



Bilan de nos actions
Parce qu'on y croit!

Avril 2014

Avant-propos

Le 63^e Congrès de la CSN nous a permis d'aborder ensemble certains sujets criants d'actualité; alors que d'autres sont des enjeux récurrents pour les travailleuses et les travailleurs, pour nos syndicats et pour la société québécoise dans son ensemble. La réduction des inégalités, la nécessité d'un nouveau modèle de développement durable, tout comme l'obligation de nous renouveler sur le plan syndical ont été au cœur de nos échanges. Ces thèmes se sont traduits par des propositions qui nous ont conduits logiquement vers l'action.

Ainsi, le travail atypique et les disparités de traitement, la formation et l'éducation, la francisation, le vieillissement de la société et ses conséquences, la question de l'endettement et du surendettement des personnes, les régimes de retraite, les communautés autochtones, les enjeux environnementaux, l'organisation du travail, l'avenir du secteur manufacturier et industriel, et le renouveau du syndicalisme sont autant de sujets sur lesquels nous avons choisi de cibler notre action.

Il n'est jamais simple de rendre compte des actions que nous avons mises en avant en tant qu'organisation et il est encore plus difficile d'être son propre juge. C'est donc avec modestie que nous vous proposons un bref survol de ce qui a été réalisé au cours du dernier mandat du comité exécutif de la CSN. Réflexions, rencontres, assemblées publiques, recherches, participation à des regroupements larges, manifestations, publications, prise en charge des mandats confiés par les membres, voilà des actions qui ont pris des formes que nous avons toujours voulues les plus appropriées, les mieux adaptées, les plus efficaces. Sans, d'aucune façon, prétendre avoir résolu toutes ces questions, nous croyons avoir apporté la contribution que nos membres sont en droit d'attendre de leur organisation en faveur d'une société plus juste, plus proche d'un partage équitable.

Travail atypique et disparités de traitement

Les disparités de traitement associées aux emplois atypiques sont des tares. Elles le sont, au premier chef, pour toutes les personnes qui n'ont d'autres choix que de subir ces conditions, mais aussi pour la société et pour les organisations syndicales. Avouons-le! Elles imposent aux travailleuses et aux travailleurs les plus vulnérables les demandes de flexibilité des employeurs sans cesse croissantes. Elles créent des classes entre les travailleurs : ceux pour qui les normes de protection s'appliquent et ceux qui en sont soustraits; ceux qui ont des droits et les autres. Elles sont conçues pour être des fossoyeuses de solidarité!

Prenant la pleine mesure de ces enjeux, un vaste mouvement de sensibilisation a pris forme. Armés d'outils pour mieux comprendre le phénomène, en saisir les effets sur « le monde » et déceler la présence de dispositions qui induisent des disparités de traitement, nous avons entrepris une tournée des équipes de travail, organisé des rencontres avec les instances du mouvement et réalisé des échanges dans les lieux de coordination. Le phénomène du travail atypique est complexe et amène son lot d'inégalités. Nous devons mieux le cerner, mieux le comprendre et, pour ce faire, poursuivre les travaux de recherche.

Être sensibilisé à cette réalité qui ne fait qu'exacerber les différences, jusqu'à conduire aux différends (jeunes et moins jeunes, femmes et hommes, salarié-es d'entreprises et personnel d'agences, etc.) est une chose, mais la contrer en est une autre. C'est dans cette optique que nous avons revu le contenu des sessions de formation des conseillères et des conseillers syndicaux. De plus, nous avons mis en place une veille, non seulement pour prendre la juste mesure des progrès réalisés, mais aussi pour profiter des expériences des uns et des autres.

Notre action, nous l'avons aussi menée pour que des lois soient modifiées, pour qu'elles interdisent la discrimination, tout simplement. Quand une portion importante de la population n'est pas syndiquée, le seul rempart à ériger c'est la loi. C'est dans cet esprit aussi que des représentations politiques ont été faites auprès du gouvernement pour que soient éliminées les entraves à la syndicalisation des travailleurs atypiques. Le comité national des jeunes de la CSN s'est fait notamment le porteur de ces revendications lors des consultations pour le renouvellement de la politique jeunesse du gouvernement du Québec.

