro-Québec.

L'expertise au service de la collectivité

# Vers l'équité salariale à petits pas

Jeanne Morazain

« **O**N CONDAMNE la femme à n'occuper que des emplois subalternes, souvent mal rétribués, qui ne répondent la plupart du temps ni à ses goûts, ni à ses possibilités. [...] Elle se trouve, tant sur le plan de la formation que sur le plan de la rémunération, dans une situation d'infériorité. [...] Tout syndicat comptant un certain nombre de femmes dans ses effectifs devrait constituer un comité consultatif de travailleuses [...] porte-parole de l'élément féminin auprès de l'exécutif du syndicat. [...] Une politique de négociations devrait être établie [...] dont le but premier serait : la réduction de l'écart entre hommes et femmes dans la même industrie; l'évaluation systématique des tâches; l'application de la parité salariale partout où l'étude des emplois aurait révélé une identité de tâches. »

Ces constatations et demandes ont été formulées en 1960 et 1962 par Jeanne Duval alors vice-présidente du CTCC, l'ancêtre de la CSN. Elles figurent toujours en tête de liste des revendications féministes. La recherche de l'équité salariale exigera encore beaucoup d'énergies de la part des syndiquées au cours de la prochaine décennie. L'abandon de la plainte de discrimination salariale du Syndicat des professionnels et professionnelles du gouvernement du Québec en dit long à cet égard.

## Une histoire qui en dit long

Rappelons d'abord les faits. En 1981, le SPGQ loge une plainte de discrimination à l'endroit du gouvernement du Québec. Cette plainte concerne six corps d'emploi à prépondérance féminine qui, malgré un travail équivalent, occupent les plus bas niveaux de l'échelle salariale. Après six ans de débats de toutes sortes, la Commission des droits de la personne commence à entendre la cause en 1987. Les auditions sont suspendues l'année suivante : le SPGQ et le Conseil du Trésor se sont mis d'accord pour procéder à une évaluation des emplois et à l'élaboration de propositions relatives à la classification. Les résultats sont déposés au milieu de 1990. La Commission des droits de la personne reprend et termine ses auditions.

Parallèlement, le SPGQ et le gouvernement négocient le renouvellement de la convention collective. On s'entend pour regrouper les corps d'emploi ayant des valeurs jugées équivalentes. À chaque regroupement est alloué un taux cible. Cette approche ne corrige pas la discrimination : les taux cibles des regroupements infé-

rieurs sont justement les salaires des corps d'emploi à prépondérance féminine. En janvier 1991, le gouvernement propose de remonter au plus bas salaire des corps d'emploi masculins du même regroupement les taux de salaire des corps d'emploi féminins sous-rémunérés. En échange, il demande au SPGQ de retirer sa plainte devant la Commission des droits de la personne.

Le Comité des femmes du SPGQ, tout en acceptant un rattrapage salarial, attendu depuis dix ans, considère que la question de la discrimination à l'endroit des professionnelles est loin d'être résolue. « Cette solution salariale ne dispose pas du problème de la discrimination systémique, ni pour les six corps d'emplois discriminés, ni pour le système de rémunération, d'affectation, d'identification des tâches complexes à l'intérieur de la fonction publique. [...] Pour contrer la discrimination, il faut d'abord la reconnaître. »

Le président du SPGQ, Daniel Giroux, reconnaît que le règlement n'apporte pas de correctifs pour les années antérieures. De plus nous n'avons pas établi clairement qu'il y avait effectivement eu discrimination basée sur le sexe. Une telle admission aurait pu faire avancer la cause des femmes au secteur public et ailleurs. »

La Commission des droits de la personne représente maintenant l'unique espoir des plaignantes. « Après avoir tant investi dans des travaux d'évaluation d'emploi, après avoir entendu une preuve abondante, et alors que nous sommes près d'un dénouement au terme de dix ans de luttes, nous croyons que la CDP peut et doit rendre son jugement », affirme le Comité des femmes du SPGQ. Malgré le refus de l'exécutif et du conseil syndical de s'impliquer à leurs côtés, le comité entend continuer à soutenir les plaignantes pour obtenir que la Commission se prononce. Celle-ci devra d'abord trancher une épineuse question juridique : le désistement du SPGQ annule-t-il le droit des plaignantes d'en appeler à la Commission des droits de la personne ?

## Un dossier chaud

À trente ans de distance, la lutte se poursuit donc avec une âpreté qui n'étonne guère Monique Simard, l'actuelle vice-présidente de la CSN. « Le système économique dans lequel nous vivons est fondé sur le travail gratuit des femmes et sur le bassin de *cheap labor* qu'el-

les représentent à la grandeur de la planète. Dans nos sociétés, la position hiérarchique du salaire dans une échelle détermine la place que vous occupez. La question de la valeur du travail des femmes, qui est aussi celle de la valeur relative des services aux personnes et des services aux choses, remet en cause tous les rapports sociaux sans exception, rémunérés ou non. Elle ébranle les bases mêmes du capitalisme. »

L'enjeu est tel que les syndiquées devront faire preuve de vigilance, croit Monique Simard. « Plus nous allons nous perdre dans les méandres de l'évaluation, plus nous risquons de retarder les résultats. Même si nous acceptons de travailler à des méthodes comparatives qui tiennent compte de la scolarité et des responsabilités, nous ne devons jamais perdre de vue l'objectif final qui est l'élimination des inéquités salariales. »

