

Nouvelles pratiques sociales



Syndicalisme, féminisme et travail professionnel

Entrevue avec Monique Simard

Paul-R. Bélanger, Yves Vaillancourt and Danielle Desmarais

Volume 3, Number 1, Spring 1990

Mouvements sociaux

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/301065ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/301065ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (print)

1703-9312 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Bélanger, P.-R., Vaillancourt, Y. & Desmarais, D. (1990). Syndicalisme, féminisme et travail professionnel : entrevue avec Monique Simard. *Nouvelles pratiques sociales*, 3(1), 7–13. <https://doi.org/10.7202/301065ar>

Tous droits réservés © Les Presses de l'Université du Québec, 1990

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>



Syndicalisme, féminisme et travail professionnel

Entrevue avec Monique Simard

*Entrevue: Paul-R. Bélanger, Yves Vaillancourt
et Danielle Desmarais*

Texte: Danielle Desmarais

Monique Simard est à l'emploi de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) depuis 17 ans. Elle y est entrée en 1973, à 23 ans, après avoir complété des études en sciences politiques à l'UQAM. Nous avons rencontré madame Simard en mars 1990, alors qu'elle venait de conclure la négociation des conventions collectives dans le secteur public. Cet événement marquant de la vie syndicale et politique québécoise constitue donc la toile de fond de l'entrevue.

Madame Simard nous parle de sa vision féministe et de son cheminement à l'intérieur de la CSN au poste de conseillère, puis de négociatrice, et depuis 1983, de première vice-présidente. Elle trace un portrait critique du syndicalisme québécois en tant que mouvement social, son histoire récente, les enjeux actuels qui le confrontent. Elle rappelle ses alliances traditionnelles avec certains groupes féministes, et en envisage de nouvelles avec les groupes communautaires et les plus démunis.

Enfin, elle fait le point sur les enjeux des négociations dans le secteur public pour le renouvellement des pratiques sociales. Elle discute en particulier du sort de certaines catégories de travailleuses professionnelles, les infirmières et les travailleuses sociales. Elle aborde des questions actuelles sur l'organisation du travail, notamment le professionnalisme et la participation à la gestion du lieu de travail.

NPS – *Pourriez-vous retracer pour nous les étapes de votre cheminement à l'intérieur de la CSN?*

M. Simard – Je suis entrée aux affaires sociales comme conseillère et après cela, je suis allée aux pâtes et papiers, toujours comme conseillère. Nous étions peu de femmes... Tout l'appareil était très, très masculin. Je pense que j'étais la quatrième femme à entrer à la CSN. Mais dès la première année, j'ai constaté que tout était discriminatoire à l'égard des femmes. Pas spécialement à l'intérieur de la CSN, mais dans l'ensemble de la société. La convention collective de 1972, c'était un torchon de discrimination à l'égard des femmes! Tous les types d'emplois étaient sexués, avec des échelles de salaire différentes. Dans le même emploi, les salaires étaient plus élevés pour les hommes que pour les femmes.

NPS – *Et là, on ne parle même pas de travail équivalent, on parle du même emploi...*

M. Simard – Pour un emploi *identique*, les salaires des femmes étaient moins élevés! Moi, ça m'a un peu stupéfiée! Il y avait une telle intolérance à l'égard des femmes: c'était assez terrible. Dans une fédération des affaires sociales, par exemple, les syndicats de couture étaient dirigés par des hommes! Au conseil fédéral de la Fédération des affaires sociales (FAS), il y avait donc très peu de femmes. Les seules femmes à se représenter elles-mêmes, c'était les infirmières. Et là se reproduisait toute l'agressivité et le machisme à l'égard des femmes qui ne pouvaient s'exprimer sur le lieu du travail, notamment parce que les infirmières étaient les patronnes de beaucoup de travailleurs qui, ne pouvant se défouler à l'hôpital, se reprenaient dans les instances syndicales. Si les infirmières ont quitté massivement la CSN au milieu des années 70, c'est notamment à cause de cela! C'était insupportable!

Dans le mouvement syndical, c'est très tôt que la question des femmes est devenue prioritaire, et c'est pour ça que j'y suis restée. Avec Lucie Dagenais, une féministe de longue date, et quelques femmes, nous avons décidé de faire quelque chose. Je me souviens, la première réunion du comité de la condition féminine de la CSN a eu lieu chez-moi, fin 1973.