Il faudra batailler fort pour que les lois soient plus contraignantes, pour obtenir qu'un encadrement législatif soit adopté à l'égard des agences de placement. Il faudra se battre pour que les employeurs cessent de procéder à des mises à pied sauvages, sans qu'ils aient à en répondre à qui que ce soit, sans qu'ils en soient imputables. Imposer le respect en ce domaine comme dans bien d'autres, voilà l'essence de notre travail syndical.

Formation, éducation

Le manque de valorisation de l'éducation publique est manifeste. Dans cet esprit, une part importante de nos efforts a été déployée pour qu'elle devienne une véritable priorité nationale, et qu'à ce titre, toutes les ressources nécessaires y soient investies. Nous n'avons jamais cessé d'exiger du gouvernement qu'il élabore une politique nationale sur l'éducation, politique assurant le maintien et le développement d'un système d'éducation de qualité, universel, accessible et gratuit.

Une nouvelle plateforme, « L'éducation, un droit humain, une responsabilité sociale », a été adoptée en mars 2012. Elle dresse un portrait de tous les ordres d'enseignement du système d'éducation et synthétise les positions et les revendications de la CSN en la matière. C'est fort de cette nouvelle plateforme que nous sommes allés à la rencontre des syndicats. Les congrès des fédérations ou des conseils centraux ont constitué autant d'occasions de partage sur la nécessité de redonner à l'éducation publique ses lettres de noblesse.

Au lendemain du printemps érable, le Sommet sur l'enseignement supérieur a servi de tribune pour marteler notre message pour l'accès universel à une éducation de qualité. Devant les enjeux auxquels ce secteur est confronté, la CSN y a assumé tout le leadership qu'on lui connaît. Notre participation a permis de faire entendre la voix des hommes et des femmes qui travaillent tous les jours auprès des étudiantes et des étudiants, et qui contribuent à enrichir notre société.

Plusieurs de nos actions ont par ailleurs visé à endiguer le fléau du décrochage scolaire : sessions de formation lors des journées de la persévérance scolaire; revendications pour que le déploiement des places en CPE se fasse prioritairement en milieux défavorisés; appels au dépistage précoce des problèmes de littératie.

Cette préoccupation relative à l'éducation se transpose aussi dans le monde du travail. Développer une réelle culture de formation continue en facilitant l'apprentissage tout au long de la vie, voilà notre leitmotiv. Faire de nos milieux de travail des lieux de perfectionnement professionnel avec un accès à la formation de base pour les adultes, cela fait partie de l'action syndicale. Ainsi, nous avons réclamé que les ressources publiques et communautaires de formation reçoivent un financement adéquat. C'est aussi ce qui nous a motivés à exiger de la part des comités sectoriels de main-d'œuvre et du Comité des partenaires du marché du travail que les compétences de base et la francisation fassent partie des cours offerts par ces organismes.

Nous avons aussi amorcé une démarche pour assurer une plus grande implication des syndicats dans la formation continue : recension des clauses de conventions négociées, réflexion sur les moyens favorisant une prise en charge syndicale, etc.

Francisation

Le « vivre ensemble », avoir le sentiment d'appartenance à un peuple, c'est d'abord partager une même langue. Savoir la maîtriser, c'est pouvoir échanger, débattre, faire valoir ses idées, ses droits et se rassembler autour d'objectifs communs. Ainsi, rien d'étonnant à ce que la CSN, depuis sa fondation, milite pour la reconnaissance du français au Québec et, plus particulièrement, du français comme langue de travail.

Consciente de ses responsabilités à l'égard de la francisation, et pour soutenir les syndicats afin qu'ils reprennent l'offensive, la CSN organise chaque année une rencontre sur ce sujet. Ces journées thématiques sont autant d'occasions d'échanges sur nos réalités respectives. Elles nous permettent de déterminer si nos milieux de travail, en tant qu'espace public, jouent leur rôle d'intégrateur linguistique des personnes allophones.

