



Mélanie Laroche PhD, CRIA

École de relations industrielles

Université de Montréal

Centre interuniversitaire sur la

Mondialisation et le travail (CRIMT)

Bloc 1

MOBILISATION ET DÉMOCRATIE INTERNE :

- Comment les organisations syndicales peuvent se reconnecter avec leur base militante? Est-ce que vous avez des exemples concrets?
- Comment repenser le pouvoir au sein des organisations syndicales, de manière à laisser plus de place à la participation et à la délibération au sein des instances?
- Quels sont selon vous les moyens les plus efficaces pour faire avancer la cause des travailleurs et des travailleuses : l'action politique des actions directes, le dialogue social, la désobéissance?

Julie Bouchard, Présidente F.I.Q.

Ce qui est important, c'est de se reconnecter avec les membres, mais de quelle manière on doit se reconnecter avec les membres. Avec la pandémie un nouveau mode de fonctionnement, le virtuel, mais malgré cela il n'y a absolument rien qui va remplacer le contact en personne, avec chaque membre, de pouvoir expliquer dans un langage connu

par le membre, de de l'écouter surtout. Lorsque c'est bien expliqué, on est capable d'aller chercher ce membre pour ce qui est de l'enjeu individuel qui le touche. Au niveau collectif, il est de plus en plus difficile car il y a aussi un l'enjeu de génération. Les problématiques et les demandes ne sont pas nécessairement les mêmes. Alors, on doit non seulement s'adapter, mais on doit être imaginative pour pouvoir aller leur montrer que on est là, mais aussi que c'est ensemble que l'on peut faire des gains importants. On trouve plus difficile les réseaux sociaux, on les aime moins parce qu'il y a quand même une facilité à écrire certaines choses derrière l'écran, alors que de vive voix ou face à face, c'est un petit peu plus difficile. C'est une réalité qu'on ne doit pas négliger pour aller rejoindre le plus de membres possibles, cela ne fait pas en sorte que on va être capable d'aller créer un mouvement important pour autant. Les moyens de pression les plus les plus efficaces sont les plus courts et les plus percutants, que ce soit une simple photo ou encore quelque chose qui demande très peu de temps pour nos membres vont faire en sorte que les membres vont adhérer. Il n'est plus possible de penser d'avoir des assemblées générales pratiquement mensuelles d'une durée de 3 ou 4 heures avec la conciliation travail/famille car c'est extrêmement difficile pour le réseau de la santé, entre autres. Il faut que ce soit très facilitant, que ce soit aussi quelque chose de très court, avec un discours qui va vraiment aller les rallier. Moyens de pressions ou bien tout ce qui est désobéissance, évidemment, c'est rare et ce n'est jamais la chose qu'on préconise. Il y a des étapes à faire à l'avance, donc on s'assure de toujours les faire. Lorsqu'on s'y rend c'est toujours sans grabuge et sans violence et c'est qu'on n'a pas été entendu et qu'on fait face à une fermeture totale de la part du gouvernement notre employeur. On a quand même 2 employeurs, le gouvernement et les PDG des établissements de santé. Donc quelquefois il faut désobéir, toujours dans le respect pour pouvoir faire avancer les choses. Par exemple les fins de semaines sans TSO (temps supplémentaire obligatoire).

Éric Gingras, Président CSQ

Premièrement, faut se reconnecter avec l'ensemble des membres dans le but qu'ils deviennent militants. Le but est qu'ils s'engagent bien sûr au niveau de la négociation de convention collective, mais c'est aussi au niveau des enjeux sociaux. Il faut démontrer la crédibilité de l'organisation. Il faut expliquer davantage ce qu'on fait.

Comment se reconnecter avec la base militante? Premièrement, faut se reconnecter avec l'ensemble des membres de plusieurs façon. La base militante, ce sont des membres qui vont en faire un peu plus dans leur implication. Parce que le but, c'est qu'ils deviennent militants. Le but, c'est qu'il s'engage bien sûr au niveau de la négociation de convention collective, mais c'est aussi au niveau d'enjeux sociaux. Ces éléments doivent se faire souvent à petit pas. Il nous faut démontrer la crédibilité de l'organisation. Un membre a le choix énorme de militantisme à travers un paquet d'organisation autre que son organisation syndicale. Pourquoi fait-il le choix de l'organisation syndicale auquel il

appartient? il faut le remettre à l'avant-plan. Comme centrale syndicale on a vu au cours des dernières décennies qu'il faut expliquer davantage ce qu'on fait, il faut prendre le temps. Christian Nadeau disait dans son livre « AGIR ENSEMBLE : penser la démocratie syndicale », devenir des bureaux d'avocats qui négocient conventions collectives, il y a un danger, il faut passer au-dessus, il faut être militant, il faut les amener vers cela. Il faut parler de leur quotidien, montrer l'impact que ça peut avoir négocié une part des assurances d'employeur dans une convention collective, c'est une chose, mais de faire du lobbying auprès du gouvernement en est une autre. Un parti politique qui va militer pour une assurance médicaments universelle, c'est un enjeu de militantisme intéressant. Donc on voit les sont 2 se possibles. Créer des espaces de parole pour permettre aux membres de participer de délibérer sur les différents enjeux. La technologie peut nous aider avec les différentes plateformes. Bien sûr les médias sociaux, aussi durant la pandémie, on a réussi à faire une négo du secteur public avec la plateforme zoom. On a développé même si ce n'était pas parfait? On a essayé des choses que l'on croyait impossible auparavant. . Donner 24 ou 48 h pour réfléchir avant de voter, c'est une idée, par le passé on se disait qu'il fallait le faire tout de suite, il faut les informer et voter. Mais si on développe assez de crédibilité pour que les membres s'informent auprès de leur source syndicale, nous n'avons pas à avoir peur. Donc créer ces espaces-là, être transparent. Donner l'information, assurer qu'il y a un débat, combien de fois on a fait des assemblées de cuisine auparavant, on peut continuer à en avoir aussi après l'Assemblée générale pour que les membres continuent à réfléchir au lieu de de terminer l'assemblée à minuit et que des membres est quitté. Ceci n'a pas d'impact négatif sur la démocratie syndicale, faut faire ce choix-là d'essayer des choses, avec la possibilité quelquefois ça peut se foirer. On doit aussi vivre avec la critique, parce que la critique c'est bon. Bien sûr, ça doit être fait de façon constructive, mais comme organisation syndicale, si on craint la critique. Le dialogue social au Québec, il faut s'en occuper. C'est un des moyens qu'on a comme organisation syndicale. C'est un des moyens d'être en mesure de se présenter collectivement comme organisation syndicale, parce que la pluralité fait que lorsqu'on s'adresse justement aux différentes instances, aux différents lieux de pouvoir, c'est une pluralité de personnes qu'on représente, parce qu'on est en mesure de parler avant tout aux citoyens, car les membres sont avant tout des citoyennes et des citoyens. Il faut peut-être le rappeler encore en 2022.

Caroline Senneville, Présidente CSN

Sur la mobilisation, il y a un ancien président qui disait, ne comptons que sur nos propres moyens. Il faut se donner les moyens. À la CSN, on a un service qui s'appelle service d'appui à la mobilisation. Il y a beaucoup de salariés qui sont là, nous les payons, les embauchons, donc ça fait partie de notre structure. Ça semble simplet, mais si on ne se donne pas d'une structure de mobilisation, ce n'est pas évident. Quand on veut aussi

s'assurer d'appuyer les luttes, et bien nous avons un front spécial qui est dédié aux luttes syndicales. Le fonds de défense professionnelle. Chaque syndiqué quand il cotise par sa cotisation syndicale, il aide la CSN. La CSN c'est une centrale syndicale combative, c'est tout à fait vrai, mais on s'est donné les moyens. Lorsque l'on on syndique les gens, nous leur disons que c'est les moyens que l'on se donne. Ça fait partie de la solidarité qui s'incarne dans la cotisation syndicale. Lorsque l'on on va chercher des membres, si c'est seulement le taux de cotisation qui est important. Il ne faut pas s'étonner que nos membres ne se mobilisent pas par ailleurs.

