

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF

64^E
CONGRÈS
DE LA
CSN

J'Y CROIS.



RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF

64^E
CONGRÈS
DE LA
CSN

J'Y CROIS.



**Confédération des
syndicats nationaux**

Production
**Service des
communications**

Visuel de la couverture
Akufen

Photographie
Normand Blouin,
p. 20
Alain Chagnon,
p. 58
Michel Giroux,
p. 6, 8, 11, 14, 17,
23, 24, 26, 36, 40,
48, 57, 62, 63
Jocelyn Landry,
p. 18
Marco Gladu,
p. 50
Louie V,
p. 13
Shutterstock,
couverture, p. 54
Patrick Woodbury,
p. 15

Illustration
Sophie Casson,
p. 42
Luc Melanson,
p. 35
Alain Reno,
p. 33, 47, 52, 64

Impression
Graphiscan

ISBN
978-2-89501-088-3

Dépôt légal
**BANQ 2014
BAC 2014**

Mai 2014

**6 LE SYNDICALISME
À LA MANIÈRE CSN**

**30 RENFORCER
NOTRE ACTION
SYNDICALE**

**32 THÈME 1
TRAVAIL ET EMPLOI**

**33 SÉCURISER LE REVENU
TOUT AU LONG DE LA VIE**
PROPOSITION 1

38 PROTÉGER LES EMPLOIS
PROPOSITION 2

**40 AGIR SUR LA QUALITÉ
DU TRAVAIL**
PROPOSITION 3

44 ÉCOLOGISER LES EMPLOIS
PROPOSITION 4

**46 THÈME 2
SYNDICALISME ET
RAPPORT DE FORCE**

**47 CONTRER L'OFFENSIVE
ANTI-OUVRIÈRE
ET ANTISYNDICALE
AU CANADA**
PROPOSITION 5

**50 AMÉLIORER NOTRE RAPPORT
DE FORCE EN NÉGOCIATION**
PROPOSITION 6

**53 MODERNISER LES DISPOSITIONS
ANTI-BRISEURS DE GRÈVE**
PROPOSITION 7

**54 PRENDRE L'OFFENSIVE
EN SYNDICALISATION**
PROPOSITION 8

**58 DÉFENDRE ET SOUTENIR LES
TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS
ATYPIQUES ET PRÉCAIRES**
PROPOSITION 9

60 ÉLARGIR L'ADHÉSION À LA CSN
PROPOSITION 10

**62 REDYNAMISER LA
DÉMOCRATIE SYNDICALE**
PROPOSITION 11

LE SYNDICALISME À LA MANIÈRE CSN



J'Y CROIS.

CAMARADES DÉLÉGUÉ-ES,

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que j'ouvre le 64^e Congrès de la CSN. Au nom du comité exécutif et en mon nom, j'aimerais saluer l'ensemble des délégué-es, tout particulièrement ceux et celles qui assistent pour la première fois à un congrès de la CSN. Bienvenue.

Nous saluons aussi les salarié-es, dont bon nombre d'entre eux en sont aussi à leur premier congrès, ainsi que les retraité-es du mouvement. Nous remercions chaleureusement nos invité-es internationaux ainsi que nos ami-es des mouvements sociaux et des autres organisations syndicales d'être parmi nous. À tous les syndicats qui sont en grève ou en lock-out, nous souhaitons également la bienvenue. Au cours de ce congrès, nous aurons l'occasion de revenir sur les luttes des trois dernières années et de souligner votre courage et votre détermination.

Le congrès est un événement central dans notre vie démocratique. Au cours des prochains jours, nous échangerons et débattrons d'enjeux importants. Nous prendrons des décisions qui guideront nos actions au cours des prochaines années. Je souhaite que nos discussions soient fructueuses et, surtout, que chacun y trouve sa place.

La CSN compte 325 000 membres, des femmes et des hommes de diverses origines, provenant d'une variété de secteurs d'activité, représentant tous les types d'emplois et de milieux professionnels, présents dans toutes les régions. Cette diversité, c'est notre force. Elle fait la preuve qu'au-delà des intérêts particuliers, nous avons des intérêts communs.

À l'heure où le discours antisyndical prend de l'ampleur, que la droite construit de fausses oppositions entre les travailleuses et les travailleurs, nous avons plus que jamais besoin de renforcer nos solidarités. Il faut le faire entre nous, certes, mais aussi avec les autres organisations syndicales et les forces progressistes afin d'améliorer le sort de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, particulièrement celui des non-syndiqués.

En 2011, le 63^e Congrès de la CSN appelait à un virage, à un renouvellement du syndicalisme. Le présent congrès s'inscrit dans cette volonté. Les propositions qui vous seront soumises visent à poursuivre ce nécessaire renouvellement. Nous l'avons dit à plusieurs reprises, nous sommes dans une période charnière pour l'avenir du syndicalisme. Il faut accélérer le passage de la parole aux actes.



QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE...

Six ans après le déclenchement de la crise en 2008, l'économie mondiale est toujours fragile. Il y a bien certains signes d'amélioration, mais les perspectives de croissance restent limitées. Dans plusieurs pays, les taux de chômage sont toujours supérieurs à leur niveau d'avant la crise. En Europe, celui des jeunes atteint de telles proportions que l'on parle d'une génération sacrifiée. Le Canada et le Québec s'en tirent mieux, mais nous subissons les contrecoups du ralentissement mondial et des mesures d'austérité de nos deux gouvernements.

La CSN, c'est tout un monde
aux quatre coins du Québec.

La refondation du capitalisme promise au début de la crise n'est plus qu'un souvenir. Les primes et les bonus des dirigeants sont repartis à la hausse, les paradis fiscaux prospèrent et la spéculation se perpétue. Les entreprises engrangent des profits et investissent peu. Partout dans le monde, les écarts salariaux entre patrons et salarié-es progressent.

Plutôt que de relancer l'économie sur de nouvelles bases, les gouvernements ont vite renoué avec leurs bonnes vieilles recettes d'austérité budgétaire et de flexibilité du marché du travail. Pas de doute possible : la sortie de crise se fait sur le dos des travailleuses et des travailleurs. Et le Québec ne fait pas exception.

Il faut dire que partout en Occident, la gauche peine à susciter l'adhésion à son projet politique. Trop souvent, une fois au gouvernement, les partis progressistes appliquent les mêmes politiques qu'ils avaient pourtant dénoncées lorsqu'ils étaient dans l'opposition. Certes, la mondialisation a affaibli le pouvoir et la souveraineté des États. Pour renverser la vapeur, il faut accentuer les pressions sur les partis politiques afin qu'ils cessent de se comporter comme des représentants du monde des affaires et de la finance. Ils doivent se porter à la défense du bien commun.

L'ÉLECTION D'UN GOUVERNEMENT LIBÉRAL MAJORITAIRE

Cet automne, lorsque nous avons commencé les travaux en vue de ce 64^e Congrès, nous anticipions déjà le déclenchement des élections. Toutefois, nous n'avions pas envisagé que les libéraux reprendraient si vite le pouvoir, et encore moins en obtenant une aussi forte majorité. À peine 19 mois après la défaite de Jean Charest, ils forment à nouveau le gouvernement. Il aura fallu bien peu de temps pour passer l'éponge sur les scandales entourant la collusion et la corruption associés à ce parti.

S'il est encore tôt pour évaluer tous les impacts de cette élection, il est clair que la défaite du Parti québécois – avec à peine 26 % d'appuis – repousse l'avenir du projet souverainiste. Les commentateurs ont

été nombreux à décréter sa mort : projet d'une génération, celle des boumeurs, la souveraineté n'attirerait plus les jeunes. Ce jugement est sûrement trop rapide. Il nous oblige cependant à une réflexion en profondeur sur le sens à donner à ce projet pour le Québec du XXI^e siècle.

Avec le retour des libéraux au pouvoir, nous devons redoubler de vigilance. Un chef de gouvernement qui s'est dit prêt à signer la constitution canadienne par un simple vote à l'Assemblée nationale, qui minimise le recul du français à Montréal et qui trouve normal l'usage de l'anglais dans les milieux de travail a de quoi nous inquiéter. À en croire Philippe Couillard, le Québec ne retirerait que des avantages du régime fédéral canadien !

RECU DE LA GAUCHE POLITIQUE

L'élection du 7 avril dernier marque aussi un recul de la gauche politique. Si certains anticipaient que le Parti québécois serait sanctionné pour son virage à droite, symbolisé par la candidature de Pierre Karl Péladeau, l'électorat québécois a plutôt confirmé une sensibilité aux idées de droite. À eux deux, le PLQ et la CAQ ont récolté près de 65 % du suffrage et ont gagné 92 sièges sur 125.

L'attrait d'une formation de droite, comme la CAQ, et avant elle, l'ADQ, ne doit certainement pas être sous-estimé. La fin de ce parti a maintes fois été annoncée. Pourtant, il parvient toujours à rebondir. Son chef, François Legault, invoque même une renaissance de l'esprit autonomiste de l'Union nationale pour attirer des partisans du Parti québécois tout en se présentant comme le principal parti d'opposition.

Les quelques députés progressistes du Parti québécois et ceux de Québec solidaire auront la difficile tâche de défendre une autre vision du Québec.

Il est aussi regrettable que ce suffrage s'accompagne d'un net recul de la représentation des femmes à l'Assemblée nationale. En 2012, un pas important avait été franchi avec l'élection d'une femme à la tête du gouvernement pour la première fois de notre histoire. Du tiers de la députation (33 %) en 2012, elles ne représentent aujourd'hui qu'un peu plus du quart (27 %), soit 34 femmes sur 125 élu-es. Souhaitons que la dernière élection ne soit qu'un accident de parcours.

LE QUÉBEC A-T-IL VRAIMENT VOTÉ POUR ÇA ?

Dès le lendemain du vote, le livre de recettes de Jean Charest de 2003 a été ressorti. Dans un rapport sur l'état des finances publiques, des experts prétendument indépendants ont noirci la situation budgétaire de l'État, mettant la table pour nous faire avaler des compressions budgétaires sans précédent. Rappelons que le chef du Parti libéral, Philippe Couillard, n'avait jamais abordé ces questions lors de la campagne électorale. Et pourquoi donc ? Certainement pas par ignorance de la situation financière du gouvernement, son parti ayant été au pouvoir précédemment pendant presque dix années. On croirait entendre le discours de la CAQ.



Il restera à voir où logera le nouveau gouvernement libéral sur ces questions. Les mesures envisagées dans ce rapport, du gel de la masse salariale dans la fonction publique aux coupes dans les services et les programmes sociaux, en passant par la vente d'une partie des actifs d'Hydro Québec et de la SAQ, ne sont rien de moins qu'un appel à la démolition de l'État social québécois. Un tel projet accentuerait les inégalités sociales. D'autant qu'il n'a jamais fait l'objet d'un réel débat démocratique. La CSN s'opposera énergiquement à toute tentative qui irait dans cette direction.

Le printemps étudiant a représenté un moment fort de la contestation des politiques du gouvernement Charest.

L'ARROGANCE PATRONALE

L'enthousiasme affiché du monde patronal à la réélection du Parti libéral n'a rien pour rassurer. Le Conseil du patronat (CPQ) n'a même pas attendu que le gouvernement soit installé pour publier sa plateforme de revendications. Son empressement laisse peu de doute sur ses attentes à l'égard du gouvernement libéral. Le Québec figure déjà parmi les endroits les plus favorables à l'investissement, où les employeurs ont le moins de contraintes. Il faut croire que ce n'est pas suffisant. Tout est dans la mire du patronat : la fiscalité des entreprises, les lois du travail, la santé et la sécurité, les régimes de retraite, les programmes sociaux, les services publics.

Le CPQ ne cache pas non plus sa volonté d'implanter au Québec les lois antisyndicales qui existent aux États-Unis, celles-là mêmes qui sont responsables du recul du taux de syndicalisation dans ce pays. Bref, le champ libre est donné aux entreprises et aux plus fortunés pour s'enrichir encore plus au détriment de l'ensemble de la population.

Alors que nous ressentons encore les effets de la crise de 2008, que des organismes comme l'OCDE, le FMI ou la Banque mondiale s'inquiètent des écarts de revenus et des politiques d'austérité, le patronat québécois tient des positions de plus en plus radicales. Loin d'apporter des solutions viables aux enjeux actuels, le monde patronal nous propose une société encore plus inégalitaire et un appauvrissement de la classe moyenne.

DES ATTAQUES QUI SE POURSUIVENT AU FÉDÉRAL

Sur la scène fédérale, le gouvernement Harper continue à s'illustrer par ses manœuvres antidémocratiques et ses politiques de droite. Rarement a-t-on vu un gouvernement bafouer les règles élémentaires de démocratie avec si peu de scrupules. Les exemples s'accumulent. À ce titre, les coupes à répétition que subit Radio-Canada sont particulièrement odieuses. On peut qualifier d'idéologique cette décision des conserva-

teurs de remettre en question le rôle que joue le diffuseur public sur le plan de l'information et de la culture dans la société québécoise.

Ce gouvernement a multiplié les actions pour faire reculer les droits des travailleuses et des travailleurs en s'inspirant des lois américaines les plus antisyndicales, contribuant directement à réduire le taux de syndicalisation et à augmenter les écarts entre les riches et les pauvres. Cette offensive se poursuit avec l'adoption récente d'un projet de loi imposant la tenue d'un vote obligatoire pour obtenir une accréditation syndicale.

La droite a bel et bien le vent dans les voiles au Canada. La situation politique actuelle impose d'étendre nos luttes sur la scène fédérale. Le Forum social des peuples qui se tiendra au mois d'août prochain à Ottawa offre un tremplin pour forger des alliances et accroître notre rapport de force à l'échelle canadienne. La CSN avec les autres organisations syndicales, des groupes féministes, autochtones et populaires du Québec et du Canada participent activement à l'organisation de cet événement. À la veille du rendez-vous électoral canadien de 2015, le message envoyé au gouvernement Harper, le plus à droite de l'histoire politique récente au fédéral, doit être clair : il nous trouvera sur son chemin.



SUR FOND DE DÉSABUSEMENT ET DE CYNISME

Le discours de la droite profite largement du mécontentement de la population à l'égard de nos institutions démocratiques. Les organisations syndicales ne sont pas épargnées.

Les révélations de la Commission Charbonneau sur le monde de la construction et sur les pratiques douteuses de certains individus éclaboussent l'ensemble du mouvement syndical québécois. Elles font la joie de tous ceux qui cherchent à en découdre avec les syndicats.

Avec le mouvement Idle No More, les Autochtones sont aux premières loges de l'opposition aux conservateurs.

Nous avons dû intervenir plus d’une fois afin de rectifier le tir. Ce qui se dit à la commission Charbonneau ne reflète pas le mouvement syndical au Québec. Ce n’est surtout pas le syndicalisme que nous pratiquons et que nous défendons à la CSN. Dans le dossier plus particulier de la construction, nous avons toujours revendiqué le libre choix d’affiliation, et surtout le droit au travail, peu importe l’allégeance syndicale.

La CSN a réclamé la tenue d’une commission d’enquête sur l’octroi et la gestion des contrats publics dans l’industrie de la construction et le financement des partis politiques. Nous appuyons toujours sans réserve la poursuite de ses travaux. Après les révélations troublantes sur le monde municipal, qui ont d’ailleurs eu raison des maires Gérard Tremblay à Montréal et Gilles Vaillancourt à Laval, nous attendons avec impatience que la Commission aborde le financement des partis politiques provinciaux. Nous souhaitons aussi qu’elle se penche rapidement sur les partenariats public-privé au Centre hospitalier de l’Université de Montréal et au Centre universitaire de santé McGill.

La population québécoise exige d’avoir l’heure juste. Tout doit être mis en œuvre pour assainir le climat actuel. La collusion et la corruption doivent être éradiquées; la confiance dans nos institutions démocratiques restaurée.