NPS – *Vous ne pouviez pas la faire dans l'édifice de la CSN, cette première réunion...*

M. Simard – Ah! non. C'était impossible, au contraire, nous avons été traitées de tous les noms. Bien sûr, plusieurs personnes comprenaient la nécessité de ce que nous entreprenions, l'importance de se prendre en charge sur cette base-là. Plusieurs constataient qu'il y avait une discrimination terrible! Nous avions l'appui de Marcel Pepin, le président d'alors, qui

défendait l'existence de ce comité. Mais le fait que les femmes se regroupent sur leurs propres bases pour traiter de la question des femmes, c'est encore menaçant aujourd'hui. À l'époque, ça l'était d'autant plus! Une des premières choses qui a fait l'objet de contestation à la CSN, ce fut la mixité de cette nouvelle structure. Les hommes voulaient entrer au comité, et nous les femmes, on refusait! Tous les débats entourant la mixité n'intéressent pas les hommes, dans le sens où ça ne les intéresse pas de travailler dans les comités de condition féminine. Si les hommes font ces débats, c'est qu'ils se sentent menacés que les femmes se regroupent sur cette base.

NPS – *Le comité de la condition féminine de la CSN fut donc le premier lieu syndical d'organisation des revendications des femmes sur ce mode particulier. L'était-il aussi pour l'ensemble du Québec?*

M. Simard – Oui. Ce fut le premier lieu dans l'ensemble du mouvement syndical et dans l'ensemble de la société québécoise. Parallèlement, on assistait à l'émergence du mouvement féministe au Québec, à l'émergence des groupes autonomes, composés à l'époque essentiellement de femmes bourgeoises, instruites, qui réfléchissaient sur ces questions; bref, des groupes d'intellectuelles. La pénétration dans une organisation plus large, c'est dans notre mouvement syndical qu'elle a débuté. D'ailleurs, on s'est confrontées dès le début. Les féministes pures et dures disaient: «On ne peut pas travailler dans les organisations mixtes tels les syndicats.» Moi, je n'ai jamais pensé cela. Le milieu syndical représentait pour moi un terrain de lutte extrêmement pratique pour les conditions de travail. J'ai toujours eu la conviction que les femmes ne peuvent pas être autonomes si elles ne peuvent accéder à une certaine autonomie financière. Il n'y avait pas de meilleure place pour travailler à l'amélioration de cette situation qu'une centrale syndicale! J'ai donc travaillé environ trois ans au comité, une fois qu'il fut créé officiellement. Car on a finalement créé un service, avec des budgets, fin des années 70, début des années 80.

NPS – *Étiez-vous en contact avec le milieu émergent des groupes de femmes, en particulier dans le domaine de la santé, quand les femmes ont commencé la lutte pour prendre le contrôle de leur corps?*

M. Simard – Oui. La première fois qu'on a fêté le 8 mars, nous étions seulement 200 femmes, syndicalistes et autres, dans le sous-sol de l'église Saint-Édouard, à Montréal. On se pensait révolutionnaires! De toutes façons, le Québec est une société tricotée serrée. Dans la première moitié des années 70, l'on était de celles qui se définissaient et s'affichaient comme féministes, ou l'on était de celles qui tentaient d'agir comme tel, mais l'on se connaissait toutes! Et comme nous, à la CSN, on œuvrait dans le domaine de la santé, on a été des premiers fronts de lutte sur l'avortement et les

garderies. Cela s'explique: c'était les femmes qui avaient un emploi – et en particulier les femmes de l'intérieur même de la CSN – qui ont été les premières à tenter de mettre sur pied les premières garderies populaires, à titre d'exemple. Le premier Centre de santé à Québec s'est installé dans l'édifice de la CSN! Pendant des années, bien avant les ajustements législatifs, on a pratiqué des centaines d'avortements dans cet édifice! D'ailleurs, il y eut à cette époque une proposition d'un syndicat pour faire expulser le centre de santé des femmes. Ce fut un gros débat! Nous, on a dit non! C'était important qu'on continue d'offrir ce service aux femmes.

NPS – *Vous avez été conseillère aux affaires sociales, puis aux pâtes et papiers. Mais vous avez aussi une longue expérience en tant que négociatrice...*

M. Simard– J'ai plus d'une centaine de négociations dans le corps! Je sais un peu ce que c'est! À ce sujet, j'ai eu une expérience assez intéressante quand j'étais aux affaires sociales. La loi 65 a fait en sorte que les CLSC ont été créés après le front commun de 1972. Les travailleuses et travailleurs embauchés se sont alors mis à se syndiquer. Et moi, on m'a confié la première négociation provinciale des CLSC. J'ai donc fait une négociation comme porte-parole, toute jeune, entre les deux fronts communs. Après cela, j'ai été placée sur l'équipe de négociation du deuxième front commun. Puis, faute de budgets, j'ai perdu mon emploi, et là, je suis partie. J'ai fait le choix d'aller aux pâtes et papiers.