Robert Comeau, Président APTS

On s'est posé la question à savoir est ce que les actions de mobilisation en générale que l'on pose est à la hauteur de ce que nos membres attendent de nous? Est ce qu'on atteint nos objectifs dans la façon dont on fait notre mobilisation? Dernière négociation a provoqué sa 2e aspect qui est venu provoquer cette réflexion. Nous sommes une jeune organisation qui a une croissance quand même assez rapide. Ce qui fait que APTS au départ était une organisation qui était plus centrée sur les services aux membres très corporative. On donnait des relations de travail et la mobilisation était très peu valorisés. On prenait des moyens peu significatifs pour atteindre les objectifs. Le fait d'avoir des nouveaux membres qui provenait de d'autres cultures syndicales qui ce sont joints à nous, a provoqué ce débat là et c'est saint. Dans une organisation on doit de se poser les questions, ce qu'on fait depuis 5 ans, 10 ans, 15 ans, est ce que c'est encore pertinent de le faire? Chez nous, on s'est posé ces questions-là et on a adopté une structure de mobilisation permanente où on va financer dans chacun des établissements des libérations. Des gens qui sont libérées seul mandat de faire de la mobilisation pas seulement en vue de la négociation, mais surtout les enjeux, surtout notre programme politique qu'on a adopté dans les divers congrès. Comme organisation syndicale, c'est notre responsabilité de se reposer toujours la question, si les moyens qu'on utilise sont encore actuels.

Christian Daigle, Président SFPQ

Dans le secteur public ce qui est différent des autres organisations syndicales qu'on peut trouver au Québec, c'est le fait que nous ne sommes pas maîtres de notre organisation syndicale, l'employeur, le gouvernement du Québec, qui se trouve à déterminer nos accréditations syndicales. Et ça, ça pose un problème quant à la vie syndicale interne qu'on peut avoir. Donc dans un groupe où il peut y avoir plusieurs milliers de personnes ce ne sont pas les membres qui ont décidé de s'associer ensemble, ils l'ont fait il y a 60 ans passé pour avoir à la base un syndicat, mais par la suite, c'est des projets de loi. C'est l'employeur qui devait terminer cette accréditation-là, elle ressemblerait en quoi elle serait la forme qu'elle est aujourd'hui? Alors je me retrouve avec des gens. Plusieurs milliers de travailleurs dans une association qui n'ont pas des intérêts nécessairement communs. Comment les faire sont connectés ensemble, quand en plus de ça, mon

accréditation n'est pas dans une usine ou dans un endroit physique unique, mais à la grandeur du Québec? Comment faire pour qu'il se parlent. Comment ils peuvent se connecter et trouver des lieux communs pour échanger. Ce que la pandémie a eu de bien, c'est qu'elle a permis de développer un espace de réseautage informatique, un réseautage virtuel qui a permis aux gens de se rapprocher bien qu'ils étaient aux 4 coins du Québec. Alors pour nous, il y a un intérêt à continuer ce partage-là, il faut vraiment pour se connecter avec les membres, être à la base et leur laisser la place et leur laisser prendre leur place également, leur laisser le plancher et de les écouter.

Daniel Boyer, Président FTQ

Ce qui a été dit au début, on ne fait pas d'assemblée parce qu'on craint d'être défait. On ne fait pas d'Assemblée parce qu'on craint qu'il n'y ait pas de monde dans la salle. Puis ça, ça illustre la difficulté de mobiliser les gens. Une campagne, le Congrès du Travail du Canada (CTC) a lancé une campagne membre à membre il y a quelques années qu'on a repris chez plusieurs de nos affiliés à la FTQ, qui consiste d'approcher les membres individuellement pour former par la suite des groupes. On dit sortez de vos bureaux syndicaux, puis aller sur le plancher avec vos membres, c'est comme ça qu'on va réussir à rétablir un certain contact. Je ne crois pas qu'on soit déconnecté et en même temps je pense qu'il faut rétablir un contact intéressant. Il faut voir à aplanir les structures des organisations qui sont fondées sur une démocratie représentative, on a des devoirs comme organisation, puisqu'on s'est donné des devoirs et des obligations, il faut tenter de trouver le juste équilibre entre la démocratie représentative puis la démocratie participative et ne pas tomber dans les extrêmes. Concernant la désobéissance je vous dirais qu'il faut que ça se fasse, pas comme l'environnement avec une acceptabilité sociale. Il faut que ce soit accepté par nos membres, mais aussi accepté par la population, sinon on s'en va dans le mur.

Sylvain Malette, Président FAE

Les organisations syndicales sont à l'image des membres qui y militent, on se donne des qui peut changer, qui peut évoluer. Les membres qui arrivent à la militance syndicale par 3 choix. Celui des conditions de travail, celui du domaine du champ politique, celui de la vie professionnelle. C'est pour ses 3 raisons qu'il peut se crée une pression à l'interne parce qu'il y a des gens qui, eux, considèrent que l'organisation syndicale, elle n'est là que pour défendre les conditions de travail et donc ils remettent en question les décisions qui visent à explorer le champ du sociopolitique ou à développer une expertise. Dans le domaine de la vie professionnelle et à l'interne, il y a des courants idéologiques qui s'affrontent. Les politiques et ce qui fait la force de l'organisation syndicale, c'est que les membres le plus de demandes possibles. Se présenter c'est un choix individuel, on peut bien donner la structure que l'on voudra, il en reste que c'est un choix qui appartient d'abord à l'individu, à la femme et à l'homme qui occupent un travail et qui prête sa force de travail, comme représentant syndicaux nous sommes confronté à cette dichotomie-là.

Bloc 2

Front commun et alliances intersyndicales :

- Comment expliquer les difficultés à constituer des alliances intersyndicales ou des fronts communs entre les organisations syndicales et comment on peut évaluer le succès de ces alliances?
- Est-ce que l'on peut dépasser ces actions de maraudage et rêvez même à une alliance des forces syndicales en dehors contexte des négociations au Québec?
- Sur quel front devrait porter ces alliances au niveau politique seulement, en matière d'organisation et de syndicalisation, en matière d'offre de services aux travailleurs vulnérables?

Luc Vachon, Président CSD

On a fait beaucoup, mais on a fait souvent des actions très court terme. On fait beaucoup des fronts communs de manière un peu disparates. On se ramasse sur un sujet, nos équipes autour, il y a une intersyndicale sur tel sujet parfait, ils travaillent sur les documents, on s'en va, on souhaite bonne fin de journée, on est parti. Mais si on voulait faire des mobilisations intersyndicales, on pourrait les faire sur des enjeux qui serait un retour à la base de l'action syndicale. N'oublions pas qu'à la base, l'action syndicale, c'était le contre-pouvoir. On doit revenir à l'aspect du contrat et faire en sorte aussi qu'on va se décoller des enjeux qui nous attirent et qui d'une certaine façon nous nuisent. Il faut se concentrer sur l'aspect de négociation collective pur. Il faut cesser de mettre l'annexe en priorité dans les éléments de négociation. L'annexe A c'est souvent l'échelle salariale, ça devient l'enjeu. Tout le monde patronal conditionne tout le discours courant nous conditionne à se préoccuper des conditions salariales, ce qui est tout à fait juste. Mais c'est pour nous dévier de d'intérêt fondamental qui est de s'approprier milieu de travail. Dans un milieu de travail et. La rémunération ne peut pas être la seule réponse. Alors si on s'unissait enfin pour ces enjeux-là, qui sont de s'attaquer à tout ce qui est réglementation en transformation du travail? Prenons juste la notion de télétravail. Actuellement, le mode hybride, tous les statuts de salarié, pourquoi alors on ne pas faire fronts communs? Là-dessus, par exemple pour forcer le jeu, la dynamique au niveau des transformations et de se rendre visible à ce niveau-là, au niveau de la population comme étant des agents de changement sociaux forts. Ce n'est pas juste une question de

convention collective, on doit changer la société ensemble, faire toute la réglementation, toute la mobilisation par rapport aux lois et toute l'aspect législatif. Il faut vraiment s'y mettre ensemble pour le faire. Mobilisons-nous sur des éléments qui sont porteurs socialement.