Des questions recourent le problème de l'équité salariale qui rendent sa solution plus difficile. C'est le cas notamment de la précarisation des emplois. Au nom de la flexibilité, les entreprises se donnent une main-d'oeuvre « jetables après usage ». Elles auraient avantage à négocier une flexibilité des milieux de travail (qui feraient aussi l'affaire de bien des femmes) contre plus de sécurité, car celle-ci est rentable au plan de la productivité

et de la créativité. « Les femmes font trop souvent les frais des mesures d'adaptation, croit Monique Simard. Ensuite, elles échappent aux syndicats parce qu'elles n'ont plus de statut. »

## Un virage subversif

La dure progression vers l'équité salariale et la précarisation des emplois féminins ne doivent pas faire oublier les progrès réalisés depuis les propos de Jeanne Duval qui, incidemment, a perdu son élection au poste de vice-présidente de la CSN en 1962. Ils ont conduit à la mise sur pied de comités féminins et à la reconnaissance par la CSN, en 1966, du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce qui a immédiatement entraîné le sabordement des comités ! « Quand je suis arrivée à la CSN en 1972, se rappelle Monique Simard, les conventions que signait la centrale étaient encore très discriminatoires. Nous avons donc recréé les comités de condition féminine. »

Les années 70, ont permis de franchir une première étape essentielle, la reconnaissance dans les lois et les chartes du principe d'égalité. Une deuxième étape est en cours en vue de l'incarnation dans les faits de ce principe, de la reconnaissance de la spécificité des femmes, et de l'adoption de mesures de corrections historiques.

Parallèlement, une réflexion is-

sue de la pratique a amené les syndiquées de la CSN à prendre un virage que Monique Simard qualifie de subversif : « Nous nous sommes mises à revendiquer non pas ce que les hommes font mais la valorisation de ce que nous faisons. Nous croyons plus agréable et plus valorisant d'être une soignante que d'opérer une machine, d'éduquer un enfant que de fabriquer une brosse à dents. Nous croyons que cela a plus de valeur aussi et nous entendons le prouver. »

Les syndiquées ne doivent pas s'arrêter là, selon Monique Simard. « Nous devons imprégner la stratégie des syndicats, faire passer notre vision féministe d'un projet de société. »

Qu'est-ce qu'un projet de société féministe ? « C'est une société fondée sur l'élimination des rapports de domination de toute nature. » Cet objectif, il est national. Le Comité de la condition féminine de la CSN vient de publier un manifeste sur l'indépendance du Québec intitulé *Notre manière d'y voir* ! Il est aussi international. « Les pas que nous franchissons vers l'équité ne doivent pas avoir pour contrepartie l'exploitation des femmes du Tiers-Monde. Nous ne devons pas régler les problèmes d'ici sur le dos des femmes d'ailleurs. La solidarité des femmes dépasse les frontières. En fait, il ne s'agit pas d'accéder au monde mais de le changer. »

## TRUDEAU, PROVENÇAL, SAINT-PIERRE et CÔTÉ Avocats

« Spécialisés en relations de travail, au service des syndicats  
et des personnes depuis plus de 10 ans »

Laurent Trudeau  
Denis Provençal  
Jean Saint-Pierre  
Robert Côté  
Richard Baillargeon

Champs de spécialisation:  
- Relations de travail  
- Santé/sécurité au travail  
- Lésions professionnelles  
- Mise en disponibilité de cadres

7390, rue St-Denis, Montréal, Qc H2R 2E4 Tél.: (514) 277-3138 Fax.: (514) 277-3318

## Trudel Nadeau Lesage Cleary Larivière & Associés

■ 300, Léo-Pariseau, bureau 2500  
C.P. 993, succursale Place du Parc  
Montréal (Québec)  
H2W 2N1

Tél.: (514) 849-5754 • Fax: (514) 499-0312

■ 220, Grande-Allée Est  
Bureau 820  
Québec (Québec)  
G1R 2J1

Tél.: (418) 529-0267 • Fax: (418) 648-0696

Beaulieu, Normand  
Bertrand, Richard  
Cleary, Richard  
Côté, François  
Derouet, Michel  
Ducharme, Benoît  
Dufour, Marie-Christine

Dury, Robert  
Gamache, Guy  
Handman, Suzanne  
Larivière, Jacques  
Lesage, Paul  
Ménard, Serge, *bâtonnier*  
Morrisseau, Christiane

Nadeau, Gaston  
Picard, Ronald  
Roy, Laurent  
Saint-André, Yves  
Saint-Laurent, France  
Savoie, Julien  
Trudel, Louis-Claude

*L'équipe...  
en droit du travail!*

### Cahier spécial

## Syndicalisme

Coordination :

Martine D'Amours

Maquette :

Yves d'Avignon

Publicité :

Francine Gingras

Ce cahier spécial est édité  
par le journal LE DEVOIR  
sous la responsabilité de :

Michel Lefèvre

Rédacteur en chef adjoint

## Le Fonds de solidarité contribue à améliorer le climat de travail

Hélène Boyer

**L**E FONDS de solidarité de la FTQ a investi près de 200 millions \$ dans environ 85 entreprises québécoises depuis 1985. En plus de contribuer au maintien ou à la création de plus de 20 000 emplois au Québec, les investissements du Fonds ont eu des répercussions sur certains aspects du climat de travail dans les entreprises. Dès les premières démarches auprès d'une compagnie, le Fonds défend une formule bien simple pour favoriser une meilleure relation patronale-syndicale : que l'information circule !

« Nous revendiquons un certain droit à l'information financière pour les travailleurs et travailleuses, explique M. Normand Caron, vice-président à la formation économique au Fonds de solidarité. Étant mieux informés sur la situation de leur compagnie, les employés comprennent mieux le langage financier. Les compromis et les consensus sont plus faciles à faire lors des négociations collectives. » Moins de sept ans après sa fondation, le Fonds de solidarité a déjà dépassé les 100 000 actionnaires et le montant de son actif oscille autour de 380 millions \$.