Soutenir nos syndicats, c'est aussi offrir des sessions de formation aux représentantes et aux représentants qui siègent aux comités de francisation afin de les aider à travailler de manière efficace. Sensibiliser à la situation du français au Québec et à la nécessité de franciser les personnes issues de l'immigration, faire connaître les différents volets de l'action syndicale en francisation, informer sur les démarches de francisation des entreprises, faire connaître les principaux droits associés à la Charte de la langue française et élaborer un plan d'action syndical : voilà un contenu de formation qui outille mieux nos syndicats.

Notre action en francisation nous la portons dans les milieux de travail et sur la scène publique. Notre participation au Forum mondial de la langue française, forum né à l'initiative de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), en témoigne. Nous y avons réalisé, en collaboration avec d'autres, des interventions syndicales mettant en relief les enjeux relatifs à la langue de travail. De plus, nous avons acheminé dans nos syndicats un magazine que nous avons produit, afin de les informer des efforts déployés pour créer des liens avec la francophonie internationale et des alliances que nous avons tissées. Par ailleurs, l'implantation d'une page Web portant sur la francisation et notre collaboration au site languedutravail.org en sont d'autres exemples.

Le dépôt par le gouvernement, en décembre 2012, du projet de loi 14 modifiant notamment la Charte de la langue française, nous a permis de réaffirmer publiquement l'importance des comités de francisation et notre volonté d'en créer aussi dans les moyennes entreprises. Nous devons faire plus pour défendre le droit de travailler en français. Cela est d'autant plus vrai que devant l'entêtement de l'opposition parlementaire, le projet de loi a pris le chemin de la déchiqueteuse.

Vieillir dans la dignité

Pour la CSN, les questions de la santé et des services sociaux de même que celles reliées au vieillissement de la population québécoise sont d'une grande importance. Vieillir dans la dignité est une condition essentielle à la réduction des inégalités qui interpelle nos valeurs de solidarité, de justice, de liberté et de responsabilité. Mais comment assurer l'accessibilité à des services publics de santé et de services sociaux sans frais supplémentaires et sans temps d'attente excessif?

À cet égard, le conseil confédéral adoptait en juin 2013 une : « Vision CSN d'un continuum de services globaux et intégrés pour les aîné-es », un document résumant nos revendications pour vieillir dans la dignité. Ces recommandations forment les jalons qui pourront nous permettre de concrétiser le vœu que les aîné-es puissent vivre leur vieillesse de façon décente et heureuse malgré les défaillances physiques et psychologiques. Pour y parvenir, nous croyons essentiel de sensibiliser, d'informer et de mobiliser nos syndicats et la population dans toutes les régions du Québec. C'est dans cet esprit que nous menons une campagne afin de rallier les appuis à nos revendications pour vivre avec sérénité ce vieillissement inéluctable et construire de nouveaux équilibres dont le Québec sera fier.

Ce message, nous l'avons livré en commission parlementaire sur la politique « Vieillir chez soi » ou encore pour le projet de règlement sur la classification des services offerts par les ressources intermédiaires ou par les ressources de type familial. Nous l'avons aussi véhiculé lors des auditions sur le livre blanc sur l'assurance autonomie, notamment en exigeant un financement adéquat du virage des soins à domicile. Nous l'avons encore porté à l'occasion de la commission parlementaire sur les conditions de vie des adultes hébergés en CHSLD.

Cette volonté d'assurer à tous le droit de vieillir dans la dignité nous a aussi conduits à une mobilisation pour contrer le développement de CHSLD en PPP. Il faut le reconnaître, les personnes âgées qui doivent se diriger vers ce type d'établissement n'auront assurément pas, la preuve en est faite tous les jours, la même qualité de soins que dans le réseau public. Et c'est sans oublier que ces services se développent essentiellement au prix de conditions de travail inacceptables.