Daniel Voyer, Président FTQ

L'alliance et les fronts communs, il ne faut pas juste prendre dans le cadre de la négociation il y en a couramment que l'on fait ensemble, entre autres entre les centrales syndicales parce que l'on siège à différents organismes comme la commission patronale du travail et la CNESST. On mène aussi d'autres campagnes que la négociation du secteur public ensemble, comme la hausse du salaire minimum à 18\$ où on est à peu près tous. On mène la même revendication avec d'autres organismes qui ne sont pas nécessairement des organismes syndicaux aussi comme l'assurance médicaments public universel. Plusieurs organisations sont également dans cette campagne, donc il y a des alliances possibles. Il arrive que ça ne fonctionne pas aussi. Le dialogue entre les organisations, les intérêts communs et une ligne de temps comme une stratégie commune pour un bon fonctionnement. On devrait faire le maximum d'efforts pour que ça fonctionne. À l'occasion on va au-delà des ententes même. Il y a aussi le collectif intersyndical du 8 mars des femmes, réseau intersyndical pour le climat, il y a plein d'organismes où on milite ensemble. Le maraudage est un choix de choisir son organisation syndicale pour un groupe et c'est un droit prévu au code du travail. On sait comment ça marche dans nos organisations, suffit qu'un recruteur entend d'un travailleur, « moi, mon syndicat... et là c'est parti, c'est nous qui organisons le tout. Ça ne vient pas des membres nécessairement, ça vient de nous et c'est très dommageable. Surtout que la période de maraudage précède dans le secteur public 6 mois avant la négociation, dans le secteur privé, 3 mois avant la négociation. Imaginez dans quel contexte on se met dans une situation de faiblesse pour entreprendre la prochaine négociation avec du corporatisme syndical et à mon avis on se doit de contrer cette façon de faire. Non seulement dans le cadre de négociation, mais c'est aussi dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail. Je vous cite une entente de non-maraudage et de d'amélioration des conditions de travail que nous avons avec la CSN dans les résidences privées pour aînés. On en est au 3e renouveau cette entente, parce que ce n'est pas normal que les préposés qui prennent soin de nos aînés gagnent 15-16\$ de l'heure, on a décidé que on se battraient ensemble pour améliorer le sort de nos membres. Partir à ça aussi, les alliances, le front commun et tout ça. Je pense que c'est éminemment important. Il ne faut pas attendre comme aux États-Unis où le **Wagner Act** qui est menacé et qu'on se ramasse avec des dispositions comme **Right-to-work-Law** parce que là on va avoir de la difficulté à négocier collectivement en atelier syndical fermé comme on le

connaît actuellement que de négocier à la pièce par des gens qui ont décidé de ne pas être syndiqué.

Éric Gingras, Président CSQ

Pourquoi on fait des alliances, comment après la négociation on va évaluer le succès de ces alliances. Voilà la colonne des gains et la colonne des pertes, il faut aller au-delà de ça, avoir un discours dans l'espace public et que ce discours perdure dans le temps pour préparer la prochaine négo.

Caroline Senneville, Présidente CSN

Tout le monde autour de la table a déjà eu un téléphone de ma part, on se parle, mais c'est sûr que je vais prendre l'exemple de Daniel et moi qui sortait en conférence de presse pour dire que c'est bien épouvantable du monde qui gagne 15\$ de l'heure pour s'occuper de nos aînés, ça fait beaucoup moins la une que Daniel Voyer et moi qui se chicane sur je ne sais pas trop quoi, n'y a rien qui vend plus que ça. Je crois fermement, aussi au pluralisme syndical. Je pense que c'est une des raisons qui expliquent le fait qu'on est à 40% au Québec parce qu'on a plus qu'un choix et il ne faudrait pas que le seul choix que quelqu'un a. Quelqu'un qui ne soit pas content de son syndicat et que son seul choix, soit de se désyndiquer.

Julie Bouchard, Présidente FIQ

Les alliances il y en a, on en a vu encore plus avec la pandémie entre autres. On a juste à de l'ampleur des problématiques côté CNESST, où il a fallu vraiment définir ensemble pour pouvoir aller au front. On se rendait compte que l'ensemble des organisations syndicales avait un objectif commun qui était des fournir l'équipement de protection individuelle à chacune des travailleuses et des travailleurs et qu'au final, si on était juste seul de notre côté, les travaux avançaient beaucoup moins rapidement et nous n'avions pas nécessairement l'écoute. La même chose quand on a eu aussi les retards de paiement, donc il y a une mobilisation qui s'est faite en intersyndicale ou au lieu une mobilisation, c'est de la part des membres qui a eu lieu et le dossier a avancé beaucoup plus rapidement que si on maintenait les rencontres qu'on avait la individuellement par organisation. Donc on voit qu'effectivement il y a des choses intéressantes à aller chercher de ça. Nous à la FIQ, on est une fédération où l'on représente 76 000 professionnels en soins, dont 4 titres d'emploi, alors infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes clinique. Il y a quelquefois où la réalité n'est pas nécessairement la même que les grandes centrales, alors on peut faire des alliances, mais il faut toujours qu'on ait un objectif commun et aussi pour avoir quelque chose d'intéressant pour l'ensemble de toutes les membres qui font partie aussi de cette alliance-là, parce que l'alliance on ne fait pas juste pour nous, mais on l'a fait évidemment pour les membres, il y a des alliances aussi qui se font avec la société civile, mais des fois pour porter un projet ou encore une revendication.

Sylvain Malette, Président FAE

Marcel Pépin disait : « *Si tu fais un front commun pour faire comme d'habitude, ça pose la question de l'utilité du front commun* ». On peut décider pour des raisons stratégiques de mise en commun des ressources de constituer un front commun. Je voudrais avancer que l'idée au Québec il y a un malaise avec le syndicalisme autonome. Je pense que cette question-là n'est pas réglée, ça provoque des malaises au sein des organisations de certaines organisations syndicales. La question du front commun pose la question de la méthode, si l'objectif dont on convient est un objectif commun. Si c'est pour asseoir des organisations au 4e sous-sol en arrière de la 8e colonne, ça ne fonctionnera pas. Il faut que les gens acceptent que les groupes qui en font partie, ils y sont de façon égalitaire et que c'est un incontournable. Pour défendre les conditions de travail des membres de leurs centrales qu'elle représente, ne veut pas dire qu'elles sont incapables de regarder ailleurs ce qui se passe.

Questions, commentaires :

Est-ce qu'il n'y aurait pas une réflexion à faire sur la démocratie syndicale puis en démocratie participative et la mobilisation?

Jean-Luc Deveaux, Vice-Président CSN Construction

Est-ce qu'il y a une volonté que le maraudage diminue de beaucoup dans le secteur privé pour privilégier une alliance ou front commun?

Sylvain Lesage, Conseiller CSD

Faire confiance à l'intelligence collective! Depuis le début de la pandémie, nous avons fait des assemblées électroniques, où les votes ont été détachés des assemblées. L'information est rendue disponible pour les membres sur le site web ou avec des vidéos express explicatifs. On ne contrôle pas le résultat du vote et ça fonctionne. Comment faire de la mobilisation avec le télétravail? Le télétravail est une révolution en ce moment n'est pas encadrer. Redevenir des acteurs principaux dans les enjeux de société.

Guillaume Bouvrette, Vice-Président SPGQ

Dans le secteur privé vous savez que se syndiquer ça se fait encore clandestinement en 2022 comme ça se faisait dans les années 70. Ça encore lieu clandestinement des assemblées de sous-sol, mais maintenant dans des restaurants, mais en cachette parce

que les gens craignent encore les représailles. À chaque accréditation, il y encore des représailles même aujourd'hui. Chaque organisation lorsqu'elle fait du maraudage le fait pour assurer sa pérennité, c'est une croissance organique. Lorsque l'on fait du envers une autre organisation, à la fin la somme est nulle. C'est le même nombre de gens, on n'a pas changé rien et ça c'est un concept qu'il faut l'on change. C'est vrai qu'il y a une pluralité, les gens ont des ont le droit de changer, mais il va falloir à un moment donné que l'on cherche à aller vers les gens non syndiqués pour faire des changements sociaux.