Ce bilan assez remarquable pour le Fonds se double d'une approche fort peu orthodoxe et unique en son genre. Avant d'investir dans une entreprise, les gestionnaires du Fonds tracent tant un portrait du climat existant entre les employés et l'employeur, qu'un bilan financier. Le portrait social permet d'évaluer l'implantation possible de nouveaux mécanismes de gestion. De plus, l'investissement prévu est assujéti à une contribution financière de l'entreprise dans la formation économique de leurs employés. L'administration des sommes versées annuellement par les entreprises se fait par le biais de la Fondation d'éducation économique, sorte de filiale du Fonds.

La formation économique des travailleurs et des travailleuses consiste à apprendre la lecture des bilans financiers et à décortiquer à l'aide de ratios la santé financière de l'entreprise. Bref, on vise à démystifier auprès des employés l'appareil économique qui tourne autour de leur compagnie.

Même si cette formation encourage une plus grande circulation de l'information entre la direction de l'entreprise et ses employés, elle ne constitue pas une assurance contre la grève et autres conflits. Cependant, elle semble tendre vers une diminution de ceux-ci : « Oui, l'investissement du Fonds a amélioré certaines choses dans les relations de travail, soutient le président de l'unité syndicale de Fibrobec, M. Jean Deguire. Nous analysons beaucoup plus les situations avant de tomber tête baissée dans les revendications. Maintenant, on se parle avant d'envisager quoi que ce soit. L'an dernier, le syndicat de Fibrobec se retrouvait avec 45 griefs sur le dos dont une grande partie était de nature disciplinaire. Beaucoup de travail pour une seule personne ! Jean Deguire trouve la situation plus calme aujourd'hui

puisqu'il n'a reçu aucun grief jusqu'à maintenant. En pleine négociation pour le renouvellement de la convention collective, le président de Fibrobec, M. Robert Thibault, affirme même que la direction de l'entreprise bénéficie d'une meilleure crédibilité : « Cela se passe aussi bien qu'avant mais nos employés savent désormais que nos chiffres ne mentent pas. »

Le Fonds de solidarité assure aussi la formation de la direction des entreprises. On veut ainsi éviter les distorsions et permettre aux contremaîtres ainsi qu'aux cadres de comprendre la démarche effectuée auprès des syndiqués. Par ailleurs, le Fonds assure un suivi périodique des états financiers de l'entreprise. Désormais, les employés et les employeurs se retrouvent à la même table pour discuter et échanger de l'information sur l'évolution financière de leur entreprise : « Ces comités deviennent l'équivalent de ce que l'on peut voir à des réunions de conseil d'administration, ajoute M. Caron. Les chefs d'entreprise impliqués dans ce genre de processus soutiennent que c'est deux fois plus exigeant. Mais, cela se traduit par un taux de productivité à la hausse et par des climats de travail considérablement améliorés. »

Le lien de confiance créé entre les employeurs et les employés peut même aller jusqu'à l'implantation d'un nouveau type de gestion. Depuis l'investissement de neuf millions \$ du Fonds dans les Tourbières Premier, l'entreprise a vu à la mise sur pied d'un comité de gestion participative. De plus, un autre comité d'adaptation de la main-d'œuvre a vu le jour. Présentement, le syndicat et la direction de l'entreprise se penchent sur la création d'un comité pour la formation professionnelle : « Les gens s'impliquent plus dans le groupe malgré la période difficile que nous traversons dans l'industrie de la tourbe, précise M. Gaston Boudreau, président du secteur industriel du syndicat de la Fraternité nationale des charpentiers, menuisiers, forestiers et travailleurs d'usine. Le Fonds vient démontrer en quelque sorte la bonne foi des employeurs. »

Le programme de formation du Fonds de solidarité existe, de façon plus structurée, depuis au moins deux ans. Pour Normand Caron, une période de 24 mois semble nécessaire avant de récolter les dividendes de la formule implantée au sein des entreprises.

L'histoire du Fonds de solidarité fera l'objet d'un livre qui sortira en septembre prochain. L'auteur Louis Fournier, ancien vice-président aux communications du Fonds, a voulu démontrer la mutation du mouvement syndical suite à cette expérience : « Il s'est littéralement opéré un virage à partir de 1983, date à laquelle la FTQ initiait l'idée du Fonds de solidarité ». Si le droit à l'information financière fut le nouveau cheval de bataille du Fonds, il favorisait aussi le passage de la confrontation à la concertation dans les relations patronales-syndicales. Et, pour Louis Fournier, « c'est une histoire qu'il faut absolument raconter... »

**Au cœur  
des services  
publics**

« Un rôle-clé  
en éducation »

**FPS**

Fédération du  
personnel de soutien

« Un leadership  
en éducation »

**FECS**

Fédération des  
enseignantes et  
enseignants de  
commissions scolaires

« Une solution  
de rechange  
heureuse »

**FSSS**

Fédération du personnel  
de la santé et des  
services sociaux

« Une force  
organisée  
au cœur  
de la santé »

**UQII**

Union québécoise des  
infirmières et infirmiers

« Pour un cégep  
de la réussite »

**FEC**

Fédération des  
enseignantes et  
enseignants de Cégep

« Le choix des  
professionnelles  
et professionnels »

**FPCC**

Fédération des  
professionnelles et  
professionnels  
des collèges et universités

« Nos professions  
au service de  
l'éducation »

**FPPE**

Fédération des  
professionnelles  
et professionnels  
de l'éducation

« L'unité  
professionnelle  
et régionale:  
notre force »

Regroupement des  
professionnelles  
et professionnels  
de la santé  
et des services sociaux

1 30 000 membres  
**AVEC VOUS**

et

**POUR VOUS**

**E/ CEQ**

# Chez la relève, un discours plus pragmatique

Félix Légaré

**L**ONGTEMPS associée au militantisme de gauche, au franc-parler et aux déclarations fracassantes sur les sujets politiques de l'heure, l'image du leader syndical traditionnel commence à changer. Sans perdre de sa verve légendaire, le discours de la génération montante des syndicalistes s'annonce toutefois plus nuancé et plus pragmatique.

