CSN
unité

Conseil central
du Montréal métropolitain
www.ccmm-csn.qc.ca

Janvier 2009
Volume 23, numéro 1

Sucre Lanctic
page 4

Règlement au Reine
page 6

En Argentine
page 10

La Maison L'Échelon

La misère du communautaire

unité

L'organe officiel
du Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)
est publié à 3100 exemplaires
P.P. 40064900
ISSN 1718-1178
Responsable : Dominique Daigneault par intérim
Coordination et rédaction : Anne Leblanc
Conception graphique : Jean Gladu et Sophie Marcoux
Montage : Linda Rodrigue
Photographies : Michel Giroux, Anne Leblanc
Impression : Imprimerie CSN
Distribution :
Module de distribution de la CSN
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
http://www.ccmm-csn.qc.ca
Pour abonnement :
linda.rodrigue@csn.qc.ca
Téléphone : 514-598-2021
Télécopieur : 514-598-2020

À l'agenda

Janvier

5, 6 et 7
Exécutif syndical I
7
Assemblée générale
12 et 13
Trésorerie : préalable
exécutif syndical I
21
Comité de surveillance
19 et 20
Initiation
à la santé sécurité
26 et 27
Initiation to health
and safety

Coup d'oeil sur l'assemblée générale

Une fin d'année chargée !

Dès l'ouverture de l'assemblée générale du 3 décembre dernier, Gaétan Châteauneuf, président du conseil central, a convié les délégué-es à se souvenir du 6 décembre 1989 alors que 14 jeunes femmes étaient tuées à l'École polytechnique de Montréal. Il faut se souvenir et agir pour que cela ne se produise plus jamais.

Sur la scène politique

Il ne pouvait passer sous silence la crise économique qui sévit actuellement dans le monde et qui a entraîné une crise politique sans précédent au Canada. Parce qu'il préfère s'attaquer aux principes démocratiques tels que le retrait du droit de grève et le refus d'aller de l'avant avec l'équité-salariale plutôt que d'élaborer un plan de relance économique, le gouvernement Harper se retrouve au bord du précipice ! Un gouvernement de coalition s'est formé au fédéral. La CSN a pris position en faveur de ce gouvernement de coalition et invite tous les syndicats et organismes affiliés à faire de même en participant au rassemblement du 6 décembre à Montréal. Au niveau provincial, il a rappelé l'importance pour chacun et chacune d'exercer son droit de vote lors des élections du 8 décembre.

Droits humains

Madame Béatrice Vaugrante de Amnistie internationale

Dans le cadre du 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, madame Béatrice Vaugrante, de Amnistie internationale, nous a offert un exposé sur la perte de droits humains dans le monde. La situation est particulièrement désastreuse pour des milliers de personnes déracinées et réfugiées que l'on appelle « les laissés sans droit ». Amnistie internationale ne baisse donc pas sa garde et continue sa lutte pour le respect des droits humains. À la suite de la présentation, l'assemblée générale a adopté une proposition réclamant le rapatriement de Omar Kadhr.

Les syndicats en conflit

L'assemblée générale a chaudement accueilli trois syndicats actuellement en conflit : le STT du Sheraton Four Points, le Syndicat des employé-es de la Société des casinos du Québec (agents de sécurité) et le STT du Holiday Inn de Longueuil. Ces conflits, 1 grève et 2 lockouts, durent tous depuis plus de 3 mois et ne semblent pas en voie de règlement. La campagne du 25 $ de solidarité est donc lancée … Soyons solidaires !

Organisme régional affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), le Conseil central du Montréal métropolitain regroupe 92 000 membres du secteur public et du secteur privé, répartis au sein de 400 syndicats sur le territoire des régions administratives de Montréal, de Laval et du Grand Nord du Québec.

www.ccmm-csn.qc.ca

éditorial

Que faut- il attendre de 2009 ?

Par Dominique Daigneault
2e vice-présidence du CCMM-CSN

Décidément, la fin de 2008 aura été riche en événements de toutes sortes ! Prenons le temps de faire le bilan de certains d'entre eux et voyons à quoi nous pouvons nous attendre en 2009.

Au niveau provincial, des résultats prometteurs de rudes batailles à mener !