Éric Vachon, Président CSD

*La possibilité de s'unir en dehors du secteur public est-ce que ça se fait? Dans le cadre de négociations de convention collective peut être moins, mais il y a eu déjà des discussions dans certains secteurs **FTQ /CSN** qui n'ont pas vraiment fonctionnées, mais il y a une certaine coordination. Dans le transport scolaire, on travaille ensemble dans le but d'améliorer le sort des travailleurs et des travailleuses. Il faut coordonner le plus profil de nos affaires, puis on l'a fait dans les résidences privées pour aider. Avec la CSN, on a même tenté de coordonner nos fins de convention collective dans le but qu'on puisse négocier, sensiblement tout le monde en même temps, le renouvellement des conventions pour se donner un rapport de force. Donc, ce sont déjà des initiatives qu'on a entreprises. Il faut le faire de plus en plus pour améliorer notre rapport de force et surtout pour améliorer les conditions de travail et lorsque ce sont des entreprises de services, cela améliore les services qui sont donnés à la population.*

Daniel Boyer, Président FTQ

- Le projet Sociaux politique, la vision de la société que vous voulez proposer;
- L'ouverture des tables de négociation pour impliquer davantage les membres;
- La mobilisation en contexte du télétravail;

Dans notre aire de communication, il faut trouver le moyen même dans le contexte de télétravail. Les organisations sont là pour aider, mais il faut aussi la volonté des membres

à se mobiliser. Dans un contexte de syndicalisation à la CSN par exemple, nous formons les poteaux dans le but d'avoir une accréditation, mais si seulement 2 personnes sur 200 veulent partir en guerre, nous leur souhaitons bonne chance... La 2^e question que l'on nous pose lors d'une syndicalisation est « Comment on peut se désaffilier de votre centrale advenant une insatisfaction? » C'est dommage, mais ça fait partie de la réalité. Je souhaite une alliance pour investir un secteur peu ou non syndiqué.

Caroline Senneville, Présidente CSN

La privatisation des soins que l'on peut dénoncer. On fait des communications minimalement à tous les jours, avec des enjeux qui sont tellement essentiels pour que l'on puisse entre autres conserver des soins universels et gratuits. Actuellement on le voit le gouvernement devant nous qui compte beaucoup sur la privatisation des soins. Avec le dernier plan de refondation du réseau, Il veut mettre 20% des chirurgies au privé et faire miroiter qu'au final ce sera mieux pour le patient. Mais dans la vraie les chirurgies faites au privé coûtent beaucoup plus cher, c'est l'ensemble des contribuables qui paient. Alors on dénonce, mais on fait à des détracteurs qui ridiculisent l'information que l'on donne. Soit qu'ils en rient, soit qu'ils disent ça n'a pas de bon sens. On informe la population par les médias écrits, télé, radios, on les fait tous. Même si le mandat est difficile, on ne lâchera pas. Concernant la grève, avec le télétravail et la loi sur les services essentiels, ce n'est pas facile non plus. La pénurie professionnelle en soins que l'on a actuellement, la grève fait en sorte que très peu de personnes, malheureusement, seront sur le bord du chemin. Cela n'empêche pas que c'est une option qui serait analysée si la situation se corse.

Julie Bouchard, Présidente FIQ

Le problème d'aujourd'hui est que même si l'on fait de la dénonciation dans tous les médias, nous n'avons le choix de l'éditorial, contrairement à il y a 20 ans passé. Si l'on fait des journées de grève, au début on passe sur le bulletin du Midi, on passe à peine dans 2 bulletins de nouvelles et le soir on reste un bandeau dans le bas de l'image seulement. La nouvelle ne vit plus que 12h maintenant. La difficulté avec les médias présentement est que si nous n'avons pas une nouveauté à apporter, la nouvelle ne repassera pas. L'exclusivité va passer dans un média, mais elle ne sera pas reprise ailleurs et nous ne contrôlons pas les médias malheureusement.

Pour ce qui est de la mobilisation, on a 80% des 20 000 personnes qui sont en télétravail présentement. Comment joindre ces personnes, on ne peut plus faire comme on le faisait au paravent et arriver avec une Assemblée sur l'heure du dîner puis après ça en 2 secondes nous sommes capable de faire sortir les gens. Il faut s'y prendre d'avance, il faut faire des communications et pas seulement des communiqués écrits, au niveau du web. Rendre

disponible sur notre plateforme interne un ensemble de messages pour rejoindre l'ensemble des membres que l'on a, pour leur laisser le temps de s'imprégner de du message qu'on veut passer, du pourquoi du moyen de pression également. Cela revient à la communication avec les membres à la base même. Avoir une structure également qui va nous permettre de passer ce message-là aux gens, pour qu'ils puissent adhérer aux messages et participer à l'activité par la suite. Sinon, si on n'arrive pas à faire adhérer les gens, il est certain qu'on perd complètement le moyen d'action qu'on veut mettre en place et l'impact qu'on va avoir sur l'employeur également.

Christian Daigle, Président SFPO

L'accès aux tables de négociations par certains groupes chez nous, on vit cette réalité-là. On a 107 types d'emplois différents, où la complexité est de faire arriver chacune des particularités, soit dans des cahiers de demandes syndicales ou dans la négociation proprement dite, puis encore en arriver à un résultat qu'on présente à nos membres. Il y a le volet d'éducation syndicale et de formation à nos décideurs dans la négociation aussi. De sensibiliser au fait qu'on n'est pas là pour représenter notre type d'emploi ou dans un type d'emploi qu'on connaît, mais pour la majorité. Il faut que le la connaissance de nos membres soit la plus fine possible, aller les rencontrer, connaître leur réalité. C'est comme ça qu'on amène mieux ces réalités à la table de la négociation. On a élargi le comité de négo de notre côté avec plus de gens.

On a fait le choix cette fois-ci de ne pas dépenser l'argent des cotisations de nos membres à aller chercher 2000 membres à quelqu'un d'autre et s'en faire prendre 2000. Pour nos membres sur terrain, je ne crois pas qu'ils seraient fiers que l'on prend leurs cotisations syndicales pour une lutte de drapeaux. Il y a une menace beaucoup plus grande, la privatisation des soins. C'est un danger réel, ça a été nommé, c'est une intention gouvernementale qui va être déployé probablement à l'automne. Alors on a décidé de chercher des alliances plus grandes possibles pour contrer cela. Ce sont des alliances oui ponctuelles pour l'année de négociation pour nos membres et pour la population, car on est aussi des gens qui reçoivent ces services-là. C'est un choix qui appartient aux organisations syndicales et on en est fier, nous avons hâte d'en voir les résultats.

Robert Comeau, Président APTS

Concernant la présence dans les médias, il faut aller au-delà de la clip média, de courir pour justement être dans les médias parce que ce n'est pas notre choix à nous du clip qui va être choisi dans l'immédiat. Parce que le matin il se parle d'un sujet et le soir d'un autre. Il faut viser autre chose, d'autres plateformes où sont nos membres et l'ensemble de la population. Le problème est qu'il n'y a jamais eu autant d'endroits pour aller chercher de

l'information. Il faut qu'elle soit crédible cette information, qu'elle soit intéressante aussi. Avec la démocratisation de l'information c'est beaucoup plus simple, plus facile d'enregistrer un balado par exemple préparer un direct comme on le fait présentement. Par le passé on avait besoin d'un grand plateau où qui était choisi à ce moment-là par les différents médias.

C'est difficile de faire une grève avec le virtuel et ça sera difficile aussi de respecter les grèves à cause du virtuel et c'est un enjeu. L'employeur pour différents groupes p dans le secteur public, va basculer en télétravail en disant, vous allez travailler parce que vous n'avez pas à franchir la ligne piquetage, donc tout est beau. C'est un enjeu qui est important pour le futur. Le ministre du travail a été interpellé sur le sujet par les centrales.

Éric Gingras, Président CSQ

Bloc 3

LE BIEN COMMUN ET LES LUTTES SOCIOPOLITIQUES

- Est-ce que les organisations syndicales font suffisamment d'actions politiques au Québec?
- Comment faire pour que les organisations syndicales puissent davantage participer à la réflexion publique sur le bien commun?
- Comment convaincre les membres de la nécessité d'être des alliés des luttes sociales, citoyennes et étudiantes qui sont hors du monde syndical et sûr des luttes moins traditionnelles du monde syndical?
- Faut-il être de toutes les luttes?