Les jeunes étant particulièrement confrontés depuis une décennie aux problèmes de chômage et de récession économique, leurs motivations et leur type d'engagement diffèrent de celui de leurs aînés.

Sylvie Proulx, 28 ans, secrétaire générale du Conseil central du Bas Saint-Laurent et membre du Comité national des jeunes de la CSN, a gagné ses premières batailles dans le mouvement étudiant des années 70. Elle a pu constater au fil des ans le déclin des actions collectives désintéressées au profit de comportements plus individualistes et doit donc redoubler d'effort pour recruter de nouveaux membres. « Le discours a changé, on ne milite plus pour militer. La plupart des jeunes s'impliquent maintenant quand les choses les concernent directement, croit-elle. Les conditions économiques sont plus difficiles et le nombre de travailleurs à statut précaire grandit. Ces derniers hésitent beaucoup plus à af-

fronter leurs patrons de peur de perdre leur emploi. » Le défi consiste donc à concilier cette mentalité avec celle des aînés dont les tendances penchent vers la concertation avec d'autres centrales pour militer en faveur de causes internationales. Des gestes jugés essentiels, même s'ils peuvent sembler bien loin des préoccupations quotidiennes des jeunes membres.

« De plus, la plupart des nouveaux militants ont autour de 30 ans, âge où l'on songe à avoir des enfants. Moi-même j'ai dû cesser mes activités en 1988 pour accoucher. Le temps où les travailleurs syndicaux se consacraient corps et âme à leur cause au détriment de la famille est fini. Et les centrales doivent s'adapter à cette nouvelle réalité. » Malgré tout, croit-elle, il y a une place pour les jeunes à la CSN. « Mais il faut la prendre cette place ! », ajoute-t-elle.

Fils d'un militant, Serge Tremblay, conseiller à l'organisation à la CSN, a été initié très jeune au monde syndical. Travailleur de la construction, il a, à 34 ans, déjà 10 ans d'expérience de permanent syndical et constate une nette différence entre l'action d'hier et celle d'aujourd'hui : « Mon père n'avait pas la même vision que moi, forcément. Il venait d'une tradition de combat, dans le temps où ça se faisait sur le bras ! À l'époque c'était la seule façon d'arriver à nos fins pour faire comprendre au patronat qu'on avait des droits. » Aujourd'hui l'action du leader syndical doit s'ajuster à des structures plus complexes qui demandent des actions plus subtiles. Si pour Serge Tremblay la grève demeure toujours l'ultime moyen de pression, il croit que les comportements agressifs comme le vandalisme ne peuvent que nuire à la cause. Selon lui, ces gestes sont souvent posés par des travailleurs rendus exaspérés par de longs piquetages qui occasionnent des problèmes financiers.

Pour remédier au problème, il se propose d'imaginer de nouveaux modes de financement. « On ne pourra pas continuer longtemps à financer les syndicats à même la

poche du membre. On devra développer de nouvelles formules, comme les fonds d'assurances ou les fonds de pension. Cela permettrait de prolonger les grèves tout en diminuant le piquetage au minimum. Ainsi les gens arriveraient à nourrir leurs familles et seraient moins agressifs en temps de grève. L'avenir des luttes est dans cette manière de voir les choses », conclut-il.

Permanent au Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie et président de la Corporation professionnelle Montréal Métro, François L'Heureux, 33 ans, a lui aussi le syndicalisme dans le sang. « Mon père, André L'Heureux, était de l'exécutif de la CSN. J'ai donc assisté dans mon salon à toutes les grandes batailles ! »

Selon lui, si le métier de syndicaliste s'apprend encore « sur le tas », les fonctions sont de plus en plus exigeantes. Les jeunes recrues doivent être plus scolarisées et se tenir au fait de nouveaux styles de gestion.

Nous ne vivons plus au temps où le permanent se contentait de crier fort pour obtenir l'approbation des membres. Les gens sont plus avisés et ils exigent des permanents articulés, mieux informés et plus polyvalents. »

Pour Daniel Lachance, vice-président au bureau national de la CEQ, les nouveaux défis concernent l'engagement sur le plan international, la décentralisation des pouvoirs et une plus grande concertation entre centrales. Actif depuis 13 ans à la CEQ, il a fait ses débuts avec la jeunesse étudiante et milité dans les groupes de gauche. Très préoccupé par les problèmes internationaux, il a notamment travaillé sur le dossier du Nicaragua, et visité les territoires occupés vers 1988, après le début de l'intifada.