DES SIGNES DE RÉSISTANCE

Ce portrait ne doit pas conduire au pessimisme. Partout sur la planète, des gens s’engagent pour changer les choses. Souvenons-nous du mouvement Occupons Wall Street, de celui des indigné-es, du printemps arabe et, plus près de nous, du mouvement autochtone Idle No More. Ces manifestations parfois spontanées s’appuient sur des mouvements sociaux qui, depuis des décennies, construisent un autre discours et proposent d’autres solutions au néolibéralisme.

La CSN a été parmi les premières à exiger une commission d’enquête sur la corruption et la collusion.

Au cours du dernier mandat, un événement historique a marqué le Québec : le printemps étudiant de 2012. Les étudiantes et les étudiants, auxquels se sont joints des milliers de citoyens, de travailleuses et de travailleurs, ont démontré une forte capacité de résistance et de mobilisation. Ils ont aussi fait tomber certains préjugés à l'égard des jeunes. Ils ont montré qu'ils sont engagés et politisés. C'est une bonne nouvelle pour la société québécoise. C'en est aussi une pour le mouvement syndical. Cette génération qui entre sur le marché du travail viendra certainement enrichir et, souhaitons-le, forger le syndicalisme de demain.

L'arrivée aujourd'hui de plusieurs jeunes du mouvement étudiant comme salarié-es et militants de notre mouvement en témoigne.

LA CAMPAGNE ET SI ON AVANÇAIT

Dans la foulée du conflit étudiant et de sa transformation en véritable crise sociale, la CSN s'est engagée dans la campagne *Et si on avançait*. Nous avons senti le besoin de faire ce travail d'éducation politique. Nous souhaitons aussi échanger avec les membres des syndicats et la population sur des enjeux politiques, économiques, sociaux et environnementaux.



La campagne a connu des hauts et des bas. La participation n'a pas toujours été à la hauteur de nos attentes. Mais partout où les échanges ont eu lieu, nous avons constaté un réel intérêt des travailleuses et des travailleurs pour les questions politiques et sociales qui interpellent notre société.

En ce sens, nous devons nous inspirer de cette campagne et poursuivre le dialogue avec les travailleurs sur l'importance du syndicalisme et, surtout, sur la nécessité de défendre une vision progressiste de la société.

La CSN a fait le tour du Québec pour échanger avec ses membres sur le syndicalisme et les défis auxquels il est confronté.

UN RENOUVEAU NÉCESSAIRE

Depuis près de trois décennies, le mouvement syndical subit des reculs. Dans plusieurs pays, le taux de syndicalisation a glissé sous la barre des 25 %. Avec un taux de 40 %, le Québec fait figure d'exception. On peut même se féliciter d'avoir plutôt bien résisté à la vague néolibérale. Cette résistance n'est pas le fruit du hasard. Elle résulte des efforts du mouvement syndical.

Mais nous ne sommes pas à l'abri. Les attaques de la droite et des employeurs sont de plus en plus virulentes. Notre capacité à faire des gains en négociation est en jeu, tout comme notre représentativité et notre légitimité.

Nous sommes confrontés à des défis de taille liés à la mondialisation, au déclin du secteur manufacturier, à la progression des emplois précaires et atypiques, à la diversité de la main-d'œuvre et au renforcement de l'individualisme.

Ce nouveau contexte favorise les patrons, aucun doute là-dessus. Toutefois, il ne doit pas nous condamner pas à la défensive. Encore moins au *statu quo*. Au contraire, c'est dans une perspective de construction d'une véritable force syndicale et sociale que nous souhaitons poursuivre sur la voie du renouveau syndical.

PLUS DE SOLIDARITÉ

Nous l'avons souvent souligné, tout le discours de la droite se bâtit sur l'opposition entre les travailleuses et travailleurs non syndiqués et les syndiqué-es.

Les syndiqué-es sont présentés comme des privilégiés qui ont des avantages inaccessibles aux autres. C'est exactement le genre d'argument utilisé dans le dossier des régimes de retraite de certaines municipalités. À partir d'une réalité très concrète, soit le fait que 75 % des travailleurs

et des travailleuses du secteur privé ne bénéficient d'aucun régime complémentaire de retraite, on attaque celles et ceux qui ont négocié de meilleures conditions de travail.

À ce discours, il faut notamment réclamer une retraite décente pour tous, que l'on soit syndiqué ou non.

Les transformations du monde du travail touchent autant les travailleurs qui ne sont pas syndiqués que celles et ceux qui le sont. Auparavant, les gains réalisés par les syndiqué-es avaient un effet d'entraînement sur les conditions de travail de l'ensemble des salarié-es. Aujourd'hui, c'est de moins en moins le cas. Avec la mondialisation, les employeurs parviennent à créer une concurrence entre les travailleuses et les travailleurs à l'échelle de la planète et à exercer des pressions à la baisse sur leurs conditions de travail.

Cette réalité nécessite que nous soyons actifs sur le front de la négociation, tout en exigeant des modifications aux lois du travail et à la protection sociale.

Par exemple, les personnes qui occupent des emplois temporaires ou qui travaillent pour des agences de placement de personnel sont particulièrement mal protégées. Et le patronat en profite. D'abord pour réduire ses coûts salariaux et accroître ses profits, mais aussi pour entretenir la division dans les milieux de travail. Pour améliorer leur sort, il faut obtenir des changements législatifs. Je tiens à vous rappeler que le Québec est la seule province où les agences de placement ne sont pas encadrées légalement.

La modernisation de la Loi sur les normes du travail est un incontournable. Il est plus que temps d'interdire les disparités de traitement sur la base du statut d'emploi. Les personnes qui travaillent à temps partiel ou qui occupent un poste temporaire méritent les mêmes conditions que les salarié-es permanents à temps plein.



Les financiers, le patronat et leurs haut-parleurs mettent des efforts constants pour diviser les syndiqué-es et les non-syndiqué-es.

La conciliation famille-travail-études doit aussi être améliorée. Les mesures incitatives sont insuffisantes, et il ne faut pas compter que sur la bonne volonté des employeurs.

Cette bataille est particulièrement importante pour les femmes. En plus d'occuper la majorité des emplois précaires et atypiques, elles assument encore la plus grande part des responsabilités familiales.

Ce n'est pas la première fois que nous réclamons de tels changements. Nous devons élaborer une stratégie pour nous faire progresser. Évidemment, nous n'y arriverons pas seuls. Il faut s'unir aux autres organisations syndicales, aux groupes de défense des non-syndiqués et au mouvement des femmes.

LUTTER CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

Au cours du prochain mandat, nous devons aussi prendre l'offensive pour contrer la sous-traitance et le recours aux agences de placement de personnel. Plusieurs conflits récents ont porté sur cette question. Pensons aux lock-out chez Kronos et Aciers Leroux ou à la grève chez Bombardier. Certes, certaines conventions collectives prévoient des protections. Toutefois, la situation dans nos milieux de travail commande d'intensifier nos efforts à cet égard. Aucun secteur n'est épargné, et tout indique que ces pratiques patronales s'accroîtront dans les années à venir.

Dans le secteur public, des syndicats ont prouvé que sous-traiter ou privatiser coûte plus cher et nuit à la qualité des services. Les directions locales ne reculent pas toujours. Cependant, nos efforts sont souvent couronnés de succès. Le maintien du service alimentaire dans le nouveau CHUM le prouve.



La sous-traitance est un enjeu majeur de négociation pour la très grande majorité des syndicats du secteur privé.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET PROTÉGER LA SANTÉ

Partout, les travailleuses et les travailleurs constatent une intensification de leur travail et une dégradation de leur qualité de vie au travail. La hausse des coûts liés aux absences pour maladie psychologique est un bon indicateur des problèmes dans les milieux de travail. L'Organisation mondiale de la santé prévoit même que d'ici 2020, la dépression deviendra la deuxième cause d'invalidité dans le monde, après les troubles cardiovasculaires.

Ce n'est pas la première fois que nous abordons les enjeux liés à l'organisation du travail. De toute évidence, ça prend un coup de barre pour répondre aux attentes des travailleuses et des travailleurs. Celles-ci dépassent les strictes questions salariales. Nous ne pouvons laisser les employeurs agir seuls sur ce terrain. Il faut améliorer les conditions d'exercice du travail, protéger la santé des travailleuses et des travailleurs, agir pour que le travail retrouve tout son sens afin de permettre un réel épanouissement de ces derniers.

ÉCOLOGISER LES EMPLOIS

S'il est un autre champ qui ne peut être laissé aux patrons, c'est bien celui de l'environnement.

Le dernier rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) est alarmant. Les scientifiques du monde entier confirment la gravité des changements climatiques. Notre mode de vie axé sur la consommation, notre dépendance aux hydrocarbures, notre occupation du territoire sont incompatibles avec un développement durable. Nous le savons et les preuves sont troublantes. Nous devons agir en conséquence. Se mobiliser pour que l'économie et nos emplois soient en phase avec l'écologie est un projet mobilisant et rassembleur.

Ces dernières années, plusieurs mesures ont été mises en place pour réduire les gaz à effet de serre et pour protéger l'environnement. Pensons au marché du carbone et aux diverses réglementations entourant

les matières résiduelles, le recyclage et la protection de l'eau. Plusieurs de ces initiatives ont des impacts directs sur les entreprises.

Comme syndicat, il faut talonner les employeurs, les obliger à assumer leurs responsabilités. Comme organisation syndicale, nous avons un rôle à jouer pour contribuer à ce que le Québec s'engage dans la voie du développement durable.

EN NÉGOCIATION : MISER SUR LES ALLIANCES

Comme plusieurs autres, nous constatons que le capitalisme financier a déséquilibré le rapport de force entre les travailleurs et le patronat, favorisant nettement ce dernier. Dans le secteur privé, nous sommes souvent contraints de négocier à la baisse les coûts salariaux pour satisfaire la voracité des actionnaires. La tâche n'est pas plus aisée chez les syndicats du secteur public qui doivent composer depuis des années avec des compressions budgétaires.



Plusieurs syndicats et fédérations ont misé sur les négociations regroupées ou coordonnées pour améliorer leur rapport de force face à leur employeur et dépasser les limites d'une négociation établissement par établissement. Nous croyons qu'il faut poursuivre dans cette voie. Il faut aller encore plus loin et envisager des alliances stratégiques avec d'autres organisations syndicales. Le secteur public compte déjà sur l'expérience de fronts communs. Le secteur privé doit s'en inspirer.

L'exemple du syndicat de Kronos est particulièrement éloquent. Devant une entreprise qui n'a pas hésité à décréter un lock-out, irrespectueuse des droits des travailleuses et des travailleurs, ces derniers n'ont jamais lâché. Ils ont finalement obtenu une bonne convention collective et fait reculer leur employeur sur la sous-traitance. Ce qui n'est pas rien ! Dès le début du conflit, la résistance aux visées patro-

Pour la prochaine ronde de négociation du secteur public québécois, la CSN, la FTQ et le SISF (CSQ, SFPQ et APTS) unissent leurs forces.

nales s'est accentuée : piquetage, virées chez les cadres, tournées des syndicats, visites des élu-es de la région. Avec notre soutien et celui de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM), ils ont entrepris une vaste campagne d'appuis internationaux. Certains syndicats étaient même prêts à sortir en grève pour les soutenir dans leur lutte. Leur bataille démontre que l'adhésion aux organisations syndicales internationales, ça rapporte ; que développer des solidarités à l'extérieur du milieu de travail, sur le plan régional ou sectoriel, c'est gagnant.

POUR UNE OFFENSIVE EN SYNDICALISATION

Notre taux de syndicalisation cache d'importantes disparités. Si le secteur public est syndiqué à plus de 80 %, le secteur privé ne l'est qu'à 26 %. À l'heure actuelle, 9 salarié-es non syndiqués sur 10 travaillent dans le secteur privé. On parle de 1,9 million de personnes, dont un grand nombre, surtout des femmes, occupe des emplois atypiques avec des conditions de travail précaires. Une majorité ne dispose pas d'assurance maladie complémentaire ou de régime de retraite.



Or, plus la syndicalisation dans le secteur privé reculera, plus les écarts entre les travailleuses et les travailleurs syndiqués et non syndiqués s'amplifieront. Il deviendra alors plus difficile de contrer l'offensive de la droite dans tous les domaines. Au bout du compte, c'est l'ensemble des travailleurs qui en payera la note : syndiqués, non syndiqués, du secteur public et du secteur privé. Il n'y a qu'à regarder ce qui se passe du côté des États-Unis pour s'en convaincre. La croissance des inégalités et l'érosion de la classe moyenne sont directement attribuables au recul du syndicalisme. Aujourd'hui, à peine 12 % des salarié-es américains sont syndiqués, dont un maigre 7 % dans le secteur privé.

Le comité exécutif de la CSN souhaite qu'au sortir de ce congrès, un engagement fort soit pris sur le front de la syndicalisation. Nous devons

Aux États-Unis, où le taux de syndicalisation est en chute libre, les travailleuses et les travailleurs s'organisent sous de nouvelles formes pour revendiquer.

prendre l'offensive. Il faut faire campagne pour valoriser le syndicalisme et se déployer pour élargir la syndicalisation dans le secteur privé.

Dans les années 1960, Marcel Pepin a convaincu les syndiqué-es du secteur privé d'appuyer et de consacrer des ressources à la syndicalisation des employé-es de l'État. Le pari a fonctionné : la très grande majorité d'entre eux a droit à une représentation collective. Aujourd'hui, il faut se porter à la défense des travailleuses et des travailleurs du secteur privé, tout particulièrement de celles et de ceux qui en arrachent, qui sont vulnérables.

À ce titre, nous pouvons être fiers de la campagne de syndicalisation et de la signature d'une convention chez Couche-Tard. Nous sommes parvenus à percer un secteur où la syndicalisation est difficile. L'offensive antisyndicale de l'employeur a été déjouée.

Avec Couche-Tard, nous avons fait la démonstration qu'il est possible et gagnant de sortir des sentiers battus. Pendant deux ans, un réseau de 400 militantes et militants a sillonné le Québec. Ils ont « adopté » des dépanneurs Couche-Tard. Ils ont informé les salarié-es de leurs droits et de la possibilité d'améliorer leurs conditions de travail. Six dépanneurs ont été accrédités.



Une fois la convention signée, nous avons obtenu de l'employeur qu'il l'applique à l'ensemble de ses salarié-es. Voilà une façon de démontrer que le mouvement syndical ne s'intéresse pas qu'aux syndiqués!

UNE CSN PLUS INCLUSIVE

L'approche traditionnelle de syndicalisation établissement par établissement est encore pertinente, tout particulièrement dans le secteur manufacturier. Cependant, elle a des limites lorsqu'il s'agit de rejoindre

La bataille des militantes et des militants des Couche-Tard a été plus que concluante pour se donner un syndicat.

certaines catégories de salarié-es, comme celles et ceux qui travaillent dans de petites entreprises ou qui occupent des emplois atypiques. Elle est aussi mal adaptée à certaines catégories d'employé-es qui ont des attentes et souvent un rapport différent au travail.

Peut-on imaginer d'autres façons de se syndiquer ? Peut-on réfléchir à de nouvelles formes de regroupement ? Peut-on envisager une adhésion à la CSN sur une base individuelle ? Peut-on imaginer un regroupement de travailleurs qui, pour toutes sortes de raisons, ne parviennent pas à obtenir une accréditation syndicale, même s'ils souhaitent s'unir et lutter pour améliorer leur sort ? Leurs actions pourraient viser des changements dans leur secteur d'activité et aux lois pour améliorer leur sort.

Dans le cas des travailleuses et des travailleurs autonomes, nous avons réussi de bons coups. Pensons aux responsables des services de garde en milieu familial (RSG) et des ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF). Après une longue bataille, elles ont obtenu le droit à la représentation collective et à la négociation. Pensons aussi à notre action avec des groupes de professionnels comme les sages-femmes ou les journalistes indépendants.