Sylvain Malette, Président FAE

C'est fondamental parce que c'est lié aussi à aux malaises que l'on peut vivre dans les organisations syndicales. C'est aussi la crise des gauches, particulièrement de la gauche

de gouvernement, la social-démocratie qui a fait sienne. L'idéologie néolibérale qui est au pouvoir à poser des gestes qui ont eu pour effet d'affaiblir les services publics. Ce n'est pas de dire aux membres quoi penser parce que c'est une erreur stratégique. C'est de permettre aux membres d'avoir accès à des espaces dans lesquels ils vont pouvoir réfléchir, partager. En éducation, il y a un exemple, la loi sur l'instruction publique elle-même qui porte en elle le germe de la dégradation de l'idée du bien commun. C'est à dire qu'on va parler de clientèle scolaire. Le réseau lui-même, les gens qui sont supposément les dépositaires de la révolution tranquille par l'entremise de la réforme Parents, eux-mêmes tiennent ce discours. De parler de clientèle scolaire, la prolifération des projets pédagogiques particuliers où on a finalement mis les profs en compétition les uns contre les autres, pour avoir de meilleures élèves, de meilleures classes, donc. En permettant de leur quotidien de prof, ça leur permet aussi de faire un pont de ce qu'il vient comme citoyen comme citoyen et après. Dans le cadre de cette réflexion-là, il y a une prise de conscience qui ne vise pas à dire au prof quoi penser, comment le penser, mais de dire :

- Est-ce que je suis moi-même un agent du changement?
- Est-ce que j'agis quotidiennement pour valoriser le bien commun?

Au Québec l'école publique, on s'est donné un système qui visait à se sortir de l'état de sous scolarisation dans lequel on était. Aujourd'hui, réformes après réformes qui s'amoncelles, le constat est que y a de moins en moins de gens qui ont accès à la culture. Parce que l'école publique, ça devrait constituer un ascenseur social, parce que ça passe par la culture notamment. Aujourd'hui il faut que ça se fasse vite, faut que ça soit prémâché, il faut rapidement identifier les élèves très jeunes qui auront des difficultés, car ça ne vaut pas la peine de les conduire jusqu'à l'université. Il faut rapidement les sortir dans des voies viser sur spécialisées. Comme travailleuses et travailleurs, on est nous-mêmes entraîné dans ce dans ce tourment-là, parce qu'il y a une perte de repères.

La gauche elle-même s'est perdue parce qu'elle a décrédibilisé le bien commun et les services publics. Le bien commun est perçu comme une dépense, il est toujours écrit en rouge dans un budget, alors que c'est ce qui fait le lien dans une dans une société. Donc c'est un débat d'un fond, dans quel monde voulons-nous vivre. Hé dans quel monde voulons-nous vivre? Le constat est dramatique, mais aussi optimiste à la fois. Il faut aller voir les gens où ils sont, d'où ils sont, puis les amener à avoir accès l'informations, à des points de vue divergents aussi. C'est en partageant des points de vue divergents qu'on fait naître convergence.

Caroline Senneville, Présidente CSN

Comme syndicat nous n'avons jamais le beau rôle. Lorsqu'on travaille pour améliorer les conditions de travail, on est corporatiste. Lorsqu'on se mêle de lutte sociale, on se mêle de choses qui ne nous regardent pas, alors on est perdant tout le temps. Comment dépasser la limitation des services aux membres pour faire des syndicats des vecteurs de la réflexion publique et du bien commun? Ce n'est pas limitatif du tout de travailler à l'amélioration des conditions de travail des gens qu'on représente. Pour mener nos luttes syndicales, il faut conscientiser les gens. Lorsque les gens sont aliénés par leur travail, ils n'ont pas le temps de penser à l'environnement. Cette lutte là, ça améliore le sort de chacune des personnes puis ça améliore le syndicat qui va être en lien de solidarité avec des syndicats de son secteur et des syndicats de la région.

Non on ne peut pas être de toutes les luttes. Ce sont les membres qui décident des luttes qu'ils veulent mener, nous avons un leadership à jouer, on peut les amener à réfléchir, mais c'est eux autres qui décident de ce qui est important. Ils ne peuvent pas bien faire leur travail, militer et avoir du temps pour leur famille en même temps. Comme syndicat, que peut-on faire pour améliorer le sort du monde? Il y a des enjeux qui demandent plus de représentations politiques, il y a des enjeux qui demandent plus d'alliance, il y a des enjeux qui peuvent demander de la désobéissance civile. Si les gens veulent on les appuis.

C'est de cette façon que l'on va élargir les cercles de solidarité, que l'on va s'impliquer dans la lutte sociale et que les membres vont suivre. Il faut partir des choses concrètes sur le terrain et rendre le service pour lequel on est payé. C'est très noble comme mission.

Période d'échange entre les chefs

On n'est pas une compagnie d'assurance, On est un regroupement politique militant avant toute chose. On a réussi à faire avancer cette société Québécoise. Au fil du temps, on la souhaiterait encore plus progressiste. On a gagné des droits, on s'est donné un code de travail, une loi sur les normes, des dispositions en santé-sécurité, l'assurance-emploi, droits parentaux et On pourrait en ajouter. On est pris à faire respecter ces droits là aujourd'hui. C'est pour ça aussi qu'on est un regroupement de services et on ne doit jamais oublier qu'on est avant toute chose un regroupement politique militant.

Nous avons fait un sondage pas seulement au niveau de nos membres, mais aux citoyens aussi. La question, c'est quoi les enjeux qui vous touchent? La santé, l'éducation, l'environnement, les inégalités sociales. Est-ce que vous voulez entendre les organisations syndicales sur ces sujets-là? Parce que on entend des journalistes et des politiciens, tu n'as pas d'affaires à te mêler de ça, tu mettras ta face à un poteau si tu veux t'en mêler. Et bien 62% du monde qui disent oui, on veut vous entendre, donc faisons-nous entendre!

Daniel Boyer, Président FTQ

Dépasser le service aux membres... Une organisation syndicale, ce sont d'abord des citoyens et des citoyennes. Une centrale c'est comme une microsociété, tu as des gens de tout horizon, toute région. Des gens qui sont très scolarisés, d'autres moins, des gens qui ont des salaires élevés, d'autres moins. C'est comme organisation syndicale, notre rôle est de changer la société, mais d'abord il faut avoir des moyens pour la changer. Les organisations syndicales sont un des leviers qui permet ce regroupement. C'est beau d'avoir des droits, encore faut-il avoir les moyens de faire reconnaître et de les faire appliquer. Sinon ça devient seulement un droit théorique. Par exemple, sur la question de la fiscalité, que ce qu'elle a affaire pour mon service aux membres? Lorsque l'on négocie par exemple des conditions de travail, si on ne s'est pas occupé de la fiscalité, si on ne s'est pas occupé des services publics qui sont correctement financés, on va négocier 10% d'augmentation à une personne, mais de l'autre côté il va lui en coûter 15%. Alors payer des services de l'autre côté, la somme totale est négative. Il faut s'occuper du global, de la société, sinon ce n'est pas ça rendre le service aux membres.

Luc Vachon, Président CSD

On fait face à un gouvernement qui est très anti-syndical, on n'a pas le choix ben il faut aller vers le côté social, communautaire. C'est quoi les luttes communes pour justement rétablir l'équité sociale et rétablir la justice. On doit faire une lutte sociale pour faire reconnaître le racisme systémique au Québec... on est rendu loin. C'est un droit fondamental, la même chose pour les droits des femmes. Il y a une journée du droit des femmes, parce qu'il y a encore énormément de lutte à faire et on part encore de loin parce que on a un gouvernement qui n'a pas nécessairement de volonté à ce sujet-là. Les conditions de travail qui sont extrêmement difficiles actuellement, c'est par un manque de volonté politique, donc on doit donner un service aux membres hors pair, on n'a pas le choix, mais aussi on ne doit éduquer nos membres, les amener à comprendre ce qu'est une conjoncture politique. Pourquoi, car lorsqu'il y a une annonce, on doit avoir une réflexion, lorsque y a telle décision, il y tel ou tel impact négatif sur les soins dispensés à la population. C'est une forme d'éducation qu'on doit faire et pour faire cette éducation-là, il faut être au courant. Il faut faire partie des discussions.