C'est finalement un gouvernement libéral majoritaire qui a été élu mais cela ne veut pas dire que Jean Charest a gagné son pari pour autant. Il s'est servi de la crise économique comme prétexte pour déclencher des élections dont personne ne voulait dans la population québécoise, ce que reflète d'ailleurs le faible taux de participation. En effet, celui-ci n'a été que de 57 %, soit le plus faible depuis 1927. Ceci, combiné à la courte majorité des libéraux, devra compter dans la façon dont le gouvernement Charest se conduira. Nous devrons nous charger de le lui rappeler si celui-ci venait à l'oublier et qu'il renouait avec l'arrogance indigeste dont il a fait preuve lors de son premier mandat.

On ne peut pas dire que cette campagne électorale aura dégagé de grandes perspectives, ni qu'elle aura réussi à présenter les principaux enjeux de façon claire. Ainsi, lors du débat des chefs, on a vu Jean Charest riposter à Mario Dumont en se présentant comme le défenseur du public en matière de soins de santé. Pourtant, dans la pratique, depuis le 1er janvier 2009, nous avons un des systèmes de santé à deux vitesses les plus avancés au Canada ! Malgré son discours rassurant à la suite du jugement Chaoulli, l'ancien ministre de la santé et des services sociaux, Philippe Couillard, s'est empressé d'adopter un règlement lourd de conséquences pour nos soins de santé, sans débat public, et ce, à peine quelques jours avant de passer au secteur privé. Déjà le gouvernement avait ouvert une brèche quant à la place du privé pour les chirurgies du genou, de la hanche et de la cataracte. Philippe Couillard a ouvert la porte toute grande en permettant au privé de pratiquer à peu près toutes les opérations. Ce n'est pas ce que nous appelons un appui au système public ! Autre élément à souligner, l'absence totale des enjeux environnementaux dans les préoccupations portées par les principaux partis durant cette campagne. Là encore, nous devrons faire comprendre au gouvernement que nous n'oublierons pas ces enjeux.

Toutefois, après une campagne sans trop de substance, dont la fin a été reléguée au second plan par les tribulations fédérales, quelques éléments méritent d'être signalés. Dans un premier temps, nous saluons l'élection de Amir Kadhir, premier député de Québec Solidaire. Sa présence saura sûrement apporter un vent de fraîcheur de gauche à l'Assemblée nationale. Autre sujet, la débandade de l'ADQ et la démission annoncée de son chef Mario Dumont. Lors de son court passage comme opposition officielle, l'ADQ a démontré qu'elle ne pouvait constituer un choix durable pour les Québécois et les Québécoises, à cause, entre autres, de ses idées de droite et de ses prises de positions improvisées et à l'emporte-pièce. Finalement, mentionnons l'arrivée de Pauline Marois, première femme au Québec à siéger en tant que cheffe de l'opposition officielle.

Des résolutions pour 2009

Pour la nouvelle année, nous nous promettons de la vigilance afin de débusquer les couleuvres que l'on tentera de nous faire avaler dans le contexte de la crise économique. La tentation sera grande, pour le gouvernement Charest, d'utiliser ce prétexte pour réduire davantage les conditions de vie et de travail des gens, pour accélérer les processus de privatisation des services publics et pour reléguer les enjeux environnementaux au second plan. À notre vigilance, il faut ajouter à notre liste de résolutions, la détermination de prendre tous les moyens pour accéder à une société plus respectueuse des êtres humains

À tous et à toutes,
Bonne et heureuse année 2009 !

STT de Sucre Lantic-CSN

Première convention à saveur CSN !

Le 21 juin 2006, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sucre Lantic – CSN est accrédité par la Commission des relations du travail mettant ainsi fin à près de 50 années de représentation par le Syndicat International des Travailleurs et Travailleuses de la Boulangerie, Confiserie, Tabac et Meunerie (BCTM), affilié à la FTQ. Une nouvelle ère commence !

Plusieurs mois avant l'accréditation CSN, l'employeur ayant décidé d'utiliser la ligne dure avec les travailleurs, le climat est tendu dans l'usine. Il y avait peu d'écoute quant aux problèmes soulevés par les salarié-es dans l'organisation du travail, un non respect de la convention collective, ainsi qu'une hyper judiciarisation des dossiers, particulièrement ceux en santé et sécurité : « *Pour le boss, éliminer le danger à la source, c'est se débarrasser de la personne qui est malade !* », nous précise, avec un brin d'ironie, Robert Bellehumeur, président du syndicat. Les salarié-es veulent que ça change, ils demandent que leurs préoccupations soient prises au sérieux. Ils demandent le respect. Et leur choix de s'affilier à la CSN est porteur de ce changement.