Aux États-Unis, mais aussi ailleurs au Canada, plusieurs organisations syndicales ont expérimenté de nouvelles formes d'organisations. Il faudra s'en inspirer.

REDYNAMISER LA DÉMOCRATIE SYNDICALE

Un mouvement de travailleuses et travailleurs, pour les travailleurs et travailleuses et par les travailleuses et travailleurs, voilà ce qui nous définit et ce qui nous anime. Or, notre vie démocratique n'est pas aussi dynamique qu'elle devrait l'être. Un fossé se creuse petit à petit entre

De belles luttes ont été menées par les travailleurs et les travailleurs autonomes pour le droit de négocier.

les membres et leurs représentantes et représentants syndicaux. Trop souvent, le syndicat est perçu comme une organisation de services et non comme un mouvement dont on fait partie et qui nous permet de progresser.

Ces difficultés ne sont pas propres à la CSN. Il n'y a pas de recette magique. Il faut réussir à renforcer la vie démocratique de nos organisations. Notre rapport de force face aux patrons en dépend. Réfléchissons ensemble à de nouvelles façons de faire et, surtout, de se rapprocher des membres, d'être à leur écoute. Nous devons construire avec eux un projet syndical qui reflète la diversité de nos milieux travail, qui mise notamment sur le processus de négociation pour stimuler la participation. Nous proposons ici d'utiliser les nouvelles formes de communication comme les médias sociaux et l'Internet.

Nous pensons aussi que le moment est venu d'engager une réflexion sur le type de syndicalisme que nous souhaitons dans le respect de nos valeurs. Quel type de leadership voulons-nous? Quelles pratiques devons-nous changer? Voilà quelques questions auxquelles nous devons réfléchir dans les années à venir.



DES RENDEZ-VOUS IMPORTANTS

Avant de conclure, je souhaite dire un mot sur deux négociations nationales qui touchent des dizaines de milliers de nos membres.

Depuis les dernières semaines, la négociation de deux conventions collectives dans l'industrie de la construction est en cours. Rappelons que les travailleuses et les travailleurs œuvrant dans le secteur Industriel ainsi que dans celui du Commercial et Institutionnel ont été frappés d'une loi spéciale l'an passé. Ils tenteront de convenir d'une entente aussi satisfaisante que celles obtenues en 2013 par les ouvriers du

Une assemblée syndicale est un lieu d'expression de solidarité et de démocratie. Ici, celle des ouvriers du Fer et du Titane de Sorel-Tracy.

Résidentiel et du Génie civil. Ces négociations se déroulent toujours sous l'œil attentif du ministère du Travail. Nous lui demandons de ne pas intervenir dans le processus et de laisser les parties négocier. Nous sommes solidaires des membres de la CSN–Construction, qui souligne d'ailleurs cette année son 90^e anniversaire de fondation.

La prochaine ronde de négociation dans le secteur public en 2015 est aussi un rendez-vous important pour notre mouvement. Quatre fédérations, près de la moitié des membres que nous représentons, mobiliseront des énergies considérables. Cette fois-ci encore, c'est en front commun que nous négocierons avec le gouvernement. La CSN, la FTQ et le Secrétariat intersyndical des services publics, regroupant la CSQ, l'APTS et le SFPQ, ont choisi d'unir leur force. Avec ce front commun, nous représentons 400 000 personnes œuvrant dans les secteurs public et parapublic.

Nous avons aussi convenu d'un protocole de non-maraudage, ce qui est une excellente nouvelle. La solidarité est indispensable pour faire des gains.

Une vaste consultation est en cours auprès des syndicats et des membres. Il s'agit d'un exercice démocratique essentiel et indispensable à la mobilisation. Nos revendications doivent être le reflet des aspirations et des besoins des travailleuses et des travailleurs que nous représentons.

Au cours des prochaines années, près du tiers des travailleuses et des travailleurs prendront leur retraite. Le renouvellement de la main-d'œuvre constitue un réel défi. L'amélioration de la qualité des emplois tant en matière de rémunération que de contenu du travail figure parmi les incontournables pour attirer et retenir le personnel.

Des années de compressions et d'austérité budgétaires ont laissé des traces. Le travail dans les services publics doit être revalorisé. Il faut redresser la situation et, surtout, éviter les fausses solutions que sont la sous-traitance et la privatisation. La qualité, l'accessibilité et l'universalité des services publics sont en jeu.

J'en profite pour vous inviter à suivre la campagne *Merci à vous*. Lancée en janvier, elle vise à valoriser le travail des milliers de salarié-es des services publics auprès de la population québécoise. Consultez le site merciavous.org et les autres plateformes de la campagne et faites circuler les différents témoignages, les publicités et les capsules vidéos dans vos réseaux.

À toutes les travailleuses et à tous les travailleurs du secteur public, la CSN est et sera de la bataille avec vous!

CONSTRUIRE L'AVENIR

Nous savons d'où nous venons. Les progrès que nous avons réalisés. Mais nous savons aussi que les choses ont profondément changé. Le monde d'aujourd'hui est différent de celui des années 1960, 1970 et même 1980. Les travailleuses et les travailleurs ont aussi changé. La main-d'œuvre s'est féminisée, diversifiée, et elle est plus scolarisée. Les jeunes expriment souvent des attentes et des besoins différents.

Le syndicalisme traverse une crise. Mais comme certains l'ont bien noté, cette crise est avant tout celle d'un certain type de syndicalisme. Celui qui s'est construit au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Celui qui s'est développé sur l'emploi permanent au sein d'une grande entreprise, principalement manufacturière. Celui où l'emploi était stable, où l'emploi atypique était marginal. Celui où la main-d'œuvre était peu diversifiée, pour ne pas dire dominée par les hommes. Ce monde n'existe plus depuis longtemps, mais plusieurs de nos pratiques et surtout de nos lois du travail s'en inspirent encore.

L'appel au renouveau syndical et les propositions qui seront mises en débat au cours de ce congrès expriment une volonté d'inventer un autre modèle. Ils réaffirment aussi la pertinence du syndicalisme.



Le renouveau syndical n'est pas un vain concept. Il s'inscrit dans une réelle volonté d'évoluer avec ses membres pour continuer de progresser.

Devant la montée de la droite et le rouleau compresseur du capitalisme financier, des formes organisées d'action collective sont plus nécessaires que jamais dans les milieux de travail et dans la société pour faire valoir les intérêts de la classe ouvrière.

Il nous appartient de prendre l'offensive, de proposer d'autres solutions. Pour cela, il faut d'abord compter sur l'appui et le militantisme des travailleuses et des travailleurs membres de la CSN. Nous le savons, nous n'arriverons pas seuls à contrer la droite ni à transformer radicalement le système capitaliste. Il faut aussi s'unir aux autres organisations syndicales et renforcer nos solidarités avec l'ensemble des forces progressistes au Québec et ailleurs dans le monde.

Nous croyons fermement que nous pouvons répondre à ces défis. La CSN est forte. Forte de ses 325 000 membres. Forte de sa diversité. Forte de son aptitude à créer des solidarités entre des salarié-es du secteur manufacturier et des professionnel-les dans les services ; entre les hommes et les femmes ; entre les générations ; entre les différents groupes qui composent la société : Autochtones, communautés culturelles, toutes celles et tous ceux qui luttent contre toutes les formes de discrimination. Elle est aussi forte de son histoire et de son ancrage dans la société québécoise.

LE SYNDICALISME
À LA MANIÈRE CSN,
J'Y CROIS,
NOUS Y CROYONS.

BON CONGRÈS !
VIVE LA CSN !



UNE CAMPAGNE D'IDÉES
Une tournée des membres afin de discuter de justice sociale, d'égalité et d'équité pour définir notre action syndicale.



UNE INTÉGRATION HARMONIEUSE
L'immigration doit s'inscrire dans une vision large incluant nos valeurs sociales, humaines et humanitaires.



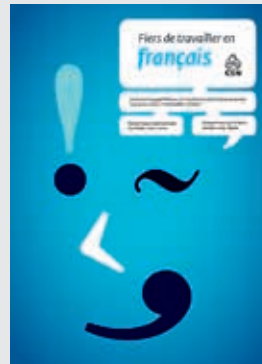
UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE POUR LE QUÉBEC
Amener les gouvernements à proposer une stratégie industrielle dans le cadre d'un vrai dialogue social.



DES REVENUS DÉCENTS LONGTEMPS
L'idée d'un bon régime de retraite est constamment remise en cause. Un outil syndical pour appuyer nos revendications.



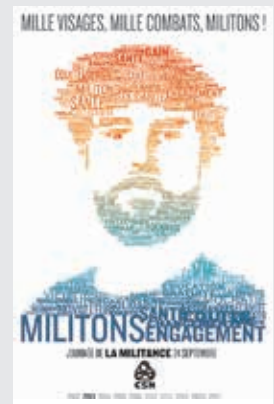
VIVRE DIGNEMENT
Un travail à temps complet devrait permettre de sortir de la pauvreté. Partout sur la planète, une convergence des luttes.



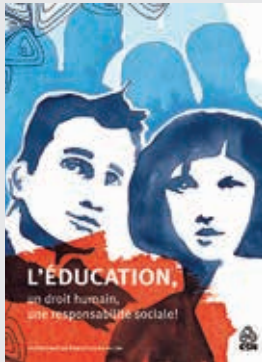
NOTRE LANGUE, NOTRE CULTURE
Le français recule au travail dans la métropole. Un guide pour faire connaître et faire respecter la Charte de la langue française.



UN TRAVAIL ESSENTIEL
Plus de 500 000 femmes et hommes offrent des services essentiels au Québec, souvent dans des conditions difficiles. Merci à vous!



1001 RAISONS DE MILITER
Le 24 septembre 1921, des syndiqués se réunissaient pour former ce qui deviendra la CSN. Saluons l'engagement militant au quotidien.



**SYMBOLE DE
PROGRÈS SOCIAL**
Une plateforme pour un
accès universel à une
éducation de qualité qui
profite à toutes et à tous.



POINTS DE VUE
Pierre d'assise de la démoc-
ratie, l'information syndi-
cale doit circuler et favoriser
échanges et débats, sur
toutes les plateformes.



**DISCRIMINATION
ET PRÉJUGÉS**
Un guide d'animation
pour contribuer à la lutte
contre les préjugés et
la discrimination dans
les lieux de travail.



SOUVENONS-NOUS
En 2013, 184 personnes sont
décédées des suites d'un
accident du travail ou d'une
maladie professionnelle.



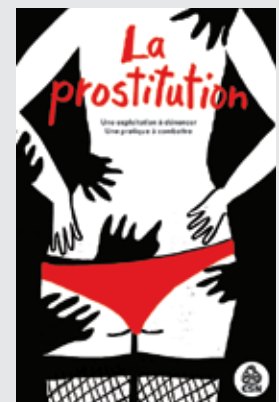
LA PRÉVENTION EN TÊTE
Du temps de libération syn-
dicale pour la prévention
et de vrais programmes de
prévention en santé et en
sécurité du travail.



L'UNION FAIT LA FORCE
Dans un syndicat, il est
essentiel de regrouper tous
les travailleurs et toutes les
travailleuses, et de les faire
participer pleinement.



**UNIVERSELS
ET INALIÉNABLES**
Un texte majeur qui
incarne toujours un idéal
qu'il faut constamment
défendre et promouvoir.



**DISCRIMINATION
ET VIOLENCE**
Faire reculer le mépris et
les injustices dont sont
victimes les femmes
en luttant aussi contre
l'exploitation sexuelle.

RENFORCER NOTRE ACTION SYNDICALE

De congrès en congrès, nous avons adopté un nombre impressionnant de propositions sur des questions aussi importantes pour nos membres que pour l'ensemble de la société québécoise : création et maintien d'emplois de qualité dans toutes les régions du Québec, défense de nos services publics de santé, de services sociaux et d'éducation, soutien au secteur manufacturier, développement durable et environnement, protection des travailleuses et des travailleurs qui occupent des emplois atypiques, sécurisation du revenu à la retraite, bonification du programme d'assurance-emploi, accès à la formation professionnelle, lutte à la pauvreté, égalité entre les femmes et les hommes, intégration des personnes immigrantes, défense du français au travail, appui aux peuples autochtones, etc.

L'ensemble de ces engagements guide toujours nos actions et continuera de le faire à l'avenir. Les propositions soumises au 64^e Congrès reflètent notre volonté d'accentuer le travail amorcé avec le 63^e Congrès sur le renouvellement du syndicalisme. Elles sont centrées sur l'action et le renforcement de notre capacité à infléchir le cours des choses au travail, en négociation, en syndicalisation et dans la sphère politique.

Les propositions sont divisées en deux grands blocs. Le premier bloc est consacré au travail et à l'emploi, et s'inscrit dans les suites de la campagne *Et si on avançait*. La sécurité du revenu tout au long de la vie, la sous-traitance, la qualité du travail ainsi que l'intervention syndicale en environnement dans les milieux de travail figurent parmi les enjeux abordés.

Le second bloc traite du syndicalisme et de notre rapport de force. Il s'attarde aux défis entourant la négociation, la syndicalisation et la démocratie syndicale.

THÈME 1

TRAVAIL ET EMPLOI



SÉCURISER LE REVENU TOUT AU LONG DE LA VIE

L'accès à un emploi de qualité demeure la meilleure garantie d'une sécurité du revenu tout au long de la vie. Or, cet accès est loin d'être assuré. Des milliers de personnes sont toujours à la recherche d'un emploi et dans plusieurs régions du Québec les taux de chômage sont élevés.

Pour celles et ceux qui ont un travail, la qualité n'est pas toujours au rendez-vous. Salaire qui stagne, peu ou pas d'avantages sociaux, difficulté à concilier la famille et le travail, horaire instable, accès limité à la formation et insécurité sont autant de manifestations d'une qualité qui laisse à désirer.

À l'heure actuelle, près de quatre emplois sur dix sont atypiques (38 %), c'est-à-dire à temps partiel, temporaire, autonome ou obtenu par l'entremise d'une agence de placement. Rien ne laisse présager un renversement de tendance, au contraire. Au cours de la dernière décennie, l'emploi temporaire et l'emploi à temps partiel ont progressé plus rapidement que les emplois permanents ou à temps plein. Si la part du travail autonome est relativement stable, autour de 13 %, les agences de placement de personnel sont en pleine expansion.

La précarisation de l'emploi n'est pas le fruit du hasard. Elle résulte des stratégies des entreprises et des gouvernements pour réduire les coûts salariaux et flexibiliser le marché du travail. Au nom du soutien de la compétitivité réclamée par le patronat, le gouvernement se fait complice de l'exclusion de milliers de travailleuses et de travailleurs du champ d'application du droit du travail et de la protection sociale. De plus, il favorise la prolifération d'emplois de faible qualité et la montée des inégalités sur le marché du travail.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La réalité de l'emploi atypique est variée. L'emploi temporaire touche autant les hommes que les femmes, le travail autonome est surtout le fait des hommes (62 %), alors que l'emploi à temps partiel est celui des femmes (65 %) et des jeunes de 15 à 24 ans (38 %). Les femmes sont plus nombreuses dans les emplois précaires. Elles occupent 57 % des emplois payés au salaire minimum.

ÉLARGIR L'ACCÈS AUX LOIS DU TRAVAIL ET À LA PROTECTION SOCIALE

Depuis plusieurs années maintenant, la progression des emplois atypiques représente un réel défi pour le mouvement syndical. En plus d'exercer une pression à la baisse sur les conditions de travail, elle permet aux partisans de la droite de construire de fausses oppositions en associant les meilleures conditions de travail des salarié-es syndiqués à des « privilèges » inaccessibles à ceux qui ne le sont pas. Comme si les conditions de travail négociées des syndiqué-es étaient déraisonnables et obtenues au détriment de celles des non-syndiqué-es.