Julie Bouchard, Présidente FIQ

Dans les services de la santé, service de l'éducation, on a réussi à changer l'image comme on a réussi à le faire aussi dans les services publics. À la fonction publique, le fonctionnaire est vu comme la loi. C'est un problème qu'on a, parce que les groupes qui contestent des choses, contestaient le fonctionnaire ou la fonctionnaire qui ne faisait qu'appliquer cette loi. À la santé, ce n'est pas le médecin ou l'infirmière qui dispose ou qui décide de ce qu'on va appliquer comme montant ou comme service. Et puis même chose l'éducation, c'est le professeur qui applique le programme d'éducation du ministère. Mais dans la

fonction publique, trop souvent, on a été associés à la loi qui restreignait qui contraignait, alors qu'ils ne font qu'appliquer les règles qui leur sont dictées par le pouvoir politique. On a réussi à aller chercher les groupes de contestation qu'il y avait pour leur démontrer qu'on était souvent de leur côté, que la lutte, qu'ils faisaient, c'étaient nos luttes également. On a été amené à être contraint de suivre la ligne directrice du parti. Il y a des endroits où les gens n'ont pas le droit de dire leurs droits s'ils ne sont pas posés la question. C'est ça la difficulté que l'on vit dans les services publics, donc sous peine de recevoir des mesures disciplinaires, on ne peut pas donner les pleins droits aux citoyens qui ne pose pas la question. Ces groupes-là ont plus d'attention médiatique que les syndicats, en allant les voir et en leur expliquant la situation, qu'on devait contester ensemble et souvent on a l'information pour les amener eux à dénoncer. C'est pour ça qu'il faut s'adjoindre, c'est qu'on peut qu'on aille travailler avec eux dans les circonstances.

Christian Daigle, Président SFPQ

L'importance de faire adhérer les membres. On doit prendre le bâton du pèlerin pour expliquer les budgets gouvernementaux à notre monde, pour qu'il embarque. Il faut s'interroger sur la cause, pourquoi s'est rendu si difficile. On écoute les récits des années 70 comme si ça arrivait avec, ce que ça impliquait syndicalement. Puis ce n'était pas juste des conventions collectives, c'était, c'était bien commun, c'étaient des batailles sociales. Qu'est-ce qui s'est passé dans les 2 dernières décennies, on s'est fait asphyxier dans nos revendications au niveau des conventions collectives. Combien de fois dans le secteur public notamment, on s'est fait donner des 0% d'augmentation? Les fronts communs et les alliances n'ont pas aidés, parce que la tarte était tellement petite qu'il fallait se battre pour en avoir un morceau. Les membres nous disent « pourquoi je te suivrais dans ta lutte sur le bien commun, quand la bataille pour mes conditions de travail n'a pas donné grand-chose? » C'est la cause...

Maintenant tout simplement regarder ça et se dire voilà, au contraire, il faut se battre. Il faut expliquer ce qu'était la conjoncture, puis qu'est-ce qu'on a réussi à contrer pendant cette conjoncture-là, au lieu de regarder seulement le résultat. C'est un peu les 2, c'est travailler avec les membres pour les amener vers les discussions sur le bien commun, mais aussi de leur rappeler aussi toutes les batailles qu'on a mené à travers les différentes conjonctures parce que à chacune des époques, il y a une conjoncture qui lui appartient.

Éric Gingras, président CSQ

« Les organisations syndicales ont plus formé qu'éduquer dans le passé. Elles ont transmis beaucoup de compétences auprès de leurs militants, mais beaucoup moins cette capacité-là de réflexion critique sur un système et sur un projet sociopolitique »

Mélanie Laroche PhD, CRIA

Bloc 4

La transformation du travail

- Que proposez-vous pour un travail juste et inclusif, un meilleur travail et une meilleure société?
- Comment les travailleurs et travailleuses peuvent-elles regagner du pouvoir au sein de leur milieu de travail, dans l'organisation de ces milieux?
- Quelles devraient être les leviers stratégiques à mobiliser pour contribuer à cette transformation?
- Est-ce que ça va passer par un projet politique en bonne et due forme, par un discours anticapitaliste ou des actions directes qui visent à améliorer ce monde du travail?

Robert Comeau, Président APTS

On a souvent pensé ou on pense encore peut-être, que le secteur public de santé et services sociaux est à l'abri de la dérive anticapitaliste, c'est loin d'être le cas. On n'est pas à l'abri de la privatisation. Le gouvernement nous ramène toujours au fait que le privé c'est mieux. Ce n'est pas vrai, parce que les gens qui sont là, qui donnent les services actuellement, sont compétent et bien former pour le faire. Si on divise le public et le privé en termes de ressources, c'est là qu'on a une certaine dérive. Je vous donne des exemples. Moi j'ai un technologue en imagerie médicale, c'est ma profession et j'ai vu au fil des années la croissance des cliniques privées en imagerie médicale. Le gouvernement dit « ce n'est pas grave, tu as la carte soleil, va quand même à la clinique privée, tu ne paieras pas rien de plus ». La vérité derrière ça c'est que collectivement on s'est payé des appareils, des technologues en imagerie médicale, formé des médecins avec nos impôts. Parallèlement, le gouvernement finance un réseau privé. Lorsqu'un le médecin résolu lis un résultat d'examen au privé, le gouvernement lui donne plus cher pour qu'il puisse payer ses appareils et son personnel. Donc on développe 2 réseaux parallèles avec nos

impôts. On peut faire miroiter le fait que ça ne coûte rien, c'est n'est pas vrai du tout. C'est dans tous les domaines en santé et services sociaux. Il y a un drapeau rouge vraiment a levé et que comme syndicat, on a vraiment une difficulté à faire comprendre aux gens parce que là on rentre dans l'explication pointue. « Pourquoi que ça vous coûte plus cher ma carte paie encore ? » Mais ce n'est pas le cas. En sciences santé et services sociaux on impose la mesure du travail, on vient de mesurer le travail des techniciens, des professionnels de la santé.

Si un psychologue a un patient qui souffres d'une pathologie X, il a un nombre pré déterminé de séance avec son patient, il ne peut pas en faire plus. S'il doit faire plus, il doit demander quelque chose comme 8 autorisations. Pour une dépression ce n'est pas vrai que ces 10 séances pour tout le monde. On vient faire fi du jugement professionnel de nos membres et c'est très dangereux! Dangereux! Alors c'est le système qui va venir décider de la qualité et du nombre de traitements qui doit avoir. Hé. Hé, écoute toi rappeler si tu veux donner plus de services parce que tu juges que le client a besoin de plus, il doit demander les autorisations souvent à des gens qui ont aucune formation dans ce domaine-là, parce que c'est écrit dans le document guide.

Le financement axé sur le patient, c'est une nouvelle façon de de de financer le système public. C'est à dire qu'on met en compétition les établissements, même dans le public. L'intelligence artificielle, c'est vraiment quelque chose qui s'en vient à grands pas. On le voit moins, mais on le sent. On va à des conférences, on s'intéresse de plus en plus le sujet-là ça vient aussi soustraire le jugement professionnel de nos membres. On a formé des jeunes avec des qualités humaines. Ce n'est pas vrai qu'un logiciel va décider quel traitement que tu as besoin et puis qu'elle sera la solution au bout du questionnaire.

On peut améliorer la situation en créant des lieux de concertation paritaire en organisation de travail. Nous, on veut faire partie des solutions, on veut être entendus, mais on est face à un gouvernement qui n'invite pas les organisations syndicales, qui décide et qui informé par la suite. Souvent 15 min avant l'annonce gouvernementale on nous informe et la conférence de presse a lieux pendant nos questions, donc on a aucun pouvoir de développer un contre discours dans les minutes qui suivent. Les gens du terrain doivent faire partie de la solution, ce sont eux qui connaissent la réalité et qui peuvent développer des solutions.