Pas à pas vers la démocratie

La nouvelle structure syndicale se met donc en place pas à pas : tenue d'assemblées générales, formation de comités de travail syndicaux, production d'un journal, etc. Évidemment, dans ce processus, il y a des embûches et des désaccords. Mais l'exercice de la démocratie étant au cœur de la construction du nouveau syndicat, tous et toutes peuvent s'exprimer librement afin que les décisions prises et les gestes posés rallient l'ensemble des membres. « *On a eu un gros travail d'émancipation à faire pour que les travailleurs se sentent libres et qu'ils reprennent confiance en leurs représentants syndicaux* », nous dit Robert Bellehumeur.

À travers cette consolidation, le syndicat doit aussi préparer la négociation de la convention collective. Celle-ci est venue à échéance après 10 ans ! Là aussi, c'est en misant sur l'autonomie et l'indépendance syndicales et en se souciant des besoins des travailleurs que le syndicat a bâti son projet de convention.

Une négo salée

Une négociation, pas toujours facile, a eu lieu, mais le comité de négociation pouvait compter sur le comité de mobilisation ainsi que sur tous les membres du syndicat pour en arriver à un bon règlement. Après neuf mois de négociation, le 8 novembre dernier, les travailleuses et les travailleurs de Sucre Lantic, réunis en assemblée générale, se sont prononcés en faveur de l'entente de principe, obtenant ainsi leur première convention collective CSN. Des améliorations importantes ont été apportées sur plusieurs points, notamment aux dispositions de la convention collective concernant : la reconnaissance de l'ancienneté, la limitation de l'utilisation de sous-traitrants, la santé et sécurité et la reconnaissance syndicale. Des gains ont aussi été réalisés concernant les primes de soir et de nuit, les congés fériés, le régime de retraite et les salaires. Finalement, le nouveau contrat de travail aura une durée de … 5 ans !

Bien que les membres du STT de Sucre Lantic – CSN soient satisfaits de leur nouvelle convention collective et que des brèches aient été ouvertes dans le mur que constitue l'employeur, Robert Bellehumeur prévient : « *Beaucoup de travail reste à faire au niveau des relations de travail dans l'usine, le « boss » a une grosse côte à remonter pour nous prouver qu'on peut lui faire confiance. L'application de la nouvelle convention collective sera un gros test pour lui … on reste vigilant !* »

Robert Bellehumeur, président du STT de Sucre Lantic-CSN

Le comité ZIP Jacques-Cartier présidé par un délégué du CCMM - CSN

Décontamination des berges du fleuve Saint-Laurent

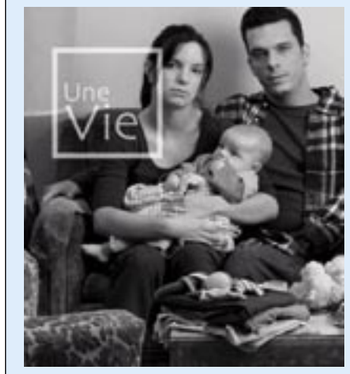
Zone d'**I**ntervention **P**rioritaire. C'est ainsi que sont désignés, le long du fleuve Saint-Laurent, les secteurs devant faire l'objet de travail de décontamination. Le Québec compte actuellement 14 tables de concertation oeuvrant dans ce sens. Dès 1994, le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN, motivé par la promotion de ses valeurs environnementales, initiait, avec d'autres intervenants, le comité ZIP Jacques-Cartier. Cette zone correspond au tronçon du fleuve situé à la hauteur de l'archipel de Montréal, entre le pont Victoria, en amont et le confluent de la Rivière des Prairies et du fleuve Saint-laurent en aval. Ce tronçon inclut les îles Sainte-Hélène, Notre-Dame, Verte, La Batture, Haynes, Bonfoin, les îles de Boucherville ainsi que l'archipel Sainte-Thérèse. Depuis la création officielle du comité ZIP Jacques-Cartier en 1996, un délégué du CCMM – CSN, monsieur Marc Garon, participe activement en tant que représentant des groupes socioéconomiques au conseil d'administration et depuis 1998, il le préside. Sur ce territoire fortement urbanisé et industrialisé, les préoccupations environnementales sont principalement liées aux problématiques associées aux sédiments contaminés, aux rejets des eaux usées, à la pollution diffuse et à la présence du port de Montréal. Le comité ZIP Jacques-Cartier prend part à de nombreux projets en collaboration avec les villes impliquées, des organismes environnementaux et divers ministères. Ces projets visent à permettre la réappropriation des usages du fleuve par la population. Une entrevue avec monsieur Garon nous a permis de constater que le comité avait joué un rôle clef dans la réalisation du projet de restauration des berges aux abords de deux quais de la zone portuaire dans l'Est de Montréal. En effet, le comité a coordonné le groupe de travail consultatif ainsi que le comité de suivi. Il a favorisé la communication avec la population en organisant des soirées d'information et en diffusant les synthèses des études réalisées. Au total, 52 278^{m3} de sédiments contaminés ont été retirés du milieu aquatique, soit un volume qui dépasse largement l'objectif initial de 40 000^{m3}. Le comité ZIP Jacques-Cartier est satisfait des résultats et espère que cette expérience servira de levier pour la réalisation d'autres projets nécessaires au retour à une saine qualité des eaux du fleuve Saint-Laurent permettant ainsi la réappropriation des berges et des usages du fleuve par les citoyens. Si vous désirez de plus amples informations sur ce sujet, visitez le site Internet : www.grouperestauration103.com