Cela dit, les personnes qui vivent des situations de précarité et de vulnérabilité en emploi ont souvent le sentiment d'être délaissées par les organisations syndicales. Il faut s'en préoccuper, élargir nos actions pour les rejoindre et améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Notre réponse doit évidemment passer par la syndicalisation et la négociation (nous en traiterons d'ailleurs dans une série de propositions). Mais elle doit aussi résider dans une offensive sur le front législatif. Sans un renforcement des lois du travail, les fractures et les iniquités dans le monde du travail s'amplifieront.

Les changements à revendiquer sont bien connus : élargissement de la définition de salarié dans l'ensemble des lois du travail afin de mieux couvrir les travailleuses et les travailleurs autonomes dépendants économiquement¹ ; interdiction des disparités de traitement ; renforcement de la réglementation des agences de placement de personnel pour assurer une plus grande protection aux travailleuses et aux travailleurs ; meilleur encadrement des conditions de travail des travailleuses domestiques ; amélioration du droit à la représentation collective et à la négociation ; accès à la protection sociale, peu importe le statut d'emploi, etc.

Depuis trop longtemps maintenant, les personnes occupant les emplois atypiques supportent indûment les coûts de la flexibilité recherchée par les entreprises. Au cours du prochain mandat, nous devons accentuer nos efforts pour obtenir un élargissement de la couverture du droit du travail et de la protection sociale à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, peu importe leur statut.

1. La notion de dépendance économique pour les travailleuses et les travailleurs autonomes fait référence à une dépendance économique envers un donneur d'ouvrage. Souvent les travailleurs ne peuvent même pas offrir leur service à quelqu'un d'autre.



LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2003, un comité d'experts présidé par M. Jean Bernier a remis un rapport sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Onze ans après sa parution, la grande majorité des recommandations de ce rapport demeurent d'actualité, comme :

- l'harmonisation de la définition de salarié dans toutes les lois du travail pour inclure et protéger les faux autonomes (dépendants économiquement), incluant la reconnaissance du statut de salarié au sens du Code du travail;
- l'accès à une meilleure protection sociale, notamment en matière de santé et de sécurité au travail pour les travailleuses et les travailleurs atypiques;
- l'interdiction légale de la discrimination sur la base des statuts d'emploi;
- le contrôle des agences de placement de personnel et l'accès à la syndicalisation pour ces travailleurs;
- le renforcement du pouvoir de négociation pour les travailleurs autonomes qui souhaitent s'organiser.

MODERNISER LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL : UN INCONTOURNABLE

Pour combattre la précarité en emploi et réduire les inégalités sur le marché du travail, une modernisation de la Loi sur les normes du travail (LNT) s'impose. La dernière révision, bien incomplète, date de 2002.

Plusieurs aspects de cette loi méritent d'être renforcés. Le premier vise l'interdiction des disparités de traitement. Ces dernières années, la CSN a fait de cette question une priorité. Les syndicats ont été interpellés pour faire de la lutte aux discriminations en fonction du statut d'emploi un enjeu de négociation. Ce travail doit se poursuivre. Dans les conventions collectives, la présence de dispositions différentes selon le type de statut mine la solidarité et accentue la méfiance à l'égard des syndicats, notamment de la part des jeunes. À long terme, elle ne fait que des perdants.

Nous sommes toutefois convaincus que la négociation ne peut faire tout le travail. La LNT doit être plus contraignante à cet égard. Elle doit aussi inclure une interdiction des clauses « orphelin » dans le cas des régimes de retraite et des assurances collectives.

Un autre aspect de la LNT qui gagnerait à être révisé touche les mesures ayant des incidences



sur la conciliation famille-travail ; pensons à la durée des vacances, aux congés pour obligations familiales ou aux horaires de travail. Malgré les discours, les milieux de travail sont encore très mal adaptés aux besoins des familles. Les femmes en font quotidiennement l'expérience. Les jeunes aussi ont des attentes à cet égard. Il est temps que le gouvernement cesse de miser sur la seule flexibilité qui convient aux employeurs, en oubliant les besoins des salarié-es.

DANS L'INTÉRÊT DE TOUS

La modernisation de la LNT permettrait d'améliorer la qualité de vie d'une forte proportion de salarié-es non syndiqués, mais aussi celle de nombreux syndiqué-es dont les conventions collectives contiennent des dispositions qui s'éloignent peu ou pas du tout des obligations légales. Pensons aux impacts qu'auraient la bonification des vacances, le paiement des congés pour obligations familiales ou le droit de refuser des heures supplémentaires de travail. Sans compter les effets d'une interdiction des disparités de traitement sur la base des statuts d'emploi.

Cette réforme, nous ne l'obtiendrons pas seuls. Nous proposons de mettre en place une coalition large, regroupant l'ensemble des organisations syndicales québécoises et nos allié-es du mouvement des femmes et des groupes de défense des non-syndiqués, et d'adopter un plan d'action et une stratégie bien définie.

Ensemble, nous pourrions convenir de revendications communes et, surtout, faire les pressions et les actions nécessaires pour obtenir une réforme de cette loi qui influence les conditions de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise.

REPENSER LA PROTECTION POUR AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DU REVENU DE TOUS

Les transformations de l'emploi n'ont pas que des incidences sur les conditions de travail, elles ont aussi des répercussions sur la sécurité économique des personnes. Celles et ceux dont le lien d'emploi est fragilisé et qui, par choix ou par obligation, vivront plusieurs changements d'employeurs au cours de leur vie active sont particulièrement vulnérables. Or, loin d'assurer une réelle protection,

nos programmes de sécurité du revenu sont mal adaptés à ces nouvelles réalités. Pire encore, sous prétexte de favoriser la croissance de l'emploi, ils ont subi, au cours des années, des modifications qui ont amplifié l'insécurité.

À l'heure actuelle, 60 % des chômeurs n'ont pas droit au programme d'assurance-emploi. Les femmes occupant des emplois à temps partiel sont particulièrement pénalisées, alors que les travailleuses et les travailleurs autonomes en sont carrément exclus. Loin d'atténuer ces exclusions, la dernière réforme du gouvernement Harper va les amplifier.

La protection du revenu à la retraite est tout aussi inadéquate ; 60 % des travailleuses et travailleurs n'ont pas de régimes complémentaires et cette proportion grimpe à 75 % dans le secteur privé.

La formation en cours d'emploi est peu accessible pour les salarié-es précaires, alors qu'ils devraient être les premiers à en bénéficier pour améliorer leur situation sur le marché du travail.

Par ailleurs, avec l'érosion des programmes de protection sociale, la sécurité financière au cours de la vie active repose de plus en plus sur les épaules des travailleuses et des travailleurs. On le sait, en cette ère néolibérale, la tendance est de dégager les employeurs et les gouvernements de leurs responsabilités et d'accroître celle des individus. La CSN a toujours dénoncé cette idéologie qui nourrit les inégalités. La sécurité du revenu tout au long de la vie doit être une responsabilité collective et partagée.

Au cours des années, nous avons abordé plusieurs enjeux qui ont des effets sur la sécurisation des revenus, mais souvent un dossier à la fois. Nous proposons une réflexion sur l'ensemble des mesures et des programmes de protection sociale afin de dégager une vision intégrée et adaptée aux nouvelles réalités du monde du travail en portant une attention particulière aux besoins des personnes en état de vulnérabilité.

SÉCURISER LE REVENU TOUT AU LONG DE LA VIE

PROPOSITION 1

- 1.1 Que la CSN revendique un élargissement de la couverture des lois du travail et de la protection sociale pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.
- 1.2 Que la CSN, en association avec les autres organisations syndicales québécoises, le mouvement des femmes et les groupes de défense des non-syndiqué-es, convienne d'un ensemble de revendications pour une réforme de la Loi sur les normes du travail en portant une attention particulière aux disparités de traitement selon le statut d'emploi et aux mesures facilitant la conciliation famille-travail ainsi que la conciliation études-travail. Que, sur la base de ces revendications, un plan d'action triennal, incluant une campagne auprès des syndicats, soit mis en place. Qu'un suivi régulier soit fait au conseil fédéral et qu'un rapport soit déposé au prochain congrès.
- 1.3 Que la CSN développe une vision intégrée sur la sécurité du revenu tout au long de la vie adaptée aux nouvelles réalités du marché de l'emploi ainsi qu'aux besoins des personnes occupant des emplois atypiques, en période de chômage ou qui connaissent des difficultés d'intégration au marché de l'emploi.

CONTRER LA SOUS-TRAITANCE ET LE RECOURS AUX AGENCES DE PLACEMENT

Ces dernières années, les employeurs, du privé comme du public, ont accéléré le recours à la sous-traitance, à la privatisation et aux agences de placement de personnel. Dans le secteur privé, de longs conflits de travail ont porté sur ces enjeux.

Le lock-out de près de six mois chez Kronos, le lock-out de cinq mois chez Aciers Leroux, la grève de deux mois chez Bombardier et les pressions de Produits forestiers Résolu pour la réouverture des conventions collectives portaient tous sur la sous-traitance. Nous vient également à l'esprit la lutte du syndicat des Métallus, affilié à la FTQ, de l'usine de Rio Tinto Alcan à Alma au Lac-Saint-Jean, en 2012.

Tout indique que l'externalisation², la sous-traitance et le recours à des agences de placement de personnel s'amplifieront dans les années à venir. Pour les entreprises, l'attrait de telles pratiques est évident : en achetant la force de travail comme n'importe quelle marchandise, le donneur d'ouvrage se soustrait totalement à ses responsabilités d'employeur. Le rêve des capitalistes financiers d'une entreprise sans salarié-es est en voie de se réaliser. Dans certains cas, nous n'en sommes pas si loin. Une compagnie comme Apple fait travailler plus de 750 000 personnes aux quatre coins du monde, alors qu'à peine 8 % sont inscrites sur sa liste de paye (63 000 personnes). De grandes chaînes hôtelières, comme Marriott, se limitent à exploiter une bannière, laissant à des sous-traitants, qui eux-mêmes passent par des agences pour recruter le personnel, le soin de s'occuper de la gestion des hôtels³.

Cette tendance est inquiétante. En plus de fragiliser le lien d'emploi, elle contribue à dégrader les

conditions de travail de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs ; tant chez ceux qui sont employés par l'entreprise que ceux qui le sont par les compagnies sous-traitantes ou par les agences de placement.

UN ENJEU DE NÉGOCIATION

Dans le secteur public, de nombreux syndicats ont pris l'offensive. Avec l'aide de leur fédération, ils ont déconstruit les mythes entourant les vertus du privé, ont démontré que les économies escomptées n'étaient pas au rendez-vous et, dans certains cas, ont proposé d'autres solutions crédibles qui assurent la qualité des services. La partie n'est pas gagnée, les pressions demeurent fortes, mais des victoires sont possibles.

PROTÉGER LES SALARIÉ-ES SAISONNIERS

Au cours des dernières années, différentes initiatives ont été développées pour atténuer les problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre dans les entreprises saisonnières. Parmi ces initiatives figure le prêt de main-d'œuvre entre entreprises. Des employé-es peuvent ainsi être embauchés par une autre entreprise, mais doivent retourner chez leur employeur principal lorsque celui-ci a besoin d'eux. La récente réforme de l'assurance-emploi a accentué l'attrait pour ce type de pratiques. Or, celles-ci ne sont pas encadrées et les travailleurs visés peu protégés. Il faut s'en occuper.

Dans le secteur privé, nous devons redoubler d'efforts. Avec les modifications apportées à l'article 45 du Code du travail par le gouvernement Charest en 2003, les protections légales ont été fortement affaiblies.

La CSN est déterminée à appuyer les fédérations et les syndicats dans cette lutte contre la sous-traitance et le recours aux agences de placement. Nous proposons aux fédérations de développer un cadre stratégique de négociation qui sera soumis à leurs congrès en 2015. Nous offrirons aussi un soutien aux syndicats à toutes les étapes de leur bataille.

DES INITIATIVES INSPIRANTES

Au cours des dernières années, la FSSS, en collaboration avec les diverses composantes de la CSN, a fait de la lutte pour la valorisation, la promotion et la préservation des services publics (VPP) une priorité avec comme objectif de faire valoir systématiquement des solutions de rechange publiques aux projets de privatisation et de sous-traitance. Plusieurs outils ont été développés visant à soutenir la prise en charge des dossiers de privatisation.

Plusieurs avancées ont été réalisées. Citons le moratoire national obtenu sur la conversion de ressources publiques en ressources privées dans le domaine de la déficience intellectuelle et des troubles envahissants du développement, le rehaussement du nombre d'heures-soins en CHSLD au CSSS de la Vieille-Capitale, la réintégration dans le secteur public des agents de sécurité au Centre jeunesse de la Mauricie et du Cœur-du-Québec et des activités d'entretien ménager à l'Institut de réadaptation Gingras-Lindsay de Montréal, la mise sur pied de la Coalition contre les CHU en PPP, la Coalition Sauvons l'Hôtel-Dieu, la lutte menée dans le dossier des CHSLD en PPP, le sauvetage de la buanderie et de la cuisine au CSSS du Lac-Saint-Jean Est et le rapatriement des services informatiques au CSSS de Trois-Rivières.

PROTÉGER LES EMPLOIS

PROPOSITION 2

- 2.1 Que la CSN, en appui aux fédérations, fasse de la lutte contre la sous-traitance et le recours aux agences de placement de personnel une priorité et qu'elle développe un cadre stratégique de négociation qui sera présenté aux congrès des fédérations en 2015.
- 2.2 Que la CSN et les organisations affiliées soutiennent les syndicats dans leurs actions contre la sous-traitance et le recours aux agences de placement de personnel en fournissant l'aide nécessaire pour, notamment :
 - a) mobiliser les membres de nos syndicats;
 - b) développer un contre-argumentaire (évaluation des coûts, répercussion sur la qualité des produits et des services, incidence sur le climat de travail, etc.);
 - c) proposer des solutions de rechange au projet patronal;
 - d) rechercher des appuis et former des alliances avec d'autres intervenants.
- 2.3 Que la CSN développe une position sur les protocoles de prêt de main-d'œuvre entre entreprises afin d'assurer la protection des travailleuses et des travailleurs visés.

2. L'externalisation consiste à transférer une activité en sous-traitance exclusive à une entreprise créée spécialement pour exercer cette activité. L'externalisation se distingue de la sous-traitance parce que l'entreprise donneuse d'ordre exige des engagements et supervise étroitement la production ou le service.

3. En 2011, la compagnie Marriott possédait et gérait un seul des 357 hôtels en activité sous sa bannière. Voir David Weil, *The Fissured Workplace*, Harvard University Press, Cambridge, 2014, p.146.



AGIR SUR LA QUALITÉ DU TRAVAIL

La quête de la flexibilité et de la réduction des coûts salariaux n'a pas que précarisé l'emploi, elle a aussi dégradé les conditions d'exercice du travail. Depuis des années, les employeurs procèdent à des restructurations et font des choix de gestion qui modifient l'organisation du travail et affectent la santé des travailleuses et des travailleurs sous prétexte d'accroître la productivité et leur compétitivité.

Amélioration continue, Service client, Juste à temps, qualité totale et méthode *Lean* sont autant de termes et de modes d'organisation de la production ou des services qui se répandent dans les milieux de travail. Le secteur public n'a pas échappé à la vague, alors que l'implantation de projets de réorganisation inspirés de la méthode *Lean* se poursuit.