Christian Daigle, Président SFPQ

On parle d'un travail juste et inclusif, je pense que ça passe par l'éducation, la formation des gens sur le terrain. Si on veut éviter les discriminations, les problématiques qu'on peut rencontrer, les injustices qu'on peut avoir dans les milieux de travail, il faut qu'on puisse former des gens, qu'on puisse les informer sur les risques qu'il y a, sur les indices qu'on peut retrouver dans les milieux de travail et ça doit se faire autant par nous les acteurs

syndicaux, que par l'employeur. Également, l'employeur on doit le mettre de notre côté à ce niveau-là et ne pas le mettre contre nous, parce que l'employeur va y perdre. C'est dur à faire comprendre au gouvernement, parfois peut-être plus l'entrepreneur privé, mais l'employeur qui a un milieu de travail qui se mine à cause d'injustices, à cause de problématiques d'inclusivité, il y a de la perte de productivité de la part les travailleurs, de la perte d'intérêt pour le travail. Il faut changer la dynamique et ça doit se prendre dès le début, donc c'est une solution que nous avons. C'est de donner le plus d'informations à nos gens pour identifier et avoir des acteurs pour pouvoir accompagner ces gens-là sur le terrain de ne pas attendre et de ne pas faire perdurer dans le temps avant que l'intervention s'effectue. Ça se fait avec tous les acteurs du milieu comme, autant l'employeur que les syndicats. L'intelligence artificielle est une forme d'injustice qui peut également intervenir dans le milieu de travail. « Ah non, c'est une machine », mais la machine elle est programmée par des humains et les billets ont été démontrés. Il y a beaucoup trop de billets qui sont amenés par l'humain à travers les machines. Le droit d'être également consulté à l'avance pour éviter que ces biais-là amènent par la suite des injustices dans les milieux de travail pour des gens qui pourraient être ciblés et mis de côté. Il faut redonner la parole aux mondes. Trop souvent on va vouloir centraliser à un endroit aux ressources humaines, au directeur ou à la directrice des ressources humaines, sont seulement où les interventions peuvent avoir lieu dans un milieu de travail, on souhaite de changer la donne à ce niveau-là. On souhaite redonner la parole aux travailleurs dans le milieu de travail, qu'il puisse intervenir avec leur employeur directement, qu'ils ne craignent pas d'intervenir et de partager entre eux l'information pour justement agir et développer une expertise au niveau local. Aller à l'encontre peut-être de la grande organisation, qui est un ministère, un organisme, mais que ça fonctionne dans leur milieu de travail et souvent les gestionnaires directeurs ont ce souci-là de voir leur unité de fonctionner pour permettre aux gens de bien s'épanouir dans leur milieu de travail. Avec un marché du travail où l'on peut facilement trouver quelque chose ailleurs,

Avec une volatilité du marché du travail, les conditions de travail ne sont pas au rendez-vous, les travailleurs mécontents vont regarder ailleurs pour trouver un emploi à ce moment-là. Si l'employeur a l'intérêt de vouloir discuter avec ses gens, il faut qu'on puisse donner à nos gens pour faire des interventions en termes de milieu de travail, mais en terme également de conditions de travail directement au niveau local, qu'il n'est pas à attendre après les gens dans les syndicats qu'ils descendent, allez voir les membres pour leur dire qu'ils doivent se revoir pour avoir l'information. Il faut les former pour qu'ils puissent intervenir et qu'on vient d'un soutien. On doit être en soutien à nos gens. Il faut qu'ils le fassent par eux-mêmes et on est là pour les aider à se rendre à la destination.

Les discours anticapitalistes, on ne l'a pas abandonné au fil des années, le discours a changé. Que l'on parle de paradis fiscaux, que l'on parle d'environnement, d'excès pour les plus riches, de disparités de traitement. Il y a un discours qui s'est juste adapté, mais

qu'il faut continuer. Écouter la base que nous représentons car le discours est le sien. C'est le discours de la société qu'on va porter.

« L'importance du dialogue social, la nécessité de mettre en place des mécanismes paritaires et de consultation aussi des travailleurs dans l'organisation du travail. C'est peut-être un champ, effectivement qu'on n'a pas beaucoup investi dans les dernières années, où suffisamment pas investi. Les organisations syndicales auraient peut-être évidemment intérêt à explorer davantage pour redonner cette importance aux compétences professionnelles, à l'autonomie professionnelle, etc. La nécessité de convaincre les employeurs que les milieux de travail juste inclusif et égalitaire, c'est tout à leur avantage. Je pense que c'est un bon message à retenir qu'il y a plusieurs initiatives syndicales qui veulent s'attaquer notamment au racisme et qui ont convaincu les employeurs d'embarquer dans cette tâche qui n'est pas simple du tout. »

Mélanie Laroche PhD, CRIA

Le réseau public prône les soins universels et gratuits. Le privé prône que de l'argent, c'est tout simplement ce qu'il veut. Comme enjeu majeur c'est la main d'œuvre indépendante, donc les agences de placement pour les professionnels en soins, ça coûte des millions et des millions. Plus on envoie des soins vers le privé, plus les cliniques privées viennent chercher des ressources dans le réseau public. À chaque fois qu'une infirmière ou une infirmière auxiliaire va vers le privé, celle-ci n'est pas remplacée. Alors on tombe immédiatement dans tout ce qui devrait être inclusif. La justice est d'inclusivité on y a droit nous aussi, conciliation travail-famille puis personnel. On a le droit à nous aussi d'avoir une journée normale de travail et une semaine normale de travail sans avoir le temps supplémentaire obligatoire qui nous pend au bout du nez à chaque jour. Conditions de travail, on a le droit aussi d'avoir une place en garderie pour que les femmes puissent revenir au travail, mais aussi pour qu'elles puissent donner de plus grande disponibilité sans toujours être inquiété. Avec le gouvernement actuel, c'est toujours des solutions qui sont temporaires alors que finalement elles deviennent pérennes et on dirait qu'ils en sont fiers alors qu'on a fait qu'appauvrir et diminuer la capacité des femmes à venir au travail ou encore à retourner au travail et c'est inacceptable!

Julie Bouchard, Présidente FIQ

Le travail demeure un outil de construction sociale des individus. Des personnes se construisent aussi par leur travail. Il faut toujours faire attention dans les grandes

transformations, dans les grandes idées miraculeuses. Qu'elle va être la nature du travail que les gens vont exercer? Que va-t-il rester... parce que l'on peut tous se transformer. Avec l'intelligence artificielle il restera juste à la personne d'appuyer sur un bouton, c'est vraiment très valorisant. À la fin de la journée, alors si on ne veut pas abrutir les gens, il faut qu'il reste des éléments qui font qu'une personne se construit.

Le capitalisme et l'anticapitaliste la grande question! On est à un tournant pour se poser cette question avec le post pandémie. La refonte économique, et non la refonte de la santé, la question du tissu économique au Québec. Ce n'est pas tant le capitalisme, mais quel genre de capitalisme on veut au Québec? Quel genre d'entreprise, quel genre de d'évaluation des entreprises on fait parce que l'évaluation des entreprises par le capital ou une évaluation des entreprises plus pour leur volet social? Comment elles semblent, participer à la société. On pourrait donner ainsi une autre valeur.

Luc Vachon, Président CSD

Pour contribuer à mettre en place un milieu de travail inclusif et égalitaire, faut être capable de nommer l'adversaire et il y a en éducation au Québec un sexisme tranquille qui permet à des gens de venir remettre en question le fait qu'il n'y a pas assez d'hommes dans la profession enseignante, puis le décrochage scolaire des garçons, comme c'est un phénomène qui existe et ça a pour effet de passer sous le phénomène de décrochage des filles parce qu'il existe un phénomène de décrochage chez les filles. Poser des gestes, mener des travaux avec les femmes, essayer de mettre des mots sur le phénomène de décrochage scolaire des filles ou on a constaté que ça ce phénomène a pour effet d'alimenter sur les stéréotypes. C'est un phénomène qui est moins visible, mais qui est plus dommageable.

Sur la question de l'affirmation professionnelle. Il faut sortir de l'idée que les profs ont une vocation, mais une profession parce que ça fait historiquement référence au fait que c'étaient des femmes qui font ce métier-là! Tu te donnes sans compter. Ça nous amène à travailler sur la question de la formation professionnelle. On a produit un guide d'affirmation professionnelle avec un argumentaire pour dire non, apprendre à dire non. Ça nous amène aussi toute la question, investir le champ de la santé mentale et on a obtenu, dans le cadre de la dernière négo, la mise en place de projets pilotes ou la partie patronale reconnue par la mise en place de ces projets, l'organisation du travail pouvait être pathogène pour permettre à des milieux d'identifier les sources de ces troubles.

Sylvain Malette, Président FAE

Transformation du travail... Est-ce que la transformation du travail ça égale transformation du mouvement syndical? Cela nécessite une réflexion en profondeur sur qui on est, où on s'en va. On a débuté des discussions entre centrale syndicale, on va les poursuivre, ce n'est pas un exercice simple. Si on fait des États généraux sur le syndicaliste en 2 ou 3 jours, puis c'est fini. On va entreprendre à la FTQ avec les syndicats affiliés de se propulser dans l'avenir, comment on se voit en 2042. Il faut réfléchir tous ensemble à ça, parce qu'il en va de l'avenir du mouvement syndical, c'est important. Nous croyons que chaque organisation syndicale devrait réfléchir à son avenir, puis on devrait mettre ça en commun quelque part en 2023, 2024.