NPS – *La CSN a certes évolué depuis votre arrivée. Quel portrait traceriez-vous de votre centrale syndicale en 1990?*

M. Simard– Parlons d'abord des bons côtés. Je trouve que la CSN reste une organisation collée à ses principes de base de lutte pour la justice sociale et économique, pour une meilleure équité dans la société. La CSN continue à soutenir les personnes qui veulent faire des batailles, même si ces batailles ne sont pas toujours gagnées... et à maintenir des liens étroits avec les plus démunis.

Maintenant, les côtés négatifs. La CSN s'est beaucoup bureaucratisée. Elle a beaucoup grossi, pas toujours de la bonne façon... C'est un gros appareil, il y a donc tous les problèmes de fonctionnement d'un gros appareil. La capacité de pouvoir de revirer vite sur un 10 cents, comme je dis, de pouvoir réagir plus spontanément, de pouvoir initier plus rapidement des luttes, de pouvoir être un lieu où l'on peut vraiment s'exprimer sans que cela ne nous cause des torts, cela je trouve que c'est un peu perdu... C'est moins facile aujourd'hui. Pourtant, on peut penser paradoxalement qu'à l'époque, les positions étaient plus conservatrices! Et c'est vrai! C'est difficile à dire... parce que je suis une haute dirigeante de la CSN... Vous pourriez

dire: «C'est de votre faute!» J'essaie parfois de comprendre pourquoi cela s'est produit. Je pense qu'il y a un processus d'autocensure qui s'exerce actuellement. Ça, à mon avis, c'est très, très dangereux.

Il faut toutefois préciser qu'il y a eu des époques où l'avenir était moins angoissant. Où l'on pensait que tout nous appartenait. Rien ne nous était interdit. Dans les années 60-70, on en était encore aux étapes de construction du Québec moderne en termes d'équipement, de réseau, etc. Le mouvement syndical, qui est très lié aux phases de développement de la société, s'imprégnait, dynamisait et se redynamisait. Depuis le début des années 80, avec le référendum et la crise économique, on est au contraire devant un portrait d'avenir tout à fait inverse où on a tout à perdre, où on ne sait plus ce qu'on a à gagner. Cela se reflète dans les attitudes. Alors les gens se sentent insécures. Le mouvement syndical se cherche un peu. Et quand les gens sont portés à être angoissés, ils ont moins tendance à s'exprimer, à tort ou à raison.

NPS – *On le voit à propos de questions de l'heure, telle la gestion des entreprises, et en particulier la participation... Ce sont là des sujets de vifs débats. Les syndiqués ne savent pas trop comment se positionner. Vous avez vous-même laissé entendre ailleurs que votre position s'était modifiée par rapport à cette question...*

M. Simard – Oui, mes positions sont changées parce qu'avant c'était facile de dire: «Il suffit de faire une bonne bataille, et on gagne.» Or quand ça fait trois ou quatre fois que les gens font des bonnes batailles qu'ils perdent et qu'on ne peut plus négocier à la hausse, mais au contraire qu'il faut négocier la baisse, ou la perte, alors beaucoup de gens requestionnent toute la finalité de l'action syndicale. J'ai remarqué que beaucoup de travailleurs intellectuels ont décroché quand c'est devenu dur. Quand il a fallu assumer autre chose que des victoires, ils ont complètement quitté les rangs du syndicat. Bref, ce mutisme des gens qui ne veulent pas se compromettre dans la gestion de la crise, de la décroissance, et de tout ça, c'est ce que moi, je trouve de plus malheureux par rapport aux années 70.

NPS – *Ne faut-il pas y ajouter le fait que dans certains milieux sont apparues de nouvelles préoccupations par rapport à l'organisation du travail? Lors des dernières négociations, les infirmières ont fait référence à la revalorisation de leur travail. Ces nouvelles revendications ne sont-elles pas plus difficiles à assumer par une grande centrale syndicale comme la vôtre?*

M. Simard – Ces revendications ont toujours existé. Mais durant les années 70, elles ont été mises en veilleuse dans le mouvement syndical au nom de revendications plus larges. C'était plutôt une certaine forme de justice

économique et sociale qui dominait les cahiers de revendications. À chaque fois que quelqu'un voulait mettre de l'avant un problème professionnel, des revendications professionnelles, il se faisait traiter de corporatiste.