ASSURER UNE CRITIQUE DES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Nos préoccupations à l'égard de l'organisation du travail ne sont pas nouvelles. Au dernier congrès, nous avons invité les syndicats à s'impliquer davantage dans leurs milieux de travail. Même si nos interventions ne sont pas toujours bien accueillies par les employeurs, ceux-ci invoquant leur droit de gérance, nous ne pouvons pas leur laisser le champ libre; les syndicats doivent poursuivre leurs efforts d'intervention. Afin de mieux les soutenir, nous allons assurer un suivi de l'évolution des différentes formes d'organisation du travail et documenter leurs effets sur les conditions de travail en nous basant sur les expériences déjà en cours dans les milieux de travail.

Prévalence
des indicateurs
de santé mentale,
Québec,
2007-2008

	Total	Femmes	Hommes
Détresse psychologique	33 %	38 %	29 %
modérée	15 %	16 %	14 %
élevée	18 %	22 %	15 %
Symptômes dépressifs	7 %	10 %	5 %
Harcèlement psychologique	15 %	17 %	13 %

Source : EQCOTESST

UN CONFLIT SUR LA QUALITÉ

L'implication syndicale en organisation du travail est d'autant plus importante que plusieurs salarié-es, dans les secteurs privé et public, subissent une intensification de leur travail.

Les tâches s'alourdissent, le rythme s'accélère, les délais sont plus courts et stricts, les marges de manœuvre disparaissent et les contrôles s'accroissent. Effectuer sa tâche, sans temps mort et dans l'urgence, est une source de stress. Le sentiment d'être privé de la capacité de faire un travail de qualité se répand.

Pour les employeurs, un travail de qualité est d'abord celui qui atteint les objectifs de rentabilité ou de réduction de coûts. Pour les salarié-es, réaliser des objectifs financiers sans considération de la réalité du travail et, dans certains cas, au détriment même de la qualité du produit ou du service, remet en cause le sens de leur emploi.

Pas étonnant que la frustration progresse et que le climat de travail se détériore! Dans un tel contexte, la violence et le harcèlement ne sont jamais loin. Même si tous les milieux de travail ne sont pas confrontés à des problèmes aussi aigus, il n'en demeure pas moins que l'accroissement des problèmes de santé au travail, et tout particulièrement ceux liés à la santé psychologique, indique que le travail est « malade ».

LE SAVIEZ-VOUS ?

Au Québec, 50 % des absences au travail sont attribuables à des problèmes de santé psychologique.

L'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) réalisée en 2008 auprès d'un échantillon représentatif de la main-d'œuvre québécoise a confirmé l'importance des problèmes liés à la santé psychologique dans les milieux de travail. Les résultats montrent aussi des différences significatives entre les hommes et les femmes.



NÉGOCIER POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET PROTÉGER LA SANTÉ

Plusieurs de nos conventions collectives offrent encore trop peu de prises pour faire face à la dégradation de la qualité et des conditions d'exercice du travail. Peu de conventions contiennent des dispositions pour contrer l'intensification, l'alourdissement des charges ou prévenir la détresse psychologique. Il faut renverser la vapeur. Il ne s'agit pas d'une tâche facile. Chaque milieu de travail est unique. Les situations varient aussi selon le poste occupé. Alors que certains sont soumis à des délais serrés ou à une surveillance constante, d'autres occupent des fonctions émotionnellement exigeantes. D'autres encore, pensons aux femmes dans des secteurs d'activité où elles sont largement minoritaires, doivent se battre pour faire leur place. Celles-ci subissent d'importantes pressions qui affectent leur santé psychologique.

Cela dit, une série de facteurs qui influencent la santé au travail peuvent être négociés et, dans certains cas, font déjà l'objet de clauses dans les conventions collectives. Le temps de travail et les horaires, les congés, l'autonomie professionnelle, la charge de travail ainsi que les marges de manœuvre, l'accès à des mesures de conciliation famille-travail en sont autant d'exemples.

La prise en charge de ces enjeux dans le cadre des négociations collectives permettra aussi d'ouvrir des espaces de discussions syndicales sur des aspects de la vie au travail qui préoccupent les salarié-es. En effet, pour une majorité de personnes, avoir un emploi ne se réduit pas au salaire et aux avantages sociaux. La qualité du travail importe aussi. Faire un travail intéressant, s'épanouir professionnellement, être reconnu, faire partie d'un collectif et avoir de bonnes relations avec les collègues de travail sont autant d'éléments qui comptent. Or, des études montrent un écart grandissant entre ces aspirations et la réalité quotidienne du travail pour de nombreuses personnes.

AGIR SUR LA QUALITÉ DU TRAVAIL

PROPOSITION 3

- 3.1 Que la CSN et les fédérations fassent un suivi de l'évolution des différentes formes d'organisation du travail, des travaux en cours et de leurs effets sur les conditions d'exercice du travail et qu'elles développent des outils de sensibilisation.
- 3.2 Que la CSN planifie des activités de réflexion à l'intention notamment des comités de négociation, des responsables de santé et de sécurité dans les syndicats et des équipes fédératives concernant les enjeux affectant la qualité du travail et la prévention en santé psychologique.
- 3.3 Que le Comité de coordination générale des négociations (CCGN) documente les conditions d'exercice du travail qui ont des effets sur la qualité du travail et la santé psychologique, tels que la charge de travail, les horaires, la conciliation famille-travail-études, la rémunération, l'autonomie professionnelle, et qu'il recommande des mesures à négocier.
- 3.4 Que les syndicats, appuyés des fédérations, ciblent des priorités d'action en prévention et en fassent des enjeux de négociation et d'intervention après avoir identifié, dans leur milieu de travail, les problématiques touchant la qualité du travail et la santé psychologique (absentéisme et coûts des assurances collectives pour maladie, présentéisme, charge de travail, climat de travail, autonomie professionnelle, etc.).
- 3.5 Que les conseils centraux, appuyés de la CSN, poursuivent et accentuent leurs efforts de développement des réseaux d'entraide dans les milieux de travail.
- 3.6 Que la CSN planifie des activités de réflexion sur la place qu'occupe le travail dans la vie des gens.

Parallèlement, le rapport au travail se modifie. Si celui-ci occupe toujours une place importante, plusieurs recherchent un meilleur équilibre et souhaitent qu'il n'occupe pas toute la place. Les nouvelles technologies brouillent les frontières entre le travail et la vie personnelle, ce qui accentue l'impression d'un envahissement du travail sur les autres aspects de la vie. Les jeunes sont particulièrement sensibles à ces enjeux.

Des avancées s'imposent dans les milieux de travail. Les syndicats doivent cibler des priorités en fonction de leur réalité. Pour les soutenir, nous proposons d'organiser des activités de réflexion et d'échanges ainsi que de documenter les mesures de prévention en santé psychologique qui peuvent être négociées.

Finalement, les conseils centraux doivent poursuivre leurs efforts pour développer et consolider les réseaux d'entraide. Ceux-ci assurent un soutien indispensable aux personnes en difficulté, qui se sentent souvent isolées et responsables de leur situation, tout en les référant vers les ressources en mesure de les aider. Ils jouent aussi un rôle de prévention essentiel. Ils permettent de modifier à la source les conditions de travail pour des milieux de travail plus humains.

ÉCOLOGISER LES EMPLOIS

La protection de l'environnement est certainement l'un des grands défis du XXI^e siècle. La victoire contre les changements climatiques est loin d'être acquise. Le dernier rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) est alarmant. Il prévoit des bouleversements majeurs pour tous les continents si la tendance au réchauffement n'est pas inversée.

Malgré ces avertissements, les pays tardent à mettre en place des plans d'action contraignants et à atteindre les cibles de réduction, pensons tout particulièrement au gouvernement canadien sous Harper. Bien que le Québec se soit doté d'objectifs plus ambitieux, les récents débats et les tergiversations entourant l'exploitation des gaz de schiste et du pétrole montrent qu'il est parfois difficile de conjuguer la protection de l'environnement avec la croissance économique et la création d'emplois.

Depuis des années, la CSN est engagée dans les questions environnementales. Nous avons pris position sur l'ensemble des orientations et des politiques gouvernementales concernant la protection de l'environnement (plan gouvernemental sur le développement durable, cibles de réduction des gaz à effet de serre, marché du carbone, politique énergétique, etc.) Les fédérations et les conseils centraux ont aussi été actifs dans une foule de dossiers : aménagement du territoire, transport, gestion de l'eau, projets énergétiques (hydraulique, éolien, thermique, pétrole), politique industrielle, loi sur les mines, etc.

À la CSN, nous croyons que le Québec doit résolument s'engager dans une transition vers un nouveau modèle de développement affranchi du pétrole, tout en protégeant les travailleuses et les travailleurs. La création d'emplois « verts » et de qualité dans des secteurs orientés vers la protection de l'environnement, comme les technologies propres, s'inscrit parfaitement dans cet objectif. Toutefois, il faut aussi écologiser nos emplois,

c'est-à-dire poser des gestes pour que nos milieux de travail et nos modes de production respectent l'environnement et qu'ils participent à la réduction des gaz à effet de serre (GES).

Ces dernières années, les syndicats ont été invités à mettre sur pied, dans leur milieu de travail, un comité syndical ou paritaire sur l'environnement. Ils ont aussi été encouragés à mettre en œuvre des actions dans leur milieu de travail allant dans le sens d'une gestion environnementale plus responsable. Nous sommes convaincus que dans plusieurs syndicats, il est possible d'aller plus loin.

FAIRE LE SUIVI DES LOIS ET DES RÉGLEMENTATIONS POUR MIEUX INTERVENIR

Au cours du prochain mandat, la CSN compte accentuer son soutien aux syndicats pour qu'ils prennent l'offensive. Nous souhaitons travailler avec les fédérations et les conseils centraux afin de faire le suivi des lois et des règlements touchant la protection de l'environnement. Tous les paliers de gouvernement, fédéral, provincial et municipal, ont adopté des mesures qui ont des répercussions sur les entreprises et les institutions. Pensons aux lois sur les pêches et sur la qualité de l'environnement, à la protection des lacs, de l'eau et de l'air, à l'aménagement du territoire et au zonage, etc. À cela s'ajoutent des normes et des certifications privées, comme la certification FSC (Forest Stewardship Council) dans le domaine des produits de la forêt, qui obligent les entreprises à modifier leurs pratiques et leurs modes de production.

Au Québec, la Loi sur la qualité de l'environnement avec ses dizaines de règlements est au cœur du droit québécois en environnement. Elle encadre une foule de domaines, dont la qualité de l'air, l'eau, les matières résiduelles, etc.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur en 2013 du système québécois de plafonnement et d'échange de droits d'émission (marché du carbone) représente une initiative majeure en matière de réduction des gaz à effet de serre. Son impact sur les entreprises, mais aussi sur des secteurs d'activité et des régions risque d'être important. Présentement, près de 80

grandes entreprises qui émettent de grandes quantités de GES sont visées ; Rio Tinto Alcan, Produits forestiers Résolu, Arcelor Mittal, Kronos, Domtar en font partie. C'est donc dire que plusieurs de nos membres sont touchés.

Devant la multiplication des initiatives en matière environnementale, nous avons intérêt à suivre l'évolution du cadre législatif et normatif. Il faut s'en servir comme levier pour interpeler les employeurs et encourager des modes de production plus écologiques.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Depuis 2013, le marché du carbone vise les grandes entreprises manufacturières qui émettent plus de 25 000 tonnes de GES annualisées, essentiellement des papetières, des alumineries, des usines de chaux, des usines dans la pétrochimie ainsi que des cimenteries.

Ces entreprises ont deux choix : trouver des façons de réduire leurs émissions (par exemple, en remplaçant le mazout lourd par la biomasse) ou acheter sur la Bourse des droits d'émissions, augmentant ainsi leurs coûts de production.

Comme travailleurs et travailleuses, mais aussi comme citoyennes et citoyens, nous avons tout intérêt à ce que les entreprises soient très performantes en matière environnementale et qu'elles réduisent leur consommation énergétique.

De plus, à partir de janvier 2015, les entreprises qui distribuent des carburants et des combustibles au Québec ou qui en importent pour leur consommation seront également assujetties. Des compagnies comme Gaz Métro ont déjà indiqué qu'elles comptaient refiler la facture à leurs clients commerciaux et résidentiels. Les entreprises auront tout intérêt à réduire leur consommation énergétique. Et nous à faire des pressions pour qu'elles posent les gestes nécessaires.

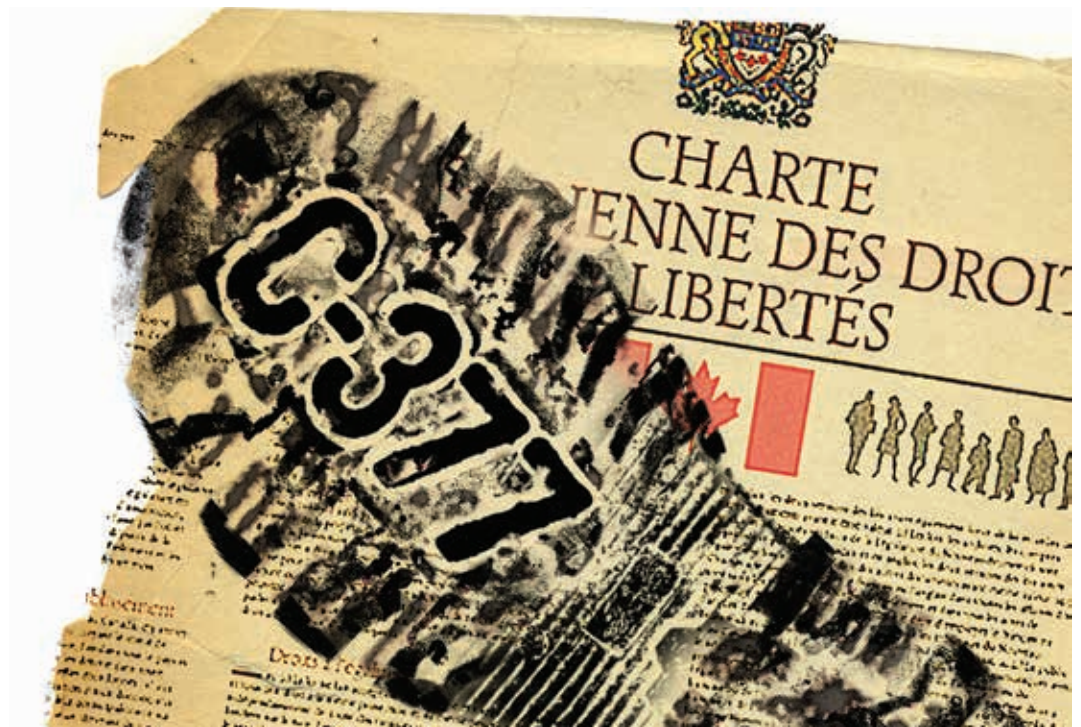
ÉCOLOGISER LES EMPLOIS

PROPOSITION 4

- 4.1 Que la CSN et les organisations affiliées soutiennent les syndicats qui prennent l'offensive sur les enjeux environnementaux dans leurs milieux de travail :
 - a) en les appuyant dans leur démarche auprès de l'employeur ;
 - b) en diffusant les expériences intéressantes ;
 - c) en développant des outils de sensibilisation et d'intervention.
- 4.2 Que les fédérations et les conseils centraux, appuyés de la CSN :
 - a) fassent le suivi des lois et des règlements en matière environnementale qui interpellent la responsabilité des entreprises et des municipalités et qui ont des incidences sur les milieux de travail, les secteurs d'activité économique et le développement régional ;
 - b) ciblent des secteurs ou des activités névralgiques et développent un plan d'action syndical pour rendre les milieux de travail plus écologiques.

THÈME 2

SYNDICALISME ET RAPPORT DE FORCE



UNE OFFENSIVE ANTISYNDICALE ET ANTILOUVRIÈRE SANS PRÉCÉDENT AU FÉDÉRAL

Au cours des dernières années, le gouvernement conservateur de Stephen Harper a multiplié les attaques aux droits des travailleuses et des travailleurs et a lancé une véritable offensive antisyndicale.