Affirmer haut et fort que nous sommes contre une offre de service d'hébergement réalisée en PPP ne nous dédouane pas d'une réflexion qui s'impose sur les autres modèles d'hébergement communautaire et public. Au contraire, nous devons pouvoir proposer nos solutions et c'est pourquoi nous avons formé un groupe de travail dédié à l'étude de cette question; la réflexion reste à parachever.

Les services aux aîné-es ne peuvent demeurer les parents pauvres des services publics de santé et de services sociaux. Ils doivent être reconnus comme nécessaires, être organisés, financés et dispensés adéquatement.

Endettement et surendettement des personnes

L'endettement des travailleuses et des travailleurs et l'accès au crédit sont des préoccupations de longue date qui nous ont conduits à adopter, lors du 63^e Congrès, une proposition afin que la CSN intervienne de façon plus importante sur ces questions. Sans oublier l'impact indéniable de ceux-ci sur notre capacité de mobilisation, l'augmentation significative de l'endettement des ménages au Québec et la croissance des prêts accordés aux particuliers, croissance qui s'avère plus grande que celle des revenus, ont guidé notre réflexion et nos interventions.

D'abord, en commission parlementaire, nous avons salué l'initiative du gouvernement de revoir la Loi sur la protection du consommateur et de reconnaître la part de responsabilité des commerçants et des institutions émettrices de crédit, en les obligeant à vérifier la capacité de payer du consommateur avant de lui consentir un prêt. De plus, mais avec certaines réserves, nous avons reconnu le mérite de l'intention du législateur d'instaurer un paiement minimum sur le solde d'une carte de crédit afin de favoriser la lutte au surendettement. Malheureusement, même si ce projet de loi représentait une avancée certaine et qu'il a été applaudi par plusieurs, il est mort au feuillet en juin 2012.

Notre action s'est transportée dans les conseils centraux et les fédérations. Nous avons profité de diverses instances pour y présenter les enjeux entourant cette réalité. Les échanges ont démontré la préoccupation de nos membres et les conséquences sur leurs conditions de vie et leur capacité réelle d'action lorsqu'ils sont endettés. C'est d'ailleurs parce que nous mesurons pleinement l'impact de l'endettement que nous avons souligné, dans notre plateforme sur l'éducation, l'importance de la fréquentation scolaire pour permettre aux individus de, notamment, prendre en charge leurs finances personnelles. De là, il n'y a qu'un pas à franchir pour inscrire au parcours scolaire une formation à la « vie économique ».

Cette sensibilité, nous ne sommes pas les seuls à la partager. Les associations coopératives d'économie familiale (ACEFS) et les autres groupes de défense des droits des consommateurs sonnent l'alarme depuis longtemps sur l'endettement personnel. C'est pour mieux parfaire nos connaissances et façonner des alliances que nous avons choisi d'examiner les arrimages possibles, et ce, particulièrement autour de la formation de nos membres. Si nous avons déjà eu quelques échanges, nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire : information, formation, sensibilisation auprès de nos membres. Il faudra aussi reprendre l'offensive pour qu'un encadrement législatif soit adopté afin de mettre réellement fin aux taux d'intérêt scandaleusement exorbitants et aux frais excessifs imposés par les institutions financières et autres « Shylock ». Les conditions d'accessibilité au crédit et les mesures qui limitent réellement la sollicitation non désirée doivent aussi être inscrites à l'ordre du jour de nos travaux.

Régime de retraite

Si la pérennité de nos régimes de retraite était déjà d'actualité au moment du dernier congrès, elle n'a pas cessé de l'être depuis. La faiblesse des rendements et des taux d'intérêt de même que les changements démographiques expliquent les difficultés financières qu'ils ont éprouvées. Faisant la sourde oreille à notre demande maintes fois répétée de mettre en place des comités de travail tripartites pour examiner la situation, le gouvernement a plutôt choisi de mandater un groupe d'experts qui devait, par ses recommandations, proposer une redéfinition de notre système de retraite. Plusieurs mois plus tard et après moult consultations auxquelles nous avons participé, le rapport D'Amours a été déposé. Nous lui avons réservé un accueil mitigé, tout comme la majorité des personnes préoccupées par cet enjeu.