Marc Garon

Myriam Michaud
SPPASQ-FP-CSN
Services de réadaptation L'Intégrale

Une vie

Campagne de prévention sur le VIH



Une nouvelle campagne sur le dépistage du VIH, s'adressant particulièrement aux jeunes âgés de 18 à 30 ans, est présentement en cours sur Internet. Il suffit de vous rendre à l'adresse suivante : www.luvU2.ca pour en prendre connaissance et interagir dans cette campagne. Pour chaque message envoyé à partir du site, 1 $ sera versé aux groupes de prévention du VIH-sida •

Capsule environnement

L'action syndicale en environnement … comment s'y prendre ?

Les syndicats peuvent jouer un rôle moteur pour la protection de l'environnement en milieu de travail. Afin de bien démarrer, on conseille de désigner parmi les membres un ou une « responsable de l'environnement ». Cette personne rencontrera l'employeur dans le but de former, idéalement, un comité paritaire. Ce comité aurait pour mandat de procéder à la caractérisation des lieux de travail, c'est-à-dire identifier les problèmes présents (gestion des matières résiduelles, isolation inefficace, vaisselle en « styromousse », etc.), cibler certains enjeux et les développer à petits pas. L'assemblée syndicale peut être un forum intéressant pour présenter le bilan de cette étape et pour convenir d'une stratégie d'implication syndicale. Entre-temps, le comité environnement et développement durable du conseil central est là pour vous soutenir dans votre démarche, n'hésitez pas à le contacter !

Nathalie Guay
Membre du comité environnement

Règlement au Fairmont Reine Elizabeth

La tête haute

« *C'est avec un large sourire, un soulagement certain et heureux de vous voir que je m'adresse à vous aujourd'hui !* » C'est ainsi que Pascal Côté, président du STT Fairmont Reine Elizabeth a ouvert, le 12 novembre dernier, l'assemblée générale portant sur l'acceptation de l'entente de principe. Dans la salle, on flairait déjà les bonnes nouvelles. L'assistance était toute

On étudie attentivement le projet de convention

Pascal Côté, président du STT Fairmont Reine Elizabeth

ouïe. Aux termes de plus de onze semaines de grève, de 46 éprouvantes rencontres de négociation et avec la puissance de leur détermination, les syndiqué-es du Reine ont réussi à amener l'employeur à reconnaître leur professionnalisme. Après avoir pris connaissance de l'entente dans ses moindres détails, les membres du syndicat se sont prononcés, à 94 %, en faveur de celle-ci.

Des gains importants

La nouvelle convention collective comprend les avantages négociés jusqu'ici dans d'autres hôtels, par la Fédération du commerce de la CSN dans la ronde des négociations coordonnées de l'hôtellerie 2008 (40 hôtels au Québec dont 25 à Montréal). Ces avantages touchent, entre autres, la réduction de la charge de travail des préposées aux chambres, des mesures favorisant la conciliation entre la famille et le travail et des dispositions limitant les recours aux agences de personnel. Les employé-es ont aussi réalisé de nombreux gains locaux. Par exemple, les travailleuses et les travailleurs obtiennent l'ajout d'une nouvelle prime pour les cuisiniers, l'augmentation de la prime de nuit, l'amélioration des vacances et le renforcement des clauses de santé et sécurité au travail. En matière d'assurance, les salarié-es à temps partiel seront dorénavant couverts par le régime d'assurance collective et il y aura ajout d'une protection d'assurance invalidité long terme pour les salariés réguliers. D'une durée de quatre ans, la convention collective est assortie d'augmentations de salaires de 13 %.