« Il y a aujourd'hui une restructuration du travail, constate-t-il et une mondialisation des échanges. Les questions des relations de travail sont influencées par des choses beaucoup plus larges que le Québec. Il faut donc situer les travailleuses et travailleurs dans une



PHOTO JACQUES GRENIER

Certains ont pu constater au fil des ans le déclin des actions collectives désintéressées au profit de comportements plus individualistes.

perspective globale. Mais en un même temps, plus que jamais il faut décentraliser le pouvoir. Les membres doivent être mis dans le coup et invités à poser des gestes. On doit travailler avec eux nos stratégies pour faire en sorte qu'elles ne viennent pas que d'en haut. »

À peine âgé de 33 ans et entouré de gens de 10 ans ses aînés, Daniel Lachance constate aussi que la CEQ a du rattrapage à faire en matière d'intégration des femmes, des membres de communautés culturelles et des autochtones. « Les structures syndicales sont comme le reste de la société québécoise, elles ne représentent pas encore ces groupes en juste proportion. Il faut

donc mettre en place des programmes d'action positive. »

Il suggère en plus de multiplier les ententes inter-syndicales, de créer des alliances plus permanentes que les simples fronts communs liés à un seul événement. « Et pas seulement entre syndicats, ajoute-t-il, on n'a jamais eu de véritable ancrage dans les milieux communautaires. Il faut recréer les tissus entre les organisations qui représentent les travailleurs et celles qui défendent les droits de ceux qui sont dépourvus de travail. Si on ne parvient pas à se donner une stratégie commune, on se dirige vers une polarisation riche-pauvre qui ne pourrait que se retourner contre nous. »

## ◆ Travail

les niveaux, précise Michel Doré, de la définition des objectifs à celle du processus à suivre. » En fait, c'est tout le plan d'entreprise qu'il faut pouvoir analyser, ajoute Gilles Boucher. Pour les syndicats, experts en négociations salariales, le défi est donc de devenir, parallèlement, des spécialistes en organisation du travail. En développant, notamment, de nouveaux outils pour la formation de leurs membres afin qu'ils soient capables de négocier et de suivre de plus près les plans d'affaires des entreprises.

## LA FÉDÉRATION NATIONALE

### DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (CSN)

est présente à tous les niveaux d'éducation,  
et majoritairement au post-secondaire

elle s'occupe de pédagogie

elle s'intéresse à la qualité de vie de ses membres

elle s'occupe activement de négocier de  
meilleures conditions de travail

elle s'occupe d'organiser de nouveaux syndicats

Par son affiliation à une centrale ouvrière, la  
CSN, elle permet à ses membres de vivre  
la solidarité au quotidien, et elle intervient dans  
les grands débats publics

elle est active parce que ses membres  
et ses syndicats le sont

L'ÉDUCATION  
PLUS QUE JAMAIS!



# C

# S.T.C.V.Q.

22 ANS DÉJÀ !

22 ans au service de nos professionnels(les)  
et de l'excellence.

22 ans de contribution continue au développement  
du cinéma d'ici...  
et de partout ailleurs.

Syndicat des techniciens(iennes)  
du cinéma et de la vidéo du Québec.

# Laberge veillera au grain

Suite de la première page

question nationale.

Relire l'histoire de Louis Laberge, c'est passer en revue plusieurs grands moments de l'histoire syndicale du dernier quart de siècle : la grève de *La Presse*, les grands fronts communs du secteur public, le conflit à la United Aircraft (et l'implantation de la formule Rand), Corvée-Habitation et les autres initiatives syndicales pour maintenir et créer l'emploi. C'est aussi retracer la trajectoire d'une centrale qui a évolué en même temps que le Québec et l'itinéraire d'un homme qui a su faire corps avec ses troupes, en étant parfois un peu en avant, parfois un peu en arrière, mais jamais bien loin.

## La question nationale

Sur la question nationale, Louis Laberge n'a pas joué les avant-gardes mais il a sauté dans le train en marche. « Au début, concède-t-il, je n'étais pas opposé au souverainisme mais je n'en étais pas non plus un chaud partisan. On était moins évolués, en termes de participation active au niveau politique, que nos amis de l'ancienne FUIQ (la Fédération des unions industrielles du Québec, qui a fusionné avec la Fédération provinciale du travail du Québec pour former la FTQ) l'étaient. J'ai toujours été très Québécois mais il est vrai que je n'ai jamais milité dans le RIN ou des choses semblables. Il est vrai aussi que je n'ai jamais dit un seul mot contre le Canada, qui est un pays où il fait bon vivre, beaucoup plus qu'aux États-Unis. »

À titre de responsable de son évolution souverainiste, Louis Laberge cite ses fils, puis ses amis de la FTQ, les Daoust, Godbout et autres souverainistes convaincus. Il mentionne finalement « l'arrogance » du gouvernement Trudeau. « Trudeau qui a fait battre Stan-

field parce qu'il avait parlé d'une loi de gel des salaires et qui l'a mise en application six mois plus tard, Trudeau qui a fait de fausses promesses aux Québécois en 1980 ». Aujourd'hui, Louis Laberge affirme que sa pire déception fut la perte du référendum de 1980 et il promet d'avoir plus de temps pour travailler à la prochaine campagne référendaire.

Cette conviction acquise, Laberge allait la transposer sur le terrain syndical, face aux unions canadiennes ou nord-américaines. En 1974, après plusieurs tentatives infructueuses, la FTQ gagnait un statut particulier à l'intérieur du Congrès du travail du Canada (CTC). Plus particulièrement, elle obtenait la juridiction sur l'éducation, la responsabilité des Conseils du travail et les moyens financiers pour assumer ces responsabilités. « Malgré l'opposition de tous les officiers du CTC, on a fait voter cette résolution par 85 % des délégués au congrès de Vancouver », se rappelle Louis Laberge, en souriant comme au souvenir d'une bonne et rude bataille.