Les consultations publiques n'ont pas été les seuls espaces que nous avons occupés pour parler des enjeux relatifs à un revenu adéquat à la retraite. Les rendez-vous politiques ont aussi été nombreux : ministre du Travail, représentants de la Régie des rentes du Québec, actuaires-conseils, membres du comité D'Amours sont au nombre des personnes rencontrées. Nous avons échangé sur les mesures à adopter afin d'assurer la pérennité des régimes de retraite et sur l'importance de modifier l'encadrement légal afin que tous les employeurs soient tenus de cotiser à un régime de retraite pour leurs travailleurs et leurs travailleuses.

D'ailleurs, cette proposition voulant que l'ensemble de la main-d'œuvre soit visé par un régime de retraite, nous l'avons aussi partagée avec les autres organisations syndicales. Notre volonté d'améliorer les conditions de vie à la retraite par une bonification des régimes publics et la mise en place de régimes d'entreprise ou sectoriels auxquels tous les employeurs seraient tenus de cotiser nous ont permis de développer des alliances. À leur tour, elles ont amené le gouvernement à tendre l'oreille et à ouvrir un réel espace de discussion. Assis autour d'une même table, employeurs, syndicats et gouvernement doivent discuter des moyens d'assurer la pérennité des régimes de retraite et d'offrir des conditions de vie décentes à la retraite.

Du plan d'action ayant pour thème *Y a-t-il une vie après le travail?* à l'inclusion de cette revendication dans notre campagne *Et si on avançait!*, nous n'avons ménagé aucun effort pour sensibiliser nos syndicats et nos membres. Les instances sont aussi des moments privilégiés pour partager et débattre. C'est pourquoi cette question a été présentée régulièrement lors des conseils confédéraux, aux instances fédératives et dans les lieux de coordination tels que le CCGN et le CISP¹. Et c'est aussi devant ces instances que nous reviendrons à l'heure des choix, car il reste beaucoup à faire si nous voulons collectivement vivre décemment quand viendra le moment du repos bien mérité.

¹ Le Comité de coordination générale de négociation et le Comité intersectoriel du secteur privé sont des lieux de coordination qui regroupent les représentantes et les représentants de toutes les fédérations (CCGN) ou seulement de ceux du secteur privé (CISP). On y discute des sujets qui sont en lien avec la négociation et les conditions de travail.

Communautés autochtones

Notre engagement pour la réduction des inégalités sociales est une manifestation de notre désir profond que des droits égaux soient reconnus à tous, à commencer par les peuples qui ont été les premiers occupants du territoire. Or, les réalités autochtones, si diverses soient-elles, sont marquées par l'exclusion, le racisme, le sexisme, la pauvreté, les problèmes de santé, le décrochage scolaire et la discrimination en emploi. Pour mieux comprendre ces situations et mieux soutenir le travail syndical, nous avons mis en place un groupe de travail pour traiter spécifiquement de ce grand enjeu.

D'ailleurs, pour approfondir sous tous ses angles les réalités autochtones, ce groupe de travail a invité plusieurs personnes de différentes communautés à participer à ses activités. Cette sensibilisation s'est aussi traduite par une formation lors du conseil confédéral de mars 2013. Cette séance de travail nous a permis de faire un tour de piste des propositions adoptées par la CSN depuis les années 1980 sur les questions autochtones. Ainsi, les thèmes du travail et de la discrimination; de la question nationale et du droit à l'autodétermination; de l'environnement, des ressources naturelles et du développement économique; de l'égalité entre les hommes et les femmes, de la langue et de l'éducation ont été abordés tour à tour. Ces sujets ont aussi été repris lors de certains congrès de conseils centraux.

La participation soutenue de la CSN aux activités de la Coalition pour les droits des peuples autochtones et notre présence à divers colloques ont aussi été des moyens privilégiés pour tisser des liens de solidarité avec des représentantes et des représentants des peuples autochtones.