Retour au travail

Bien qu'ils aient vécu des semaines difficiles sur le trottoir, les membres du STT Fairmont Reine Elizabeth ont repris le chemin du travail la tête haute, fiers des gains qu'ils ont récoltés grâce à leur lutte. Dès le 13 novembre, les clients du Reine ont été accueillis avec le sourire caractéristique des professionnels de l'hôtellerie !

Les syndiqué-es applaudissent l'adoption de l'entente de principe

La Caravane des grévistes

C'est un départ...

Les 80 syndiqué-es de la Maison L'Échelon sont en grève générale illimitée depuis le 1er novembre dernier. Les grévistes ont procédé, le 25 novembre, au lancement de leur caravane de grève. La caravane sillonnera les rues de la ville de Montréal et visitera les douze « établissements d'hébergement » de la Maison l'Échelon, afin que les gens qui les fréquentent soient informés du conflit.

Les salarié-es sont sans contrat de travail depuis maintenant deux ans et la question des salaires revêt un caractère primordial pour eux. En effet, l'écart salarial entre les syndiqué-es de la Maison l'Échelon et ceux d'organismes semblables peut atteindre plus de 7 $ l'heure. Ils réclament donc un rattrapage salarial horaire, pour les titres d'emploi les plus précaires, qui ferait passer la rémunération de 10,35 $ à 14,35 $ pour les intervenants-animateurs, de 11,14 $ à 14,95 $ pour les surveillants de nuit et de 9,50 $ à 14,35 $ pour les préposés à l'entretien ménager, et ce, pour 2007. Pour l'ensemble des titres d'emploi, le syndicat demande une augmentation salariale de 4,5 % par année pour la durée de la convention, simplement pour se rapprocher des salaires existants dans les milieux comparatifs.

Devant l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal

Les travailleuses et les travailleurs de la Maison L'Échelon font face à un employeur buté, qui reste campé sur ses positions. Les militantes et militants sont cependant bien déterminés à ne pas se laisser paralyser par celui-ci et sont prêts à poursuivre leur juste lutte pour le respect et la reconnaissance de la valeur de leur travail ●

La Maison l'Échelon

C'est quoi ?

La Maison l'Échelon est un organisme privé à but non lucratif offrant des services de types intermédiaires et communautaires en santé mentale. Cet organisme est financé en grande partie par l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal et par l'hôpital LH Lafontaine. Sa mission : intervenir sur la qualité de vie des personnes vivant un problème de santé mentale en leur donnant accès à des services résidentiels, à un soutien psychosocial et à des loisirs sociaux et éducationnels adaptés à leurs conditions de vie.

La Maison l'Échelon est une illustration de tout un pan de la privatisation des soins de santé et de services sociaux dans la région de Montréal. Le gouvernement du Québec ne veut plus prendre en charge, dans les établissements publics, les « soins non médicaux » procurés aux patients. Ceux-ci sont sortis des hôpitaux et dirigés vers des organismes qui se chargeront de les nourrir, les blanchir, les loger et qui leur donneront toute une gamme de services sociaux. Cette structure opérationnelle coûte ainsi moins cher à l'État. Elle permet aussi aux employeurs de ces établissements privés de n'offrir que de piètres conditions de travail et des salaires de misère aux travailleurs. Malgré cela, les employé-es de la Maison l'Échelon sont des professionnels qui travaillent sans relâche et avec cœur auprès des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ●

Sheraton Four Points

Un feu roulant d'activités

Les grévistes du Sheraton Four Points multiplient les activités pour supporter leur conflit : piquetage, manifestations, collecte pour UNICEF… Dernièrement, ils ont pris la route de Toronto pour rendre visite aux propriétaires de la chaîne hôtelière, Messieurs Patel. Ils souhaitaient les rencontrer, eux ou un représentant, afin de leur remettre une lettre dans laquelle ils demandent une reprise des négociations. À leur grande surprise, ils ont eu droit à deux interlocuteurs attentionnés, les Patel eux-mêmes, qui les ont assurés d'avoir bien reçu le message. Malgré cet entretien, aucune progression n'a eu lieu dans la négociation. De plus, ils ont encore une fois fait preuve d'un grand altruisme en ramassant des dons pour la Grande Guignolée des médias. Ils ont recueilli une somme de 4 102.92 $ et l'ont remis à Radio-Canada. Bravo !