Pierre Richard, qui fut pendant des années responsable de l'information à la FTQ, estime que, sans cette reconnaissance d'un statut particulier, la présence des syndicats FTQ serait beaucoup moins forte qu'elle ne l'est présentement au Québec. « Les grands syndicats pan-canadiens ou nord-américains ont joué un rôle fort important ici et beaucoup de travailleurs québécois ont vu des avantages à avoir des liens avec leurs confrères du reste du continent, avec qui ils partageaient souvent les mêmes employeurs. Mais en même temps, je suis convaincu que, sans une autonomie des structures québécoises, il y aurait eu une désaffection à l'égard de ces syndicats. Or, c'est le contraire de ce à quoi on a assisté. »

## L'obsession de l'emploi

Un ancien du syndicat des Métallos et fondateur du service de santé-sécurité à la FTQ, Émile Boudreau, se souvient surtout de la loyauté et du flair d'un Louis Laberge, « qui se mouillait l'index et voyait d'où venait le vent. » Il a su percevoir la montée du sentiment d'affirmation nationale de la même manière, peut-être, qu'il a détecté rapidement les attentes de ses membres au chapitre de l'emploi.

Pierre Richard n'a pas oublié les années 80-81-82, cette période de crise qui voyait les entreprises du secteur manufacturier fermer à tour de bras, et où un syndicat comme celui des Métallos avait perdu presque la moitié de ses membres. « Le mouvement syndical n'avait pas, à l'époque, développé de réflexion ou de stratégies par rapport au problème de l'emploi. Laberge a été de ceux qui ont été capables de bien lire les préoccupations des travailleurs et de commencer à élaborer des solutions. Il a sûrement joué un rôle de défricheur. »

Au tournant des années 80, le grand patron de la FTQ a fait en Suède un voyage qui l'a beaucoup marqué. « On a fait une longue visite au Labor Market Board, une instance bipartite, formée de patrons et de syndiqués. Au lieu de fermer les entreprises désuètes, ils les utilisaient pour donner de la formation sur les lieux de travail. Au lieu de dire à un gars de 40 ans 'tu viens de perdre ton emploi', ils lui disaient 'tu ne peux plus continuer à faire ce que tu faisais mais on va te montrer autre chose'. J'ai trouvé ça formidable. »

« Le plein emploi, poursuit-il, ne signifie pas qu'il n'y aura plus de chômeurs. Ça signifie simplement que ceux qui sont capables de travailler et qui veulent travailler auront un emploi. La Suède est un petit pays comme nous, qui a réussi à



PHOTO JACQUES NADEAU

## Louis Laberge

maintenir le taux de chômage à 1,5 % ou 2 %. Pourquoi ne serions-nous pas capables de faire la même chose ? »

Louis Laberge croit le plein emploi possible, pour autant qu'on mette en place une concertation entre les partenaires sociaux. Et, explique-t-il, une des raisons qui a fait que la FTQ est devenue souverainiste, c'est « qu'on est convaincu qu'on a plus de chances d'obtenir d'un gouvernement québécois autonome une politique officielle de plein emploi. Remarquez qu'on est passés très près avec le PQ. Vers la fin du deuxième mandat, avec Robert Dean comme ministre du Travail et responsable de la main-d'œuvre, on avait mis sur pied la Table nationale de l'emploi qui, malheureusement, n'a pas fonctionné très longtemps. »

## Le Fonds de solidarité

C'est probablement de ces quelques voyages en Suède, en Norvège et en France qu'a germé l'idée du Fonds de solidarité, un fonds de capital de risque qui a pour but de créer et de maintenir des emplois dans l'entreprise québécoise. Le Fonds, c'est le bébé de Laberge, un projet pour lequel il a engagé sa crédibilité et son prestige, son « cadeau à la société québécoise », disait son alter ego et successeur Fernand Daoust.

Pour Louis Fournier, qui a travaillé sept ans au Fonds et qui s'appête à écrire la biographie de Louis Laberge, le syndicalisme québécois doit beaucoup au président de la FTQ mais, s'il lui fallait retenir l'élément fondamental, ce serait le Fonds de solidarité. « Ce Fonds est issu de toutes les expériences vécues sur la FTQ : Tembec, Tricofil et les autres efforts pour relancer des entreprises. Il marque un virage important dans le syndicalisme, l'intérêt pour l'im-

plication dans l'entreprise, la concertation, les nouvelles formes de participation, qui se développent maintenant ailleurs, dans d'autres centrales. Et, c'est un projet qui résume tellement bien le bonhomme à la fois visionnaire et pragmatique. »

C'est un parti difficile que de réunir des représentants du monde des affaires et des représentants du milieu syndical pour gérer un fonds voué à la création d'emplois. Louis Laberge le reconnaît sans peine : « Ce qui a inquiété plusieurs membres chez nous, tout au long de cette expérience, c'est qu'on mette sur pied quelque chose qui éventuellement nous échapperait. Et, on veut éviter que ça nous échappe. On veut que la FTQ ait toujours le contrôle, je dis bien le contrôle, du Fonds. »

M. Laberge nous a d'ailleurs confirmé que la présidence à plein temps qu'il assumera à partir du 1er juin, allée de d'autres nominations de syndicalistes FTQ, correspond à un désir de renforcer le « pôle syndical » au sein du Fonds de solidarité. « Bien sûr qu'au cours de ces années, des désaccords ont surgi; on ne voit pas toujours les choses de la même façon que nos experts financiers. Ce qu'on ne veut pas, c'est que le Fonds de solidarité devienne une banque. On n'accepte pas, par exemple, de voir l'institution financière que nous avons mise sur pied profiter de la faiblesse d'une entreprise pour l'égorger, comme le font les banques. Pour nous, la rentabilité, ça ne se compte pas seulement en dollars et en cents, ça se compte aussi en emplois et en qualité de vie. »

En faisant ses adieux au conseil général de la FTQ, Louis Laberge a bien précisé qu'il ne prenait pas sa retraite, qu'il continuerait de veiller au grain. À entendre ces propos, on se dit que c'est déjà commencé.