Daniel Boyer, Président FTQ

Les écarts salariaux perdurent, c'est une bataille il faut continuer. C'est vrai pour le secteur public et partout dans la société. La pandémie est venue exacerber ça dans beaucoup de catégories d'emplois à prédominance féminine et il faut que ça arrête même si c'est beaucoup moins d'actualités que ça que y a 20 ans ou 25 ans. L'enjeu n'est pas mort, il faut s'en occuper!

Éric Gingras, Président CSQ

Le système capitalisme est basé sur l'exploitation des ressources naturelles. On a vu où ça nous mène en termes environnemental. Puis l'autre ressource, c'est la ressource humaine, je déteste le terme ressource humaine, je préférerais quand on parlait de personnel, parce qu'il y avait une personne dans personnel. Si on parle de lutte anticapitaliste dans un tract ou dans un discours, on perd les membres.

Il faut être pédagogique, parler effectivement d'environnement, de de racisme systémique, de l'exploitation des ressources etc... De cette façon les gens vont s'intéresser à lutter sur plusieurs fronts. « C'est l'éternité un jour de grève »...Michel Lalonde...

Caroline Senneville, Présidente CSN

Questions web :

- Comment les organisations syndicales peuvent tenir compte davantage des groupes marginalisés au sein des rangs syndicaux, notamment les femmes, les personnes racisées, les jeunes, les aînés, etc?

Au niveau des personnes, des groupes marginalisés nous avons eu des discussions dans nos instances. On a eu un congrès, il y a eu des débats qui sont faits à ce niveau-là. Il faut faire de l'intervention aussi, il ne faut pas mettre ces groupes-là de côté. Il faut également adresser les problématiques à l'employeur.

Il y a une dizaine d'années pour permettre à des gens de différents groupes communautés d'avoir des postes permanents, le gouvernement du Québec les envoyer dans des endroits en région. Il a ouvert un centre d'appel à Murdochville à l'époque et dit à un employé qui était occasionnel à Montréal, d'aller à Murdochville pour avoir une permanence. On la délocalise de son milieu de vie, de son environnement pour obtenir une permanence? Des gens ont démissionné de leur poste pour revenir dans leur milieu où ils ne se sentaient pas bien! Faire une inclusivité et qui était mal adaptée, voilà un bon exemple. Alors nous, on n'a pas pu intervenir à ce moment-là. Mais il faut qu'on inclue le monde syndical là-dedans parce que l'on est et on connaît les travailleurs et travailleuses

Christian Daigle, Président SFPQ

Pour ce qui est de des groupes marginalisés, le racisme systémique il faut vraiment avoir toutes les discussions et oui ça existe. Il faut prendre position et amener aussi le gouvernement à prendre position. Il a un impact extrêmement grave dans les milieux de travail, les gens quittent les professions justement parce qu'ils sont victimes soit de discrimination ou encore de racisme systémique. En 2022, on ne devrait même pas avoir ce genre de réflexion là, avoir ça devrait être tout simplement naturel. On est supposé être un Québec inclusif, alors ça devrait tout simplement être ça. La place des femmes à la FIQ, on est 90% de femmes, donc le mouvement féminisme est extrêmement présent dans notre fédération. Permettre d'avoir une conciliation travail / famille, d'avoir le droit de prendre la parole publiquement de leur donner tous les outils. Les inciter à prendre des lieux de pouvoir, parce qu'encore aujourd'hui c'est extrêmement difficile pour elle, soit qu'elle ne se donne pas le droit de le faire ou encore les obstacles pour y arriver sont encore trop grands. L'équité salariale c'est une loi qui date de 25 ans et encore aujourd'hui on est en train d'en parler! Combien de temps on va en parler? J'espère que s'achève parce que l'équité entre hommes et femmes devrait être réglé depuis déjà longtemps!

Julie Bouchard, Présidente FIQ

ON voit plus souvent dans un syndicat composé majoritairement de femmes à avoir des hommes à leur tête que l'inverse. Il en va de la crédibilité de notre discours. Il faut travailler à ce que les femmes qu'on représente puisse aussi avoir accès. À la CSN, on a 100 ans d'existence, je suis la 2e présidente. Lorsque j'ai été élu, une vice-présidente m'a dit : « Tu sais 2 femmes, on s'entend exagèrent pas. » Il faut recruter des femmes elles

doivent avoir le sentiment de se sentir capable. C'est un lieu de confrontation le syndicat, des femmes disent : « Moi, je suis prête à me battre avec le boss, je ne suis pas prête à me battre avec mon assemblée générale. »

Caroline Senneville, Présidente CSN

La difficulté de recruter des femmes dans les lieux de décision et de pouvoir, c'est un défi en soi et on doit s'attaquer à ça. Homme ou femme, on a à faire la promotion et on a aussi à s'organiser comme syndicat, à ce que ça soit attrayant. On doit avoir des heures de travail qui ont de l'allure. On doit nous-mêmes fournir un effort.

Robert Comeau, Président APTS

Il faut multiplier les lieux d'échanges des lieux, de discussions concernant la diversité, donner de la place à tout le monde dans nos organisations. N'ayons pas peur des mots, le racisme systémique, ça existe!

Daniel Boyer, Président FTQ

- Est-ce que les centrales syndicales sont prêtes à travailler avec les syndicats indépendants qui sont issus de scissions souvent de départ des grandes centrales syndicales et le ferez-vous pour les états généraux?

Les syndicats indépendants se sont souvent formés en dénigrant le syndicaliste de centrales. Le maraudage ça existe, ça continue encore. Moi je parle à tout le monde, je vais toujours faire pour le bien de mes membres avec les mandats que les membres vont me donner. Lorsqu'on partage une même vision du syndicalisme, ça peut faciliter les choses, ça n'empêche rien.

Caroline Senneville, Présidente CSN

Il y a un bout de chemin qu'ils ont à faire des collègues indépendants. Beaucoup de nos collègues sont dans cette situation issu d'une scission ou d'un départ, c'est un choix. À ce moment-là, quand c'est bon de regrouper, je pense qu'il y a aussi à demander à ceux qui

ont quitté pour jaser. Il y a beaucoup d'alliance qui se font déjà. Beaucoup plus de choses qui nous rassemble que de chose qui nous divise.

Éric Gingras, Président CSQ

Il y a 2 modèles, y a des modèles de centrale, il y a des modèles de syndicats indépendants. On doit accepter maintenant que c'est une réalité qui existe. Lorsque l'on fera des États généraux chacun de notre côté, mais les mettre en commun par la suite. Et je pense qu'on a tout à gagner parce qu'il faut respecter le choix des gens qui ont décidé un modèle ou l'autre. Il n'y a pas un modèle meilleur que l'autre. Dépendamment de ceux de ces 2 choix là, comment on fait après pour avancer, recréer un nouveau syndicat, un nouveau syndicalisme? Il faut en venir d'abord et avant tout à reconnaître l'existence des syndicats indépendants, puis travailler avec eux. On va être capable d'offrir quelque chose d'intéressant à nos membres qui vont dans le respect et dans l'harmonie de tout le monde.

Robert Comeau, Président APTS

Ouvert à la plus grande alliance possible!

Daniel Boyer, Président FTQ

Je remercie les présidents et présidentes parce que vous avez fait une excellente démonstration que vous ne maniez pas la langue de bois, contrairement à ce que certains membres pensent et contrairement à ce que les non-membres pensent plus et que les journalistes pensent encore davantage. Vous avez répondu clairement sans faire de détour aux questions qui ne sont pas toujours faciles parce qu'elle soulève des difficultés entre vous. Vous êtes les 8 là ce soir à cette même table. Je crois que c'était un moment historique, on peut le dire dans le mouvement syndical. Puis c'est, c'est inévitable dans un syndicat comme entre les syndicats il y a des conflits et il faut vivre avec pour avancer et aller un peu plus loin. Sinon c'est tout le syndicalisme qui recule, puis la gauche avec le syndicalisme. On ne doit pas oublier que le syndicalisme est un grand vecteur pour la gauche au Québec. C'est de ce côté-là qu'on a le plus de chances d'union, car il n'y en a pas tant de chances d'union, donc il faut miser là-dessus!