Mais notre défi est plus grand que celui de bien comprendre ces réalités. Il consiste aussi à intégrer les enjeux spécifiques aux réalités autochtones dans notre action syndicale. Ainsi, que ce soit dans nos prises de position sur l'exploitation de nos ressources naturelles, dans nos échanges avec le gouvernement sur la question des redevances minières, ou encore à l'occasion de débats sur le développement territorial, nous avons toujours exigé le respect des droits des peuples autochtones. Il en a été de même lorsque nous avons collaboré à l'organisation du forum sur le développement du Nord québécois ou encore lors du colloque CSN qui soulignait le 65^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La CSN a en outre participé à la consultation sur le plan d'action contre le racisme et la discrimination envers les Autochtones et réclamé la reconnaissance de l'autonomie gouvernementale et le respect de la Déclaration sur les droits des peuples autochtones.

Notre solidarité s'est aussi exprimée lors de la signature d'une déclaration commune en appui à la chef Spence et au mouvement *Idle No More*. Mouvement qui, rappelons-le, est né de la contestation des Premières Nations, des Métis et des Inuits de l'adoption par le gouvernement Harper de lois autorisant le saccage de l'environnement et la violation des traités ancestraux. Cette solidarité envers nos sœurs et nos frères Autochtones doit continuer de se manifester au Forum social des peuples, qui aura lieu cet été.

Agir sur l'environnement

L'action syndicale, c'est aussi agir sur l'environnement : parce que nous sommes des citoyennes et des citoyens engagés et préoccupés de l'espace dans lequel nous vivons; parce que nous avons le souci de laisser aux générations futures un espace de vie qu'elles pourront façonner pour elles-mêmes; parce que les travailleuses et les travailleurs auront aussi à subir les effets des changements climatiques et à vivre la transition qu'ils impliquent. Pour ces raisons et pour d'autres encore, nous avons mené des actions concrètes pour changer les comportements afin d'intégrer les enjeux environnementaux dans les milieux de travail.

Nous avons agi pour faire comprendre au gouvernement qu'il ne doit pas se précipiter, que l'exploitation de plusieurs de nos ressources revêt un caractère d'irréversibilité dont les conséquences méritent que l'on prenne le temps d'y réfléchir. C'est ce que nous avons exprimé lors des consultations sur la modernisation de la Loi sur les mines et répété lors de celles sur la politique énergétique et encore au moment des consultations sur l'inversion de l'oléoduc d'Enbridge. C'est ce qui nous animait lorsque nous avons apposé notre signature aux côtés de celles d'autres organisations syndicales pour réclamer publiquement un moratoire sur l'exploration et l'exploitation des hydrocarbures au Québec.

Notre préoccupation pour l'environnement et pour la préservation de nos ressources s'est aussi traduite par notre participation à certains grands rendez-vous. Par notre présence au Jour de la Terre, à RIO+20, au comité consultatif sur les changements climatiques et aux conférences internationales sur le même thème, nous avons démontré l'importance de cette question pour les travailleuses et les travailleurs et, espérons-le, fait une différence. Il en est d'ailleurs de même pour notre participation au Forum québécois sur l'énergie qui s'est conclu sur un engagement pour une stratégie de réduction de notre dépendance au pétrole. Le Forum sur les redevances minières est un autre lieu où nous nous sommes investis afin que nos ressources ne soient pas pillées et que leur exploitation se traduise par de justes retombées pour les Québécoises et les Québécois.

Mais il n'y a pas que les autres qui peuvent agir sur l'environnement. Nous devons nous aussi examiner nos façons de faire. Nous avons donc rendu disponible aux syndicats et aux membres un outil pour mesurer l'empreinte écologique et un guide syndical pour agir en environnement. C'est aussi dans cet esprit que nous avons rencontré nos syndicats dans plusieurs instances afin de faire connaître certains enjeux environnementaux et de leur présenter notre guide. Une session de formation à l'intention des militantes et des militants est maintenant disponible. En étant conscients des impacts de nos comportements sur l'environnement, en connaissant les obligations des employeurs en matière de lois, de règlements et de normes, nous pourrons donc apporter des changements significatifs dans nos milieux de vie et de travail. C'est aussi cela l'action syndicale!