600 diététistes  
travaillant pour la santé des Québécois (es)

Le Syndicat Professionnel des Diététistes du Québec

(Fondé en 1970)

**L**a richesse naturelle  
du Québec

LE  
**FONDS**  
DE SOLIDARITÉ  
DES TRAVAILLEURS  
DU QUÉBEC (FTQ)



(514) 285-8700 1-800-361-5017

Laporte Larouche et Associés Ltée  
Conseils en ressources humaines

Relations du travail  
Gestion du personnel  
Santé et sécurité

3333, boul. du Souvenir, bureau 200, Laval (Québec) H7V 1X1  
Tél.: (514) 686-8683 Télécopieur: (514) 686-8693  
680, rue Sherbrooke Ouest, bureau 615, Montréal (Québec) H3A 2S6

# Le mouvement syndical évolue très vite au Québec

## Suite de la première page

c'est la pluralité. Les États-Unis ont une centrale, le Canada hors Québec en a une, disons une et quart. Le Québec en a quatre, sans compter de puissants syndicats indépendants. Première question : quelles sont les grandeurs et les misères de ce pluralisme. Et, deuxième : est-ce que ce pluralisme se justifie compte tenu du style de syndicalisme qui se pratique dans chacune des centrales ?

« Vous allez reconnaître, je pense, que les différences syndicales commencent à s'estomper drôlement, répond M. Laberge.

« Le discours de la CSN a grandement changé depuis quelques années. Je pense que la FTQ est en partie responsable de ça, dans le bon sens du terme. Nos différences diminuent. On a maintenant très souvent l'occasion de travailler ensemble. C'est pas nécessairement des fronts communs (il met les mots entre guillemets avec ses doigts). Mais on a fait toutes sortes de coalitions, contre le libre-échange, contre la TPS, et on a aucune difficulté à travailler ensemble, encore là, contre le gel des salaires dans le secteur public. On s'est rencontré avec les autres. Pas de problème, de ce côté-là.

« Il y a des misères. Le maraudage — il y en a encore, mais très peu. Le maraudage a été très coûteux dans le temps pour les membres. Quand la CSN maraudait un de nos syndicats ou que nous maraudions la CSN — c'était plus évident de la CSN, pendant un certain ça a été même quasi systématique de leur part —, il est bien évident

qu'il y avait des pertes. D'abord l'employeur refuse de négocier tant et aussi longtemps que la situation n'est pas clarifiée. Alors il se perd des mois, des mois et des mois. Ça, c'est une des misères du pluralisme.

« Il y a des grandeurs aussi. Je ne crois pas que la FTQ, et moi en particulier, on aurait évolué si vite qu'on l'a fait si il n'y avait pas eu la CSN. On s'en est servi, beaucoup, beaucoup, pour obtenir l'autonomie qu'on a été se chercher du CTC. Ça nous a servi. On s'en est servi.

« Je pense que le mouvement syndical a évolué plus vite au Québec que partout ailleurs. Et d'ailleurs le seul endroit au monde que je connaisse où les syndicats continuent à augmenter leur degré de représentativité, c'est au Québec. »

Le président de la FTQ ferait-il l'éloge de la concurrence ?

« Je fais quasiment l'éloge de la concurrence. J'ai, malheureusement, vu trop de représentants syndicaux et même de syndicats dormir sur leurs lauriers. Quand les membres sont quasiment pris (sans pouvoir changer d'allégeance), ils peuvent pas se permettre d'être aussi revendicatifs, dans le bon sens du terme, je parle pas de charrier et de tout casser, j'ai dépassé ça pas mal.

« Il n'y a pas d'erreur, le pluralisme syndical a fait de la FTQ une centrale beaucoup plus aguerrie, beaucoup plus militante qu'elle ne le serait devenue. Je pense que ça aurait pris plus de temps.

« Si vous me permettez une analogie, l'absence de pluralisme, c'est un peu comme s'il n'y avait qu'un seul journal. Je suis allé dans des

coins du Québec où il n'y a, comme poste, que Radio-Canada. Je les trouve donc malheureux, c'est gens-là. Faut bien admettre qu'il y a un tas de programmes à Radio-Canada qui sont plates à mourir. Faut être mal pris pour écouter ça. »

Parlant de pluralisme, il y a un autre phénomène, qui n'est pas spécifique au Québec, c'est l'existence d'un fort contingent de syndicats indépendants, qui ne sont affiliés à aucune centrale, et qui forment comme une cinquième centrale (ou même une deuxième quant aux effectifs).

« Ça existe partout, hein. Encore plus aux États-Unis, où il y a énormément de 'syndicats de boutique'. Il y en a au Québec, mais on trouve ici plus de véritables syndicats. Indépendants, mais véritables syndicats tout de même. Par exemple, les fonctionnaires, les infirmières... (après une fraction de seconde d'hésitation, M. Laberge ajoute les Teamsters qui, aux États-Unis, ont réintégré les rangs de l'AFL-CIO).

« Il y a des syndicats indépendants que je connais qui font une bonne job, mais leurs membres ne peuvent pas participer à l'évolution de la société de la même façon.