Les travailleuses et les travailleurs poursuivent leur lutte et ils déclaraient dans l'appel à la solidarité fait dans le cadre de la campagne du 25 $: « *Il n'y a aucune raison pour que l'employeur refuse de nous accorder les mêmes conditions de travail que celles des autres hôtels, de même catégorie, de la région de Montréal. Nous avons adhéré à la CSN pour être plus forts, plus nombreux et regroupés avec les autres salarié-es du secteur de l'hôtellerie.* ***Nous y resterons ! Nous tiendrons la minute de plus*** »

Ève Christian, météorologue - Ginette Viens, réalisatrice - Jean-François Blais, journaliste - Michel Labrecque, journaliste et les grévistes à Radio-Canada

Casino de Montréal

Rien ne va plus ... faites votre don !

Rien ne débloque pour les agents de sécurité du Casino de Montréal. Ils veulent toujours maintenir le statu quo quant à leurs horaires de travail. L'employeur persiste à vouloir les modifier malgré que ceux-ci aient toujours été satisfaisants pour les parties, et ce, depuis 1999. La conciliation travail-famille reste donc au cœur de leurs préoccupations. Les syndiqués poursuivent leurs activités de mobilisation et de visibilité afin de sensibiliser la population à leur lutte et dans l'espoir de faire avancer la négociation. Ils souhaitent que l'absurdité de ce conflit soit connue, mais ils veulent surtout un dénouement qui assurera le maintien de leur qualité de vie. En lockout depuis trois mois, les syndiqués ont besoin de votre soutien financier, la campagne du 25 $ de solidarité est donc maintenant en marche : Rien ne va plus … faites votre don !

Lors de l'assemblée générale du 3 décembre

Gais et lesbiennes

Entre l'ombre et la lumière

Une chercheuse de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) lève le voile sur les relations des gais et des lesbiennes québécois au travail. « *Au restaurant, c'était rendu désagréable. Le boss ne m'appelait plus par mon nom. C'était «Tapette », toujours en riant, toujours avec des sous-entendus. Je n'étais plus capable.* » L'histoire de Zafar, ex-serveur, ne sort pas de l'ordinaire. Le milieu de travail est supposé être sécuritaire et exempt de violence. Pas sûr, si vous êtes homosexuel. Line Chamberland, chercheuse à l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) de l'Université du Québec à Montréal, vient de terminer la seule étude québécoise sur les gais et les lesbiennes en milieu de travail. Pendant près d'un an, elle en a interrogé 786 qui, comme Zafar, ont accepté de parler à cœur ouvert de leurs expériences de travail. Les résultats sont inquiétants. Pour 71,5 % des répondants, l'orientation sexuelle est connue des collègues proches. Les autres sont obligés de vivre dans la dissimulation ou le mensonge. Cette proportion augmente chez les travailleurs précaires, généralement peu syndiqués et donc moins bien protégés. Elle augmente aussi dans les milieux de travail très masculins. Plusieurs histoires personnelles difficiles sont relatées dans la recherche. La divulgation de son orientation sexuelle : est-ce vraiment une question de choix ? Près d'un répondant sur quatre rapporte au moins une expérience de « outing », c'est-à-dire que leur homosexualité a été dévoilée sans leur accord (ne pas confondre avec le « coming out », signifiant la révélation volontaire effectuée par une personne homosexuelle). Une personne sur quatre seulement fait tout à fait confiance à son employeur pour défendre ses droits en cas de situation problématique. Le syndicat s'en sort un peu mieux avec 35,6 %. Les expériences passées et l'inaction de la direction comme des représentants syndicaux expliquent peut-être ce manque de confiance. Voilà des données qui incitent à l'élaboration de plans de travail syndicaux contrant l'homophobie et les actes discriminatoires envers les membres des communautés lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres. Pour Line Chamberland, le dévoilement de l'orientation sexuelle est une démarche sans cesse à renouveler car les acteurs du milieu changent souvent. À chaque nouvel employé, à chaque nouveau lieu de travail, les gais et les lesbiennes réévaluent leur environnement et les risques encourus avant de décider de se dévoiler. C'est pourquoi la chercheuse décrit les gais et les lesbiennes comme des êtres éminemment stratégiques. Le lecteur intéressé trouvera plus d'information sur l'étude de Line Chamberland sur le site Internet http://www.ccdmd.qc.ca/ri/homophobie