Organisation du travail

Ce n'est pas d'hier que la CSN s'intéresse à l'organisation du travail, qu'elle recherche une façon d'exercer collectivement un contrôle sur l'avenir de l'emploi. Nous croyons que c'est en s'appropriant les démarches d'organisation du travail et en y participant de plein droit que nous pouvons améliorer la qualité de vie au travail. En effet, c'est en prenant l'offensive que l'on peut s'attaquer aux problèmes inhérents à l'intensification et aux surcharges du travail, et à leurs effets sur la santé physique et psychologique.

Pour prétendre jouer ce rôle clé dans nos milieux de travail, il faut d'abord connaître l'état des lieux. C'est pourquoi un questionnaire a été élaboré, rempli puis validé auprès de plusieurs de nos syndicats. Les réponses nous ont permis d'avoir un portrait pour mieux définir notre plan d'action.

Toujours pour mieux soutenir nos syndicats et leur permettre de prendre l'initiative sur le terrain de l'organisation du travail, des sessions de formation ont été élaborées et offertes, et ce, particulièrement dans le secteur de la santé et des services sociaux, où les offensives patronales n'ont pas perdu en intensité au cours des dernières années.

En ce qui concerne les changements organisationnels qui sont associés à la surcharge de travail, l'objectif poursuivi était de permettre aux syndicats de trouver des solutions appropriées. Constatant trop souvent que les conseillères, les conseillers et les syndicats sont seuls pour faire ce travail titanesque, des outils d'analyse, avec les guides qui les accompagnent, ont été rendus disponibles. Les outils ainsi développés permettent de procéder à l'analyse du milieu de travail, de déterminer la présence ou non de surcharge de travail et d'avoir des repères sur les changements organisationnels. Par la suite, un portrait plus détaillé sur la nature du travail effectué permet de mesurer l'ampleur des trois composantes de la charge de travail que sont la charge physique (force, dextérité et effort), la charge cognitive (concentration, complexité, interruption, etc.) et la charge émotionnelle (service à la clientèle, clientèle difficile, relation d'aide, etc.)

Pour fournir un meilleur appui aux syndicats, une liste de personnes capables d'intervenir dans des dossiers d'organisation du travail a été élaborée. En s'appuyant sur l'expertise développée à l'intérieur des outils collectifs, tels que Neuvaction ou MCE Conseils, nous croyons que les syndicats peuvent entreprendre ou amorcer un changement structurant dans leur milieu de travail. Car, nous le savons, la libéralisation des économies et la concurrence qu'elle a engendrée ont imposé des exigences de compétitivité avec l'objectif implicite pour les dirigeants de réduire les coûts et d'augmenter la flexibilité de la production et de la dispensation des services. Les premiers à en subir les contrecoups, ce sont les travailleuses et les travailleurs.

Avenir du secteur manufacturier et industriel

Vouloir assurer l'avenir du secteur manufacturier et industriel, c'est d'abord favoriser la création d'emplois de qualité dans toutes les régions du Québec afin d'améliorer le niveau de vie de l'ensemble de la population. C'est aussi reconnaître l'importance de l'intervention de l'État pour impulser la modernisation continue du tissu économique, développer de nouveaux créneaux, soutenir les secteurs existants, pallier le manque d'initiative du secteur privé dans certains domaines d'activités et organiser la concertation entre les acteurs économiques. C'est, pour la CSN, prendre les devants et s'imposer comme agent de changement.

C'est dans cet esprit, en collaboration avec les fédérations du secteur privé, qu'une politique de développement industriel a été élaborée. Tout en accordant une attention particulière aux différents stades de transformation des matières premières, de même qu'à la reconversion des emplois affectés par les changements tant technologiques qu'environnementaux, il faut souhaiter que la politique industrielle contribue à accélérer la transition vers une économie à faible émission de carbone, respectueuse des écosystèmes et efficace dans l'utilisation des ressources énergétiques et matérielles.