Dès sa prise de pouvoir majoritaire en 2011, il a forcé le retour au travail dans deux entreprises privées en conflit, Air Canada et Canadien Pacifique. En 2013, les conservateurs ont fait adopter par la Chambre des communes le projet de loi privé C-377 visant à obliger les syndicats à dévoiler toutes dépenses de plus de 5000 \$ (le Sénat a toutefois bloqué le projet de loi, demandant à ce que des modifications y soient apportées). Ils ont également profité du projet de loi C-4, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget, pour imposer des changements importants au Code canadien du travail et à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui touchent, entre autres, la négociation, le règlement des différends et les services essentiels.

Le 11 avril dernier, les troupes de Stephen Harper ont fait passer à la Chambre des communes le projet de loi privé C-525 visant la tenue d'un vote obligatoire d'accréditation syndicale. À l'instar du projet C-377, nous devons faire des pressions afin que les membres du Sénat rejettent ce projet de loi qui porte atteinte au droit d'association.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les lois antisyndicales que les conservateurs souhaitent adopter sont inspirées des lois américaines de type *Right-to-Work*. Elles accordent le droit aux salarié-es couverts par une convention collective de ne pas adhérer au syndicat et de ne pas payer de cotisations syndicales. Des études ont montré que ces lois sont en partie responsables du déclin du taux de syndicalisation dans le secteur privé aux États-Unis, lequel atteint à peine 7,5 % aujourd'hui.

L'adoption de ce type de législation aurait des effets dévastateurs pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs au Canada. Les premiers touchés seraient les salarié-es de la fonction publique fédérale, dont ceux représentés par le Syndicat des agents correctionnels du Canada (UCCO-SACC-CSN) ainsi que celles et ceux qui travaillent pour des entreprises sous juridiction fédérale. La Fédération nationale des communications (FNC-CSN) qui représente des syndicats du secteur de la radiodiffusion ainsi que la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN) qui regroupe des camionneurs qui font du transport inter-provincial et des salarié-es œuvrant dans des élévateurs à grain pourraient avoir à composer avec des situations inédites : représenter des salarié-es avec des obligations et des droits différents à l'égard de la cotisation syndicale.

À ces attaques antisyndicales s'ajoute une série de gestes touchant directement les travailleuses et les travailleurs : par exemple, la récente réforme de l'assurance-emploi qui pénalise fortement les salarié-es temporaires et saisonniers ; ou encore, le relèvement de l'âge d'admissibilité pour la pension de la Sécurité de la vieillesse de 65 à 67 ans ainsi que le refus de bonifier le régime public de retraite (Régime de pension du Canada/Régime des rentes du Québec) malgré les demandes des provinces.

Il faut aussi mentionner les multiples présentations de projets de loi antiavortement, qui mettent en péril le droit des femmes de décider de leur maternité, ainsi que les gestes de mépris à l'égard des communautés autochtones. Plusieurs initiatives ont aussi directement touché le Québec, comme l'abolition des crédits d'impôt pour les fonds de travailleurs, le durcissement à l'égard des jeunes contrevenants, l'élimination du registre des armes à feu, le retrait du protocole de Kyoto ou le manque de soutien à l'égard de l'industrie forestière québécoise comparativement à l'aide accordée à l'industrie automobile ontarienne. À cela, il faut ajouter la négociation d'accords commerciaux comme l'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne (AECG) et le Partenariat transpacifique qui accorderont des pouvoirs démesurés aux investisseurs étrangers.

Le portrait ne serait pas complet sans souligner les attaques aux groupes communautaires qui, en plus d'avoir à composer avec des baisses drama-

À Ottawa,
du 21 au 24 août.



tiques de leur soutien financier, font l'objet de vérifications par Revenu Canada ; Au bas de l'échelle, Équiterre, la fondation David Suzuki, Canada sans pauvreté, le Centre canadien de politiques alternatives sont du nombre. Difficile de ne pas associer ces vérifications au fait que la majorité des groupes visés ont en commun d'avoir fortement critiqué plusieurs politiques du gouvernement Harper.

CONSOLIDER NOS ALLIANCES À L'ÉCHELLE CANADIENNE

Plus que jamais, le mouvement syndical québécois doit se préoccuper des agissements du gouvernement fédéral et construire une riposte aux politiques de droite.

La CSN travaille activement à forger des alliances pancanadiennes. Nous l'avons fait dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi. Depuis deux ans, nous sommes engagés avec les organisations syndicales québécoises, la Fédération des femmes du Québec, des groupes autochtones et populaires québécois dans les travaux préparatoires du Forum social des peuples (Canada-Québec-Peuples autochtones). Nous souhaitons que ce rassemblement conduise à des actions concrètes et consolide des alliances pour accentuer la lutte contre les politiques de droite à l'échelle canadienne.

CONTRER L'OFFENSIVE ANTIOUVRIÈRE ET ANTISYNDICALE AU CANADA

PROPOSITION 5

- 5.1** Que la CSN développe et consolide des alliances avec les organisations syndicales et les groupes féministes, autochtones et populaires dans l'ensemble du Canada pour lutter contre les mesures antiouvrières, antisyndicales et les politiques de droite à l'échelle canadienne.



Les travailleuses et les travailleurs de Kronos, à Varennes, ont mené une lutte exemplaire contre la sous-traitance.

prétexte de la mondialisation, les entreprises multiplient les menaces de délocalisation ou de fermeture et mettent en concurrence leurs propres établissements pour obtenir des concessions salariales.

REGROUPEUR NOS FORCES ET BÂTIR DES ALLIANCES

Les travaux du comité sur les services ont relevé l'importance d'une analyse rigoureuse du rapport de force avant d'entreprendre une négociation. L'évaluation de la situation interne du syndicat et du niveau de mobilisation des membres est indispensable à toute négociation réussie. Cette analyse doit aussi aborder plusieurs aspects qui touchent l'entreprise et le contexte dans lequel elle évolue ainsi que fournir une estimation des alliés potentiels et des alliances possibles avec d'autres syndicats ou organisations, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la CSN. Toutes les composantes du mouvement sont interpellées.

Au cours des années, plusieurs syndicats et fédérations ont entrepris des négociations regroupées ou coordonnées pour améliorer leur rapport de force, contrer les stratégies patronales et dépasser les limites d'une négociation établissement par établissement. Pensons à l'hôtellerie, aux marchés d'alimentation, aux caisses Desjardins, aux centres de la petite enfance ou aux chargé-es de cours. Nous devons poursuivre et accentuer ces initiatives. Mais nous pensons aussi qu'il faut aller encore plus loin.

Dans l'ensemble de nos négociations, le renforcement de notre rapport de force peut également passer par des alliances avec d'autres syndicats, d'autres organisations syndicales, et ce, sur une base sectorielle, régionale ou internationale.

Par exemple, les syndicats de Couche-Tard ont bénéficié de l'appui du syndicat norvégien des employé-es de commerce et de bureau, HK-Norvège

RENFORCER NOTRE RAPPORT DE FORCE EN NÉGOCIATION

La mondialisation et la financiarisation de l'économie ont profondément transformé la gestion des entreprises et l'organisation de la production. Les exigences de rendement pour les actionnaires favorisent le recentrage des activités vers les plus lucratives et la quête de flexibilité.

Celles-ci encouragent l'externalisation, la sous-traitance et le recours aux agences de placement de personnel. Résultats : les pressions pour baisser les coûts salariaux s'accroissent, la précarité des emplois s'accroît et la concurrence entre les salariés s'amplifie.

Ces transformations ont des conséquences indéniables sur notre rapport de force en négociation. Elles montrent également les limites de notre système décentralisé de négociation collective. Sous

qui représente les salarié-es de dépanneurs Statoil acquis par l'entreprise québécoise. Dans le conflit de Kronos, la campagne internationale lancée par la FIM et la CSN a permis d'obtenir le soutien de millions de syndiqué-es dans le monde, notamment de l'IndustriALL Global Union qui représente quelque 50 millions de membres regroupés dans différents syndicats partout sur la planète.

Certains syndicats du secteur privé ont également pris les devants et construit des ponts avec d'autres syndicats présents dans la même entreprise. C'est le cas du syndicat de Labatt à Montréal, qui a créé l'alliance des brasseries Labatt au Canada (FC) regroupant six syndicats canadiens. En 2013, lors d'un conflit de travail à Terre-Neuve, les travailleuses et les travailleurs de 16 brasseries Labatt ont soutenu leurs camarades en organisant des piquetages symboliques devant leur usine.

Au Québec, l'appui de la FIM et du syndicat du Fer et Titane au syndicat Métallos, affilié à la FTQ, lors du conflit chez Rio Tinto Alcan à Alma, en 2012, a permis de nouer des solidarités entre les salarié-es et entre les deux organisations. Le soutien subséquent des Métallos lors du lock-out chez Kronos montre bien que de telles alliances sont fructueuses.

En dépit d'embûches réelles, les exemples de front commun dans le secteur public ou dans la construction témoignent aussi que des regroupements sont possibles et souhaitables pour faire des gains en négociation. Évidemment, dans un contexte où la concurrence entre les différentes organisations est très présente, construire des alliances stratégiques en négociation représente un véritable défi. Mais nous croyons qu'elles sont incontournables et que nous devons trouver les occasions de les poursuivre.

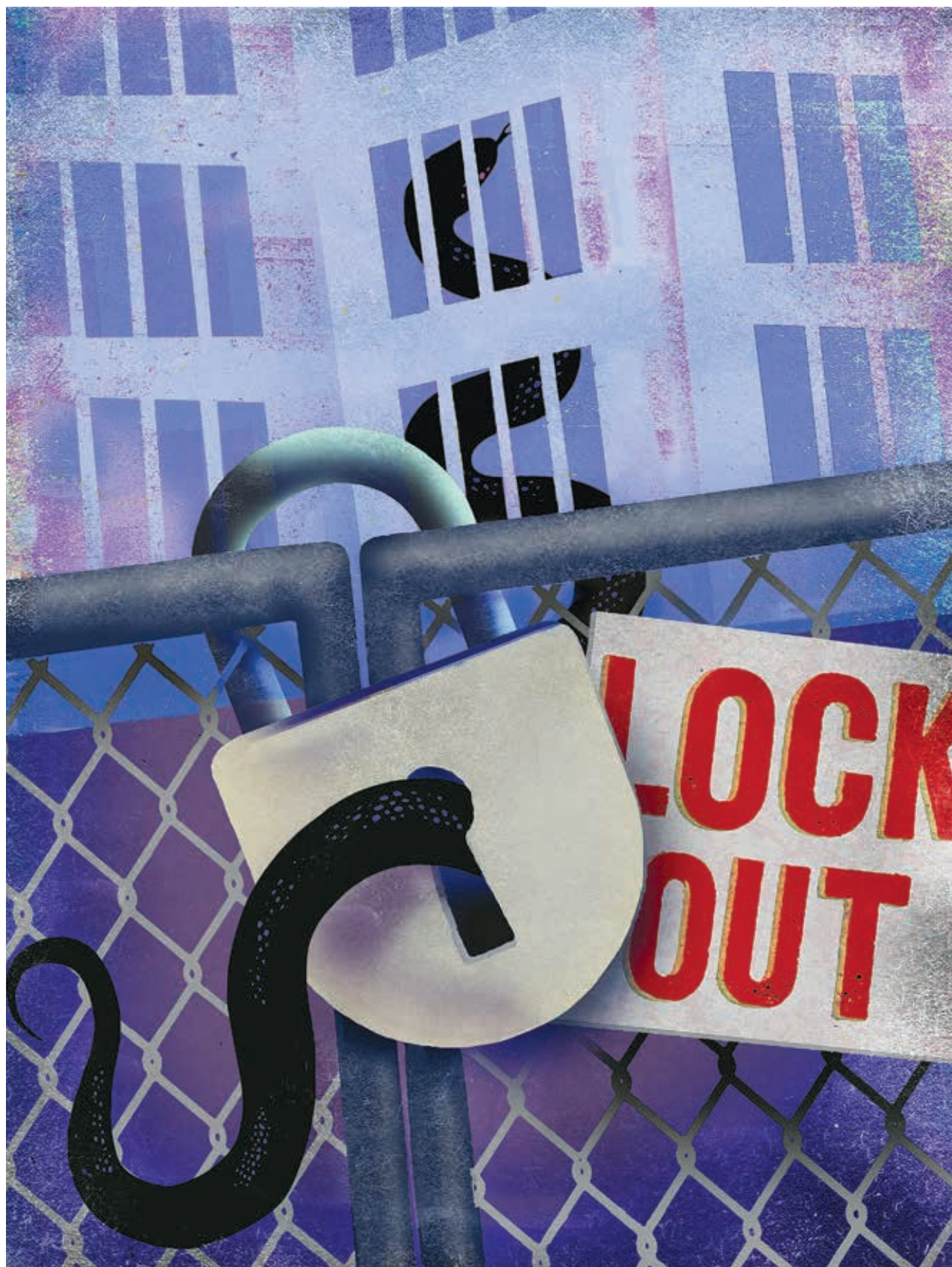
Nous proposons que les fédérations et leurs syndicats s'engagent dans des réflexions à cet égard. À partir de préoccupations communes, il est certainement possible de faire des rapprochements et des alliances stratégiques avec d'autres syndicats ou d'autres organisations syndicales sur une base sectorielle ou régionale.

La CSN souhaite donc mettre cette question à l'ordre du jour d'états généraux sur le syndicalisme qui réuniraient l'ensemble des organisations syndicales québécoises.

AMÉLIORER NOTRE RAPPORT DE FORCE EN NÉGOCIATION

PROPOSITION 6

- 6.1 Que les syndicats, appuyés des fédérations et des conseils centraux, réalisent, dans les mois précédant la négociation de leurs conventions collectives, une analyse détaillée de leur rapport de force. Cette analyse devrait d'abord comprendre une évaluation de la situation interne du syndicat suivie, entre autres :
 - a) d'une analyse du contexte et de l'environnement économique;
 - b) d'une étude de la structure et de la situation financière de l'entreprise;
 - c) d'une évaluation des appuis et des alliances possibles avec d'autres intervenants.
- 6.2 Que les syndicats, appuyés des fédérations et de la CSN, poursuivent leurs efforts pour la mise en œuvre et la consolidation de négociations regroupées ou coordonnées par entreprise ou par secteur d'activité sur une base régionale ou nationale.
- 6.3 Que les fédérations, soutenues par la CSN, identifient les entreprises ou les secteurs d'activité où il serait possible et pertinent d'établir des alliances stratégiques avec d'autres organisations syndicales et qu'elles fassent rapport de leurs travaux à leurs congrès prévus en 2015.
- 6.4 Que la CSN s'associe aux autres organisations syndicales québécoises pour la tenue d'états généraux sur le syndicalisme. Que cette activité soit l'occasion de discuter des stratégies et des alliances à mettre en place pour améliorer notre rapport de force en négociation.



MODERNISER LES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

Lorsqu'il s'agit de rapport de force en négociation, les lacunes des dispositions anti-briseurs de grève ne peuvent être passées sous silence, sans compter les exemples trop fréquents où des employeurs contournent aisément ces dispositions lors de conflit de travail.

À titre d'illustration, pendant les 25 mois qu'a duré le lock-out au *Journal de Montréal*, l'entreprise produisait son quotidien comme si de rien n'était. Plus récemment, dans les conflits à Kronos et à Mapei, les employeurs ont aussi contourné la loi en poursuivant leurs activités avec des sous-traitants. L'absence d'une modernisation du Code du travail maintient un déséquilibre inacceptable dans le rapport de force à l'avantage des employeurs.