« Enfin, je vais essayer d'expliquer ça. Même nos plus gros syndicats à la FTQ, les plus militants, les plus évolués, ne peuvent pas toujours obtenir de la FTQ ce qu'ils souhaiteraient obtenir, parce que c'est tempéré par les autres. En d'autres mots, si tu vas trop vite dans un sens, tu vas en perdre en cours de route. Il faut faire attention de ne pas trop en perdre.

« Un syndicat indépendant peut faire du bon boulot pour ses mem-

bres, mais malheureusement ces derniers ne participent pas comme ils le devraient à l'évolution de la société. Quand la FTQ fait des efforts — pas assez, mais beaucoup tout de même — pour combattre le chômage, ce n'est pas seulement pour ses membres. Quand on s'occupe de santé et de sécurité au travail, on dépense beaucoup d'heures, beaucoup d'énergie pour les autres. Si on garde ça rien que pour nous, ça devient du corporatisme, pas du syndicalisme. C'est comme ça, moi, que je vois les choses. Malheureusement les syndicats indépendants ne jouent pas ce rôle-là.

« Comme là, le gel des salaires. Bon, la CSN — on sait pourquoi — a invité les indépendants à participer. C'est un rapprochement. Mais nous autres, on n'est pas tout à fait d'accord avec ça. Et d'ailleurs, on va prendre position très bientôt là-dessus.

« Si les infirmières veulent participer au débat de société, elles devront devenir membres d'une centrale. Qu'elles choisissent celle qu'elles voudront.

« Nous ne voulons pas encourager la formation de syndicats indépendants. Le syndicat des infirmières, c'est sûr qu'il fait une bon boulot pour ses membres. Mais quand les infirmières prennent position pour les infirmières, sans se préoccuper de ce qui arrive aux autres, c'est du corporatisme.

« On a eu ce problème-là chez nous. Des hommes de métiers qui voulaient se séparer des gens de la production, on a eu ça chez nous, dans l'imprimerie, par exemple. »

Que pense M. Laberge de l'évolution dans les attitudes patronales vis-à-vis du syndicalisme ?

« Il y a encore beaucoup de chemin à faire. Je remarque que, dernièrement, les chambres de commerce semblent évoluer beaucoup plus rapidement que le Conseil du patronat.

« Je dois dire que je trouve que le Conseil du patronat commence à s'enliser dangereusement. Il me semble que l'on voit beaucoup plus d'ouverture, par exemple, à l'Association des manufacturiers du Québec. Moi, je trouve que (son président) M. Richard Le Hiré évolue beaucoup plus vite que mon ami Ghislain (Dufour, président du CPQ), c'est mon ami quand même, mais je trouve qu'il marque le pas.

« Quant au partenariat entre le monde patronal et le monde syndical, il y a des ébauches, il y a des tentatives, il y a des balbutiements, mais ce n'est pas encore ça... Il y a des patrons qui sont très avertis, très ouverts, comme nos amis les Lemaire de Cascades qui travaillent avec le Fonds de solidarité de la FTQ. Il se fait des choses intéressantes grâce au Fonds qui facilite la concertation sans mettre en danger la vie du syndicat.

« Il y en a des patrons, de plus en plus, qui sont sincères et qui veulent se rapprocher des travailleurs. Il y en a qui reconnaissent que leur plus grande richesse n'est pas nécessairement leurs équipements et puis leur usine, mais ceux et celles qui travaillent là. Dans certains cas, les travailleurs et les travailleuses vont dire : on n'a pas besoin d'un syndicat, ça va très bien, mais il y en a tellement d'autres qui ont encore besoin d'un syndicat, pourquoi se préoccuper des exceptions. »

Les professionnelles et professionnels de la santé ont choisi une forme de syndicalisme qui se démarque surtout par ses structures, son autonomie et sa philosophie.

Contrairement aux centrales syndicales traditionnelles, la C.P.S. et ses syndicats affiliés ont réussi à développer une approche davantage axée sur les caractéristiques des professionnelles et professionnels de la santé.

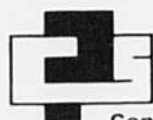
### À LA C.P.S.,

- les femmes ne sont pas que majoritaires, elles participent véritablement au pouvoir décisionnel;
- les membres ne font pas que payer des cotisations, ils déterminent l'image de leur mouvement syndical;
- les syndicats ne forment pas qu'un regroupement, ils sont directement associés aux orientations;
- les décisions ne sont pas prises par une minorité, chaque membre exerce son droit de vote dans son unité.

Diplômées et diplômés collégiaux et universitaires,

**VOTRE PLACE  
EST À LA C.P.S.!**

1-800-463-0252 MTL: 521-4469



Centrale  
des professionnel-le-s  
de la santé

L'AILE QUÉBÉCOISE DU STCC, UNE FORCE SYNDICALE AU QUÉBEC

**"EN TANT QUE DÉFENSEURS DES  
INTÉRÊTS DES QUÉBÉCOIS ET DES  
QUÉBÉCOISES DANS  
LE DOSSIER DE LA  
DÉRÉGLEMENTATION  
EN TÉLÉPHONIE,  
NOUS SOMMES  
POUR LE MAINTIEN  
D'UN SERVICE  
TÉLÉPHONIQUE  
UNIVERSEL À PRIX ABORDABLE."**



PHOTO: P.P.M.

*René Roy*  
Vice-président québécois  
STCC

AU QUÉBEC PROTÉGEONS LES INTÉRÊTS DE NOS TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES!



LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES EN  
COMMUNICATION ET EN ÉLECTRICITÉ DU CANADA (CTC-FTQ)  
800, Boul. de Maisonneuve est, bureau 1401, Montréal, (Québec) H2L 4L8  
Tél.: (514) 286-9335