Jacques Tricot
Membre du comité LGBT

Homosexualité et environnement de travail
GROUPE DE RECHERCHE

Le CASS célèbre

30 ans d'action en santé et sécurité

30 ans au CASS de l'action

Le comité d'action en santé et sécurité du CCMM célèbre cette année ses 30 ans d'existence. Depuis le tout début, l'objectif premier du CASS est de promouvoir et défendre le droit des travailleuses et des travailleurs à exercer leur métier dans des conditions de travail sécuritaires. Pour ce faire, le CASS s'est, entre autres, doté des orientations suivantes : intervenir auprès des pouvoirs publics en matière de réglementation et de législation, susciter et appuyer la formation de comités de santé-sécurité dans les syndicats affiliés, offrir de la formation spécifique, participer et soutenir les mouvements de lutte. Beaucoup de travail a été accompli par les membres du comité qui se sont succédés au fil des années et nous les en remercions. Bien que des gains importants aient été réalisés, il reste encore fort à faire et les militants et les militantes du CASS gardent le cap !

30 ans au CASS de l'action

Aldo Paolinelli, Victorio Paulon, direction nationale de la CTA et Yves Fortin

Vers un projet de libération nationale en Argentine

Nous étions là !

San Salvador en Jujuy, Argentine. C'est là que se sont réunis, du 23 au 25 octobre dernier, 7 000 délégué-es provenant de plus de 700 organisations sociales, politiques, syndicales et représentantes et représentants des Premières nations de partout en Argentine afin de donner forme à la « Constituante Social » convoquée par la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). Quarante-cinq délégué-es internationaux, de 17 pays d'Amérique et d'Europe, participaient à cet événement. Parmi eux, une délégation de la CSN. Yves Fortin, secrétaire général du Conseil central de Québec Chaudière Appalaches et moi-même de la CSN-Construction à Montréal, étions sur place pour vivre ces trois intenses et fructueuses journées de débats et de mobilisation. C'est lors de son congrès de 2002 que la battante CTA a déterminé que, pour mener à bien son combat pour la justice sociale, elle devait investir le terrain de la lutte politique et sociale. Jeter les bases d'un projet de libération nationale en Argentine et donner un autre choix que les programmes épuisés des partis politiques traditionnels qui alternent au pouvoir, tels sont les objectifs qui ont été définis par la CTA. Guidés par ces derniers, les délégué-es ont examiné, approfondi et discuté d'enjeux cruciaux. La souveraineté alimentaire, la nationalisation des ressources naturelles et leur exploitation dans le respect de l'environnement, le non paiement de la dette extérieure, le système de santé public, universel et gratuit, la réforme agraire et fiscale, le système d'éducation public et gratuit, la reconnaissance des droits des premières nations et la nationalisation des régimes de retraite ont, entre autres, été abordés. De la synthèse et des conclusions de ces débats devrait naître le programme de ce projet de libération. Nous suivrons de près la sortie de ce programme. Finalement, 30 000 militantes et militants, dont 70 % étaient âgés de moins de 30 ans, ont participé à la touchante cérémonie de clôture de cet événement haut en couleur, motivant et prometteur ●

Aldo Miguel Paolinelli
Conseiller syndical, CSN Construction
et militant au comité solidarité
internationale CCMM

Manifestation lors de la « Constituante Social »

La Central de Trabajadores de La Argentina (CTA) représente plus de 1 400 000 membres qui militent tant dans les syndicats que dans les mouvements sociaux.
Elle mène une bataille politique et juridique afin que le gouvernement de l'Argentine la reconnaisse comme une organisation légitime des travailleuses et travailleurs.
Elle est indépendante de tout parti politique et du gouvernement. La CSN maintient des liens historiques avec la CTA et collabore avec elle dans des projets solidaires ●

Modification de la gouvernance des universités et des cégeps

Un enjeu démocratique

Le dérapage financier de l'îlot Voyageur de l'Uqam a donné l'occasion à la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, madame Michèle Courchesne, de mettre sur la table des modifications aux règles de gestion des universités. Elle cible principalement la composition des conseils d'administration (CA) : une majorité (66 à 75 %) de membres externes, dits membres « indépendants », serait, selon elle, garante d'une bonne gouvernance. Un projet de loi en ce sens a été déposé à l'Assemblée nationale, le 30 octobre 2008. Il prévoit aussi que les membres des CA seraient rémunérés.