D'ailleurs, en novembre 2011, une conclusion unanime dans un rapport de la Commission de l'économie et du travail confirmait que le temps était venu de modifier les dispositions actuelles. Comme nous l'avons alors souligné avec la CSD et la FTQ, le temps des faux-fuyants a assez duré. Avec nos partenaires syndicaux, nous devons accentuer les pressions pour que les dispositions anti-briseurs de grève reflètent la réalité actuelle du monde du travail. Nous devons aussi revendiquer de telles dispositions dans le Code canadien du travail.

MODERNISER LES DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GRÈVE

PROPOSITION 7

- 7.1 Que la CSN, en coalition avec les autres organisations syndicales, fasse les démarches nécessaires pour que des modifications soient apportées à l'article 109.1 du Code du travail du Québec touchant les dispositions relatives aux briseurs de grève afin d'interdire à un employeur d'utiliser, à l'intérieur ou à l'extérieur d'un établissement, les services ou le produit du travail autres que ceux d'une ou d'un salarié-e faisant partie de l'unité d'accréditation en grève ou en lock out.
- 7.2 Que la CSN, en coalition avec la FTQ et le CTC, revendique l'ajout de dispositions anti-briseurs de grève dans le Code canadien du travail.



PRENDRE L'OFFENSIVE EN SYNDICALISATION

Le 64^e Congrès doit envoyer un signal clair sur le front de la syndicalisation. Avec un taux de syndicalisation de 82 % dans le secteur public et de 26 % dans le secteur privé – pour un taux global qui se maintient à 40 % –, le mouvement syndical québécois a relativement bien résisté à la vague néolibérale. Nous aurions toutefois tort de nous asseoir sur nos lauriers.

En plus d'être confrontés à des employeurs et à des gouvernements qui cherchent à nous affaiblir, les changements dans l'emploi affectent notre représentativité. Le déplacement des emplois de secteurs traditionnellement syndiqués, comme les entreprises manufacturières, vers des emplois de services où la syndicalisation est plus faible pose un véritable défi.

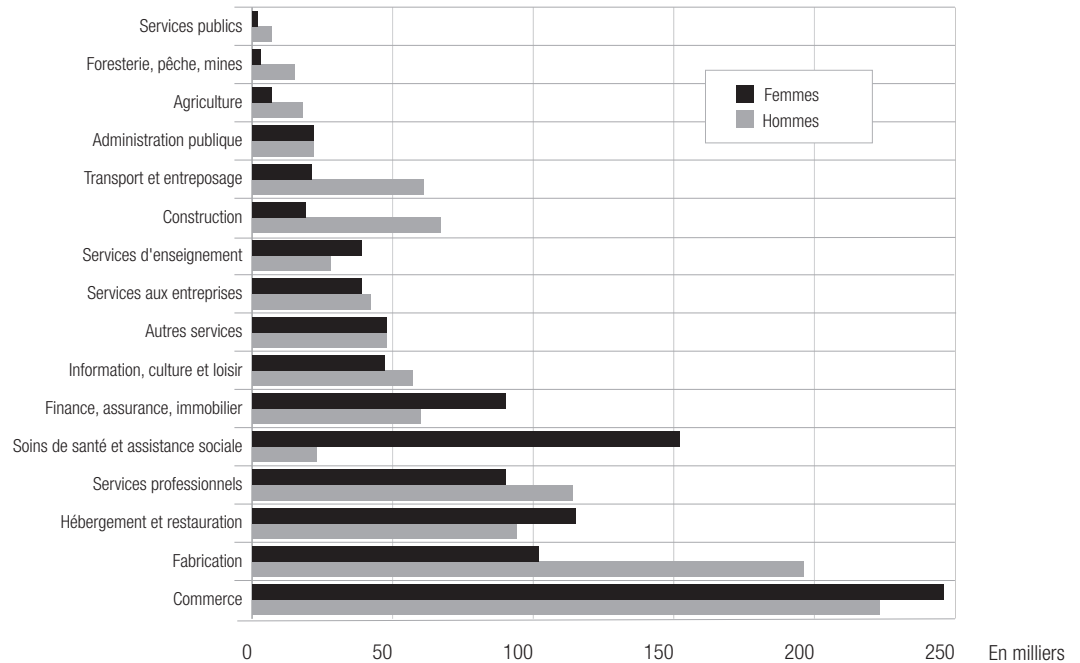
Le secteur du commerce compte 110 000 emplois de plus que le secteur manufacturier. Il représente aujourd'hui le premier secteur d'emploi, mais affiche un taux de syndicalisation de 19 %.

Plus de 90 % des employé-es non syndiqués travaillent dans le secteur privé, ce qui représente 1,9 million de personnes. Cela est sans compter le demi-million de travailleurs et de travailleuses autonomes, qui, sauf de rares exceptions, sont exclus du droit d'association et à la négociation collective.

Une diminution du taux de syndicalisation accentue la concurrence entre les salarié-es. Cela favorise une pression à la baisse sur les conditions de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre, y compris chez les syndiqué-es. Et c'est exactement ce que recherchent le patronat et les gouvernements qui martèlent que nous prenons trop de place. Leur discours opposant les salarié-es du secteur public et du secteur privé, les premiers étant présentés comme des privilégiés, se construit aussi sur le fait qu'une majorité de salariés du secteur privé ne sont pas syndiqués.

Nous savons que la syndicalisation dans le secteur privé est difficile, spécialement dans les services. Les femmes sont particulièrement pénalisées, alors qu'elles affichent un taux de syndicalisation de 19 % contre 31 % pour les hommes.

Répartition des employé-es non syndiqués par secteur d'activité, Québec, 2013



Source : Statistique Canada, enquête sur la population active, cansim, tableau 282-0078

À quelques exceptions près, nous avançons difficilement, même dans des secteurs traditionnels comme le secteur manufacturier. Un plan stratégique est indispensable pour renverser la vapeur et faire des percées significatives.

UNE CAMPAGNE DE VALORISATION ET D'ÉDUCATION

Avec la montée de la droite au Canada, mais aussi au Québec, et devant la volonté affichée des organisations patronales de nous affaiblir en réclamant la tenue d'un vote obligatoire pour l'accréditation syndicale et la remise en cause de la formule Rand, nous devons redoubler d'efforts pour faire la promotion du syndicalisme dans toutes les régions du Québec.

Nous souhaitons inviter les autres organisations syndicales et les groupes de défense des non-syndiqué-es à se joindre à nous pour faire campagne sur le syndicalisme et le droit à la syndicalisation. La liberté d'association sur laquelle repose la syndicalisation, faut-il le rappeler, est un droit fondamental consacré par les chartes québécoises et canadiennes des droits et libertés de même que par les conventions internationales.

Rejoindre les travailleuses et les travailleurs non syndiqués doit définitivement être au cœur de notre action. La syndicalisation est l'affaire de tous. L'implication des militantes et des militants en appui au Service de syndicalisation est fondamentale. Afin de les mobiliser et de les aider dans cette tâche, nous développerons une session de formation sur le syndicalisme à la CSN et sur la syndicalisation.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le secteur privé compte 75 % des emplois au Québec. Entre 2003 et 2013, la croissance de l'emploi non syndiqué dans ce secteur a devancé celle des emplois syndiqués. Résultat : le taux de syndicalisation a reculé de 28 % à 26 %.

En 2013, on comptait près de 300 000 employés non syndiqués dans le secteur manufacturier, soit près de 14 % de l'ensemble des personnes non couvertes.

Cela dit, une part grandissante des non-syndiqués travaillent dans les services privés. Ces salarié-es se retrouvent entre autres dans les secteurs du commerce (22 %), de l'hébergement et de la restauration (10 %) ainsi que dans les services professionnels et scientifiques (10 %).

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les taux de syndicalisation dans le secteur privé varient en fonction de l'âge et du sexe.

Malheureusement, Statistique Canada ne publie pas de données sur les taux de syndicalisation des personnes immigrantes dans le secteur privé. Par contre, comme elles sont nombreuses à occuper des emplois dans des secteurs faiblement syndiqués, comme l'hébergement et la restauration, et qu'elles ont souvent recours à des agences de placement de personnel pour trouver un emploi, il y a lieu de croire que leur niveau de couverture syndicale dans le secteur privé n'est pas très élevé.

Taux de syndicalisation dans le secteur privé, Québec, 2013

	Total	Femmes	Hommes
15 ans et plus	26 %	19 %	31 %
15 à 24 ans	21 %	15 %	26 %
25 à 54 ans	27 %	19 %	32 %
55 à 64 ans	28 %	21 %	33 %
65 ans et plus	20 %	13 %	22 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, cansim, tableau 282-0078

FAVORISER L'ACCUEIL DES PETITS SYNDICATS

Cet engagement pour la syndicalisation ne serait pas complet sans une réflexion sur notre capacité à accueillir de petits syndicats.

Il faut prendre acte de l'importance de la petite entreprise dans l'économie québécoise. Faut-il rappeler que 75 % des entreprises comptent moins de 10 employé-es et que 50 % en ont moins de 5. Par ailleurs, avec le développement du secteur des services, la tendance est clairement à la diminution de la taille des établissements⁴. De grandes entreprises comme Couche-Tard ou Tim Horton exploitent une série d'établissements comptant un petit nombre de salarié-es. Présentement, plus de 30 % des employé-es québécois travaillent dans des établissements de moins de 20 personnes. Nous devons adapter nos façons de faire pour tenir compte d'eux ; sinon, c'est le droit à la syndicalisation que nous leur refusons.

Évidemment, des groupes de petite taille constitués en syndicats autonomes demandent presque autant d'investissements en matière de logistique pour la négociation de conventions collectives ou les griefs et les arbitrages que de très

grands groupes. La vie syndicale de petits syndicats autonomes est aussi à redéfinir ; et pour cause, ces syndicats font face à un employeur qui peut tout aussi bien être une PME qu'un géant comme Couche-Tard, alors qu'ils ont des moyens limités.

Par le passé, nous avons créé des syndicats régionaux dans les centres de la petite enfance, dans les magasins d'alimentation et dans les garages. Nous avons également des syndicats provinciaux qui dérogent du concept du syndicat autonome classique. Certains syndicats provinciaux regroupent des sections locales qui possèdent une autonomie limitée et qui sont représentées dans un conseil syndical par des délégué-es. Dans ce type de syndicats, les relations de travail peuvent être centralisées par un comité de griefs national ou dans chacune des sections locales. La négociation de la convention collective relève cependant d'un comité de négociation national. La question de l'autonomie des petits groupes est en partie résolue dans ce genre de syndicats.

Ces syndicats doivent nous inspirer dans le cas des petites unités qui sont, pour l'instant, refusées par les fédérations parce que trop petites ou encore atypiques par leurs secteurs d'activité.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Il arrive que la CSN refuse la syndicalisation de petits groupes. Ces refus sont dus, essentiellement, à deux phénomènes.

1. Notre type d'organisation, pour l'instant, ne peut accepter plusieurs syndicats qui regrouperaient un très faible nombre de salarié-es.
2. Notre analyse indique que l'entreprise peut très aisément fermer ou être délocalisée en réaction à une tentative d'organisation syndicale. Dans ce dernier cas, la syndicalisation n'apparaît pas, du moins à court terme, comme une option favorable à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleuses et des travailleurs.

Plus que jamais, le succès de nos campagnes de syndicalisation dépendra de notre capacité à accueillir de petits syndicats et à limiter au maximum les refus.

4. *Entreprise* fait référence à l'entité juridique, par exemple Couche-Tard ou Rio Tinto Alcan, alors que *établissement* fait référence aux lieux où l'on produit des biens ou dispense des services.

PRENDRE L'OFFENSIVE EN SYNDICALISATION

PROPOSITION 8

- 8.1 Qu'au cours des six prochaines années, la CSN et ses organisations affiliées se mobilisent et développent un plan stratégique pour accroître la syndicalisation dans le secteur privé et qu'un rapport d'étape soit déposé au prochain congrès (2017).
- 8.2 Que la CSN organise, d'ici le prochain congrès, une campagne de valorisation et d'éducation sur le syndicalisme et sur le droit à la syndicalisation en collaboration, si possible, avec les autres organisations syndicales et les groupes de défense des non-syndiqué-es.
- 8.3 Que cette campagne soit précédée de sessions de formation pour les militantes et les militants sur le syndicalisme pratiqué à la CSN et sur la syndicalisation.
- 8.4 Que la CSN et les fédérations examinent les structures d'accueil existantes pour les petites unités de négociation et y apportent les modifications nécessaires afin de :
 - a) favoriser la syndicalisation;
 - b) faciliter la prise en charge des négociations et la vie syndicale.
- 8.5 Que la CSN fasse le nécessaire pour introduire les notions de syndicalisme dans les milieux d'enseignement et de formation (écoles, cégeps, universités, formation populaire et communautaire).



RELEVER LE DÉFI DE LA MAIN-D'ŒUVRE ATYPIQUE

Le modèle traditionnel de l'emploi permanent à temps plein pour le même employeur n'a pas disparu. Il représente toujours environ 60 % des emplois. Par contre, la multiplication des emplois atypiques nous pose depuis plusieurs années d'importants défis.

À l'occasion des derniers congrès, nous nous sommes engagés à contrer la discrimination sur la base des statuts d'emploi lors des négociations collectives. Ce travail doit se poursuivre, car des disparités inacceptables persistent dans nos conventions collectives. Nous avons aussi réaffirmé l'urgence de modifier la législation pour mettre fin à ces pratiques. La campagne que nous souhaitons entreprendre pour que soit modernisée la Loi sur les normes du travail sera l'occasion de réitérer nos revendications à cet égard.

L'une des premières façons de soutenir et de défendre les travailleuses et les travailleurs qui occupent des emplois atypiques, souvent précaires, est de les informer. Trop souvent, les personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail ne connaissent même pas leurs droits.

Au Québec, de nombreux organismes communautaires et groupes populaires sont à pied d'œuvre pour appuyer des personnes qui font face à des difficultés particulières d'intégration au marché du travail ou qui ont besoin de soutien pour faire valoir leurs droits. Au fil des ans, la CSN et les conseils centraux ont tissé des liens solides avec bon nombre d'entre eux et ont participé à des actions ou à des campagnes conjointes.

Ces groupes qui se déploient dans l'ensemble des régions du Québec partagent plusieurs de nos revendications pour une société plus juste et égalitaire ainsi que pour la dignité au travail.

Il faut profiter de ces liens pour instaurer avec un certain nombre d'entre eux des partenariats sur des projets particuliers. Il peut évidemment s'agir d'actions de sensibilisation et d'information sur les lois du travail et sur le droit à la syndicalisation. Mais nous devons aussi imaginer des projets novateurs permettant de créer une plus grande proximité et de nouer des contacts directs avec des travailleuses et des travailleurs occupant des emplois atypiques et précaires.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Nos alliés du mouvement communautaire sont nombreux :

- Le Comité national des chômeurs et chômeuses et le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi;
- Le Front de défense des non-syndiqués et Au bas de l'échelle;
- Le mouvement des femmes;
- Les Femmes autochtones du Québec et les Centres d'amitié autochtones;
- Le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants;
- et plusieurs autres encore, qui sont dévoués à la défense des droits économiques et sociaux de l'ensemble de la population québécoise.

DES INITIATIVES INSPIRANTES

Depuis quelque temps, la CSN collabore avec le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants. Ce centre est dédié à la défense des droits des immigrantes et des immigrants dans leurs milieux de travail. Il œuvre également auprès des travailleuses et des travailleurs domestiques et agricoles étrangers. En plus d'offrir un soutien individualisé, il organise des campagnes pour l'amélioration des conditions de travail des travailleurs immigrants. Présentement, il mène avec le Front de défense des non-syndiqués et Au bas de l'échelle une campagne pour un encadrement légal des agences de placement de personnel, un dossier dans lequel la CSN s'implique actuellement avec eux. Ce type de collaboration permet d'approcher des personnes difficiles à syndiquer.