Ainsi, nous savons que plusieurs secteurs de la fabrication offrent un potentiel intéressant d'emplois de qualité tout en permettant une reconversion écologique de notre économie. C'est pourquoi a été abordé et discuté dans notre proposition le potentiel de développement que renferment le secteur de la transformation alimentaire, celui des mines et de la transformation métallique, l'industrie du bois, du papier et de la forêt, le secteur de l'aluminium, l'industrie chimique et des plastiques, celle de la fabrication de matériel et de transport terrestre, les secteurs de l'éolien, des technologies propres et, tout récemment, des chantiers navals.

C'est fort d'une recherche rigoureuse que la politique industrielle a été présentée à nos fédérations et au conseil confédéral. Cependant, pour qu'une telle politique puisse vraiment trouver une résonance dans la société, elle doit être partagée avec l'ensemble des acteurs clés de l'économie. Qu'ils soient du monde politique ou du monde des affaires, des partis de l'opposition ou du gouvernement, de l'Association des manufacturiers ou du Conseil du patronat, près d'une dizaine d'intervenantes et d'intervenants ont été rencontrés. Un seul objectif : démontrer l'importance de soutenir le secteur manufacturier.

C'est aussi la poursuite de cet objectif qui nous a conduits à développer un outil d'information à l'intention de nos membres. Se voulant un résumé de nos revendications, il permet à tous de comprendre qu'une politique industrielle offensive, c'est une politique qui soutient les industries, qui réussit la transition énergétique et écologique, qui répond aux nouveaux besoins et qui favorise l'émergence de nouveaux emplois de qualité et de proximité par l'innovation et les technologies.

Renouveler le syndicalisme

Nous le disions à l'ouverture du dernier congrès, le syndicalisme est à la croisée des chemins. Notre action syndicale, nous l'avons construite sur un modèle de développement qui est mis à mal aujourd'hui par la mondialisation, la financiarisation de l'économie, les enjeux environnementaux et la montée de la droite. Ainsi, même si le taux de syndicalisation se maintient au Québec, grâce essentiellement à un secteur public hautement syndiqué, il faut prendre acte qu'il recule partout ailleurs dans le monde. Tout comme il faut constater que notre rapport de force en est affecté. Ce test de la réalité nous oblige à trouver des façons de nous renouveler. Il en va de la défense des travailleuses et des travailleurs que nous représentons et de la promotion des valeurs de solidarité, de justice et d'équité que nous défendons.

Il est difficile d'incarner notre désir de renouveler le syndicalisme dans une seule de nos actions. Cette recherche du nouveau, ce besoin de se définir autrement, de s'adapter aux changements afin de maintenir notre capacité de réaction se manifeste plutôt par une préoccupation constante dans l'organisation de notre vie syndicale.

Ainsi, c'est l'attention que nous avons apportée à l'élaboration de l'université syndicale d'hiver, au choix des contenus de notre journée thématique sur le travail décent, à notre façon de célébrer le 65^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, à la détermination du thème du colloque Gérard-Picard qui traduit notre volonté de nous renouveler.

C'est aussi en intégrant l'analyse différenciée selon le genre, en parlant de diversité pour réfléchir à la santé et à la sécurité du travail, en demandant aux jeunes d'être plus présents et plus nombreux, en organisant une journée de la militance qui met en lumière l'importance de l'engagement et en entreprenant une vaste réflexion sur l'organisation de nos services que nous affirmons une fois de plus notre désir de nous renouveler.

Quand nous nous engageons dans une large campagne pour rejoindre nos membres, les entendre et les écouter, nous nous engageons dans le nouveau de notre action syndicale.

Quand nous revendiquons pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes non syndiquées, quand nous entamons une réflexion sur les modes d'organisation qui nous permettraient de rejoindre un plus grand nombre de travailleurs, quand nous dénonçons les inégalités sociales, quand nous réclamons l'abolition des politiques d'austérité et quand nous cherchons à tisser des alliances avec d'autres, nous cherchons à nous renouveler. Ce travail est à poursuivre, nous le savons, mais il est indéniablement engagé!