Une distinction qui s'efface

Le concept de bonne gouvernance nous vient des États-unis et s'impose depuis une vingtaine d'années. Dans les grandes entreprises, avec les scandales financiers comme ceux d'Enron et de Worldcom, la bonne gouvernance passe principalement par l'indépendance des administrateurs par rapport à la direction de l'entreprise. Selon l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP[1]), cette indépendance est devenue « la pierre angulaire, voire pour certains, la pierre philosophale, de la « bonne » gouvernance ».[2]

Traditionnellement, on considérait qu'il y avait une différence entre l'administration des organismes publics et celles des entreprises, mais en ces temps de privatisation et de globalisation des marchés, cette distinction s'efface de plus en plus. Les façons de faire du privé sont progressivement et subtilement introduites dans le public. L'Internationale de l'éducation parle d'une privatisation déguisée.[3]

Le système universitaire est particulièrement touché par cette tendance. L'université, bien public, cède de plus en plus la place à l'université « entreprise », lieu de productivité et de recherche subventionnée. Cette tendance est favorisée par le sous-financement chronique des institutions, ce qui les amène à chercher toutes sortes de sources de financement et à se livrer à une concurrence féroce pour attirer la « clientèle ».

En 2006, l'IGOPP mandate un groupe de travail pour étudier la gouvernance des universités dont sont membres des universitaires mais aussi des gens d'affaires influents (Bernard Lamarre, André Caillé, Alban d'Amour). Les recommandations de ce groupe de travail constituent la base du projet de loi de la ministre Courchesne mais celle-ci ne vise pas que les universités. Le 10 septembre dernier, elle déclarait au *Devoir* :
« Que ce soit dans les hôpitaux, les universités, les cégeps, les entreprises, je crois à la nécessité des deux tiers de membres externes. » Elle a tenu parole puisqu'un projet de loi sur les cégeps a aussi été déposé.

L'Université du Québec à Montréal

Gestion participative en danger

L'enjeu derrière ces modifications de gestion est un enjeu démocratique. La gestion participative ou collégiale des universités et des cégeps est en danger. Actuellement, les représentantes et les représentants des étudiants et des divers personnels occupent plusieurs sièges au CA des universités et des cégeps. Leur appartenance à l'institution les amène à jouer un rôle des plus actifs lors des réunions, car ils ont à cœur le bon fonctionnement de leur établissement. Par contre, l'implication des membres externes est plus effacée; leurs absences sont plus fréquentes et leurs questions peu nombreuses. Ils appuient généralement les propositions de la direction.

Quelle est l'indépendance de ces membres externes ? Ils sont nommés par la ministre, souvent sur la recommandation de l'institution elle-même. Officiellement, ils représentent « la communauté » mais on observe que la communauté d'affaires est plus souvent représentée que les autres.

Pourquoi cette idée de croire qu'une majorité de membres externes administrerait mieux ? Les cas de l'Uqam et de l'Université de Montréal démontrent le contraire. À l'Uqam, les représentants des étudiants et des personnels n'étaient pas favorables au projet de l'îlot Voyageur. Il en fut de même à l'Université de Montréal en ce qui concerne ses grands projets immobiliers.

Les élections provinciales ont retardé les projets de la ministre Courchesne. Cela nous laisse donc encore du temps pour combattre ce modèle de gouvernance emprunté au monde des affaires. Une gestion collégiale des institutions d'enseignement comme les universités et les cégeps est bien davantage garante de transparence et de reddition de comptes qu'une centralisation des pouvoirs vers des conseils d'administration composés majoritairement de gens loin de l'institution, de sa mission et de ses valeurs ●

Flavie Achard
Responsable du comité éducation

1 L'IGOPP a été créée en 2005 par les HEC Montréal et l'École de gestion John Molson de l'Université Concordia.
2 IGOPP, L'indépendance des administrateurs : un enjeu de légitimité, Prise de position no 3, Montréal, septembre 2008, 22 p.
3 Internationale de l'Éducation, La privatisation déguisée dans le secteur éducatif public, juillet 2007, 63 p.

ENSEMBLE, DISONS NON À LA PRIVATISATION

Le public,

c'est la santé pour tout le monde !

CSN