DÉFENDRE ET SOUTENIR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ATYPIQUES ET PRÉCAIRES

PROPOSITION 9

- 9.1 Que la CSN développe des partenariats pour la promotion et la défense des droits des travailleuses et des travailleurs avec des groupes de défense des non-syndiqués-es et avec des groupes impliqués dans le soutien de personnes vivant des situations spécifiques sur le marché du travail (femmes, jeunes, immigrants, Autochtones).

UNE CSN ENCORE PLUS INCLUSIVE

La fragmentation du marché du travail est manifestement l'une des causes principales de la difficulté à susciter l'adhésion syndicale. Trop de personnes occupant des emplois à temps partiel, temporaires (contractuels ou sur une base saisonnière), par l'entremise d'agences de placement ou qui ont un statut de travailleuse ou de travailleur autonome sont présentement exclues de la syndicalisation.

Au fil des ans, certaines avancées ont été réalisées, tout particulièrement chez les travailleurs autonomes. Pensons à la persévérance et aux luttes des responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) et des ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF) dans le secteur de la santé et des services sociaux, qui ont obtenu le droit d'association et de négociation collective.

Outre la Fédération de la santé et des services sociaux avec les RSG et les RI-RTF, d'autres fédérations de la CSN soutiennent des groupes de travailleuses et de travailleurs autonomes : journalistes à la pige (Fédération nationale des communications), homéopathes, acupuncteurs, sages-femmes (Fédération des professionnelles). Il faut en tirer des enseignements et évaluer comment nous pouvons encore mieux répondre aux besoins et aux aspirations de ces travailleurs qui, nos expériences le démontrent, profitent de l'expertise syndicale.

Par contre, les percées auprès des salarié-es qui occupent des emplois précaires sont difficiles. La campagne de syndicalisation chez Couche-Tard qui s'est conclue après trois ans de lutte par une convention collective pour les six dépanneurs accrédités est une grande victoire. Mais la bataille est loin d'être terminée; il reste des centaines de dépanneurs à syndiquer. Cette expérience montre à quel point la syndicalisation établissement par établissement est laborieuse lorsqu'il s'agit de rejoindre des

salarié-es dispersés dans des entreprises de petite taille et avec des employeurs hostiles.

Les défis du travail atypique ne se posent pas qu'à la CSN. Au Canada, mais aussi aux États-Unis, au Royaume-Uni et ailleurs en Europe, plusieurs organisations syndicales explorent des voies pour rejoindre cette main-d'œuvre en fonction de leurs réalités et de leur régime de relations de travail. Afin de contrer la chute dramatique du taux de syndicalisation dans le secteur privé, les organisations syndicales américaines ont développé de nouvelles approches. Nous pouvons certainement nous en inspirer.

Nous croyons que la CSN doit amorcer rapidement des travaux sur de nouvelles stratégies pour rejoindre et regrouper la main-d'œuvre atypique et précaire sur la base d'identités et d'intérêts communs. Ces intérêts peuvent être professionnels, sectoriels, mais aussi régionaux. Il faut faire preuve d'audace. D'ici la fin du prochain mandat, nous souhaitons mettre en place un projet de regroupement permettant à des travailleuses et à des travailleurs d'adhérer à la CSN sur une base individuelle et de profiter de notre expertise syndicale pour défendre leurs droits et améliorer leurs conditions de vie et de travail en dehors d'une unité d'accréditation.

Pour certains, cela pourrait être un premier pas vers la syndicalisation et l'accès à la négociation. Pour d'autres, cela pourrait être une façon de militer pour obtenir des changements législatifs et des améliorations à la protection sociale. Par exemple, un regroupement de salarié-es de la restauration rapide ou du commerce de détail pourrait adhérer à la CSN et organiser des actions pour faire pression sur les employeurs de leur secteur afin d'améliorer leurs conditions de travail. Ces nouveaux adhérents pourraient aussi militer activement pour la modernisation de la Loi sur les normes du travail, pour un rehaussement du salaire minimum et pour une meilleure protection sociale.

Il ne s'agit pas ici de délaissier nos efforts pour accroître la syndicalisation avec des stratégies plus conventionnelles, au contraire. C'est d'ailleurs pourquoi nous proposons l'adoption d'un plan d'action stratégique de syndicalisation dans le secteur privé. Il ne s'agit pas non plus de cesser de réclamer des modifications législatives comme l'accréditation multipatronale. Mais nous devons innover afin de

rejoindre des travailleurs et des travailleuses, dont le nombre est en croissance et qui ont difficilement accès à la syndicalisation. Ce type d'adhésion nous éloigne de notre modèle traditionnel, mais il s'inscrit parfaitement dans notre volonté de défendre l'ensemble des travailleurs et de bâtir des solidarités les plus larges possible.

DES INITIATIVES INSPIRANTES

Depuis plusieurs années déjà, les organisations syndicales américaines sont confrontées à un recul important du nombre de travailleuses et de travailleurs syndiqués, spécialement dans le secteur privé.

Dans le but de renverser cette tendance, plusieurs initiatives ont été développées qui, dans certains cas, s'éloignent de la syndicalisation traditionnelle. Par exemple, le mouvement OUR Wal-Mart qui a permis à des salarié-es de ce géant antisyndical de développer des solidarités et de conduire des actions pour améliorer leurs conditions de travail et sensibiliser la population. Il y a aussi le cas des salarié-es de la restauration rapide qui ont fait la grève dans plusieurs villes américaines pour exiger un salaire minimum à 15 \$ l'heure et le droit de se syndiquer. Citons finalement la création en 2003 de Working America par la centrale américaine AFL-CIO. Cette organisation permet à des personnes non syndiquées d'être associées au mouvement syndical et de participer à des campagnes ou à des actions en faveur des travailleurs. L'organisation compte aujourd'hui 3,2 millions de membres.

Au Canada, le nouveau syndicat Unifor a mis en place un projet de sections communautaire. L'objectif est de proposer une nouvelle forme d'adhésion syndicale à différents groupes, dont des salarié-es qui n'ont pas obtenu d'accréditation syndicale, des travailleuses et des travailleurs précaires ou même des étudiantes et des étudiants.

ÉLARGIR L'ADHÉSION À LA CSN

PROPOSITION 10

- 10.1 Que la CSN lance un projet pilote de regroupement sur une base régionale, sectorielle ou professionnelle permettant à des travailleuses et à des travailleurs qui ne sont pas membres d'un syndicat affilié à la CSN ou d'une autre organisation syndicale d'adhérer à la CSN sur une base individuelle.
- 10.2 Que la CSN identifie des modèles possibles de regroupement en fonction de groupes cibles en considérant, entre autres :
 - a) le rôle et les responsabilités du regroupement;
 - b) la structure organisationnelle;
 - c) les services offerts;
 - d) la participation aux instances des organisations.

Qu'à la suite de ces travaux, le comité exécutif fasse rapport au bureau confédéral.



LA DÉMOCRATIE SYNDICALE : UNE EXIGENCE ET UN DÉFI

Ces dernières années, la CSN, les fédérations et les conseils centraux ont fait de la vie syndicale une priorité. Des énergies et des ressources ont été déployées pour stimuler la relève, faire de la place aux plus jeunes et accroître la participation des travailleuses et des travailleurs. Dans certains cas, des progrès ont été réalisés, mais beaucoup de chemin reste encore à parcourir.

Le 64^e Congrès est appelé non seulement à poursuivre les efforts pour améliorer l'adhésion et la participation des membres, mais à aller encore plus loin. Il faut se fixer des objectifs ambitieux, se donner les moyens de les atteindre. Il faut aussi questionner nos pratiques démocratiques et être ouverts à leur amélioration. Il en va de notre légitimité et de notre crédibilité envers nos membres et dans la société.

INTÉGRER LA DIVERSITÉ

À l'image de la société québécoise, nos milieux de travail sont en profondes transformations : le départ à la retraite des bébé-boumeurs, l'arrivée d'une nouvelle génération avec des aspirations et des façons de faire différentes ainsi que la présence de personnes provenant de communautés culturelles diverses.

Notre histoire montre que nous savons nous adapter. L'implication croissante des femmes figure parmi les grandes transformations du syndicalisme au cours des dernières décennies. Évidemment, l'égalité est loin d'être atteinte; les femmes subissent encore des discriminations et certains acquis sont menacés. Les progrès réalisés témoignent toutefois que le mouvement syndical peut intégrer les nouvelles réalités du monde du travail et de la société.



Parmi les enjeux actuels, il y a celui de la faible participation des jeunes à la vie syndicale. Plusieurs d'entre eux sont méfiants et ne croient pas qu'un syndicat s'occupe de leurs préoccupations et de leur réalité. Ce sentiment s'accroît lorsqu'ils occupent des emplois atypiques et qu'ils ont des conditions de travail distinctes. Un syndicat peut même être perçu comme un frein à l'amélioration de leur situation. Ce genre de constat doit être pris au sérieux.

De même, la présence croissante des travailleuses et des travailleurs immigrants représente un défi d'intégration. Ces personnes n'ont pas toujours le réflexe de s'adresser à leur syndicat. Ils peuvent aussi avoir des craintes ou de la méfiance selon leurs expériences vécues dans leur pays d'origine à l'égard des organisations syndicales.

L'inclusion et la participation de toutes les catégories de salarié-es et de tous les groupes de travailleurs sont des éléments fondamentaux de la démocratie syndicale. Nous devons miser sur cette diversité pour construire des solidarités. Nous proposons aux syndicats de se doter d'un plan d'action annuel pour accentuer les échanges avec les membres et de porter une attention particulière à la diversité de leurs milieux de travail.

LA NÉGOCIATION : UNE ÉTAPE CLÉ

La période de la négociation ou du renouvellement de la convention collective est certainement l'étape la plus importante de la vie syndicale. Elle représente un moment déterminant de notre vie démocratique. L'allongement de la durée des conventions collectives a d'ailleurs eu des impacts indéniables sur notre capacité de mobilisation.

Cela dit, certaines façons de faire méritent d'être revisitées. Réunir les membres en assemblée pour valider les demandes et pour ensuite entériner une entente de principe ne nous permet pas de rejoindre la majorité de notre monde. Trop souvent sont délaissés les consultations, les tournées et les sondages. Or, mettre les membres dans le coup par des discussions et des débats à toutes les étapes du processus de la construction des demandes syndicales est indispensable au rapport de force et à la mobilisation. L'étape des négociations est un moment essentiel dans la démocratie syndicale.

Un coup de barre s'impose. Avec l'appui de la CSN, des fédérations et des conseils centraux, les syndicats doivent se donner des objectifs élevés de participation lors du processus de négociation.

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'utilisation des outils de communication varie en fonction de l'âge. Par exemple, les jeunes utilisent davantage d'outils de communication différents. Toutefois, bien qu'ils privilégient les médias sociaux, les jeunes sont les plus prompts à se déplacer pour communiquer en personne avec l'organisation.



À L'HEURE DES MÉDIAS SOCIAUX

Internet et les médias sociaux ouvrent des possibilités de communication, d'échange et de participation des membres en dehors des instances officielles. Des syndicats les ont déjà intégrés à leur fonctionnement. Il ne s'agit pas d'une solution miracle. Ils ne remplaceront pas les contacts directs ni la tenue d'assemblées syndicales, essentiels à la vie démocratique. Cependant, ce sont des outils dont nous aurions avantage à tirer profit.

TOUTES ET TOUS INTERPELÉS

La démocratie représentative est à la base de notre mouvement. Nous avons toujours affirmé que la démocratie dans notre société ne se réduit pas à élire des représentants qui vont ensuite prendre les décisions en notre nom pour la durée d'un mandat. Ce principe de représentativité est aussi valable pour la CSN.

Il y a urgence d'agir sous peine de devenir une organisation sans militants et sans militantes. La distance qui s'est creusée, entre les membres d'une part, et les élu-es et les salarié-es d'autre part, est préoccupante.

Le comité exécutif de la CSN propose au 64^e Congrès de s'engager dans un exercice de réflexion sur le type de syndicalisme que nous souhaitons. Il faut questionner nos pratiques démocratiques à tous les niveaux de l'organisation.

Nous devons être ouverts à nous remettre en question, à repenser notre rôle et notre leadership, à revoir certaines pratiques et à expérimenter de nouvelles façons de faire. Sortir de nos bureaux, aller à la rencontre des travailleuses et des travailleurs, être à l'écoute de leurs aspirations, leurs besoins et leurs intérêts... pour ensemble trouver des moyens d'y répondre.

En gardant à l'esprit que les syndicats sont d'abord l'œuvre des travailleuses et des travailleurs, nous saurons ensemble – élu-es, salarié-es, militants, militantes et membres – trouver des voies de renouvellement engageantes et stimulantes.

DANS UN TEXTE DE 1986,
MARCEL PEPIN,
PRÉSIDENT DE LA CSN
DE 1965 À 1976,

souligne que la préparation d'une
négociation comporte quatre
étapes de consultation avant
le dépôt des demandes :

- l'enquête ou le questionnaire;
- la réunion avec les membres
des départements;
- la réunion avec les « poteaux »;
- la rencontre du comité exécutif.

Il ajoute :

« CETTE FAÇON DE PRO-
CÉDER EST LONGUE, PEUT
PARAÎTRE PEU PRATIQUE.
CE N'EST PAS UN PROCÉDÉ
BUREAUCRATIQUE, MAIS
DÉMOCRATIQUE. »

REDYNAMISER LA DÉMOCRATIE SYNDICALE

PROPOSITION 11

- 11.1 Que la CSN soutienne les fédérations et les conseils centraux dans le développement d'une plateforme de communication (site Web, page Facebook, forum de discussions) et qu'elle développe des outils de formation et de prise en charge (session, capsule, formation en ligne, guide, etc.) sur l'utilisation des médias sociaux afin d'intégrer ces nouveaux moyens dans les communications avec les membres.
- 11.2 Que les syndicats, appuyés par les fédérations, les conseils centraux et la CSN, se dotent d'un plan d'action annuel afin de favoriser et d'augmenter les échanges formels et informels entre les dirigeantes et les dirigeants syndicaux et les membres. Que, dans le cadre de cet exercice, les syndicats portent une attention particulière aux salarié-es occupant des emplois atypiques, aux jeunes ainsi qu'à celles et à ceux provenant des communautés culturelles.
- 11.3 Que les syndicats se fixent des objectifs ambitieux de participation des membres à toutes les étapes du processus de renouvellement ou de négociation de la convention collective et que les fédérations et les conseils centraux les appuient dans la réalisation de ces objectifs.
- 11.4 Que la CSN mette sur pied un groupe de travail dont les membres seront nommés par le bureau confédéral et qui aura pour mandat :
 - a) d'organiser une réflexion et des discussions sur des expériences participatives et délibératives inspirantes;
 - b) d'évaluer à partir de cette réflexion notre fonctionnement et nos pratiques démocratiques;
 - c) de produire un rapport et de faire des recommandations au conseil confédéral d'ici septembre 2016.

Sources : Bouthillier, É., *La préparation syndicale à la négociation collective*, Mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1995, pp. 19-20. La citation de Marcel Pepin est tirée de Pepin, M., *Organisation et administration des syndicats*, Recueil de textes, REI3230, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1986.

LA PROTECTION
DES EMPLOIS.
UNE OFFENSIVE EN
SYNDICALISATION.
UNE DÉMOCRATIE
SYNDICALE DYNAMIQUE.
UN TRAVAIL DE QUALITÉ.
UN REVENU DÉCENT TOUT
AU LONG DE LA VIE.
UN MEILLEUR
RAPPORT DE FORCE.
UN DÉVELOPPEMENT
DURABLE.

LE SYNDICALISME
À LA MANIÈRE CSN.

J'Y CROIS.



congres2014.csn.qc.ca
facebook.com/lacsn
twitter.com/lacsn
vimeo.com/lacsn