On n'a sans doute pas réalisé durant toutes ces années combien c'était important le sentiment que les gens développent par rapport à leur travail et non pas seulement par rapport à ce qu'ils ont dans leurs poches... Les infirmières notamment étaient très frustrées que leur organisation syndicale ne reconnaisse pas la valeur de leur profession. Leur départ de la CSN tient à deux raisons: la première, que j'ai évoquée tantôt, c'est le mépris à leur égard comme femmes, *comme femmes*. Ça ne se disait pas comme ça, mais il s'agissait bien de cela. Parce que c'était le seul vrai groupe de femmes organisé à la CSN. De toutes façons, les femmes n'occupent toujours pas beaucoup d'emplois ici. Et l'autre raison, c'est celle qui renvoie à l'autonomie professionnelle...

Mais la CSN est une organisation très ouverte: ça rentre, ça sort... Il n'y a pas de stabilité ici comme on peut en rencontrer dans d'autres organisations syndicales. La CSN a perdu beaucoup de membres dans sa vie. Elle en a gagné beaucoup. On a eu des chiffres cette semaine: 238 000 membres! C'est pas pire! Il y a cependant des membres qui n'ont jamais quitté.

NPS – *Et qu'en est-il des autres professionnels du réseau de la santé et des affaires sociales? Quelle évaluation faites-vous des rapports entre la dynamique syndicale et professionnelle des dernières années?*

M. Simard – Chez les professionnels, le syndicalisme est d'ordre différent. Ils se sont syndiqués au Québec – et c'est déjà assez particulier – avec la modernisation du Québec. Je n'ai jamais vu les professionnels comme un bloc monolithique. Les professionnels des services sociaux et de la santé représentent un groupe très important à la CSN. Ces travailleuses sont toutes syndiquées à la CSN. Elles sont cependant regroupées dans deux fédérations différentes. Ceci apparaît important à souligner. Certaines ont choisi la fédération des professionnelles. Ce qui fait que leur négociation collective, même si c'est une négociation centralisée avec l'État, n'est qu'une table de revendication de professionnelles. L'autre moitié des professionnelles, par contre, est syndiquée à la FAS et se fonde donc dans un syndicalisme industriel où la particularité professionnelle est noyée parmi beaucoup d'autres. Il est assez intéressant de voir comment ces deux groupes posent leurs conditions de façon différente. Personnellement, j'ai toujours pensé que les professionnelles des affaires sociales comptaient sur l'autre fédération pour s'occuper de faire passer leurs affaires! Car il y a une fédération qui veille aux intérêts professionnels. Sachant qu'au bout du compte, elles vont avoir

les mêmes conditions, et que, de surcroît, leur spécificité sera reconnue, elles acceptent de se fondre dans la grande masse. Cette dynamique est très peu apparente, mais l'analyse que j'en fais correspond à ma perception et à l'expérience de travail que j'ai avec ces groupes depuis plusieurs années.

NPS – *Et les travailleuses sociales...*

M. Simard – Les professionnelles des affaires sociales, et les travailleuses sociales en particulier, sont très différentes des physiothérapeutes ou des ergothérapeutes, par exemple. Les travailleuses sociales forment un groupe à part. Elles ont un rapport au syndicalisme qui est différent. Le radicalisme que l'on retrouve chez les travailleuses sociales, lorsqu'elles entrent dans le champ de l'action syndicale, ne correspond pas à leur niveau de formation professionnelle, à leurs conditions de travail et de salaire. À travers le syndicalisme, elles trouvent la voie d'expression de leur exaspération sociale, de leur sentiment d'impuissance, de toute leur frustration d'être incapables d'améliorer le sort du monde, alors qu'elles sont en principe là pour aider les gens qui sont dans les pires conditions. Ça m'a pris du temps pour comprendre cela. N'est-il pas vrai que les travailleuses sociales travaillent avec des cas, des situations très difficiles, que ce soit les personnes âgées abandonnées, les enfants violentés, les mères battues, les pauvres désœuvrés? De plus, les problèmes sociaux augmentent et les moyens dont elles disposent baissent. D'où un radicalisme assez surprenant dans leur militantisme syndical! Nos syndicats qui regroupent surtout des travailleuses sociales sont, dans les affaires sociales, ceux qui sont les plus radicaux. Beaucoup plus radicaux que nos gros syndicats d'hôpitaux ou d'autres grosses institutions.

Les travailleuses sociales que nous représentons ont toutes commencé à travailler dans les années 70 à travers une réforme de santé et des services sociaux qui a créé les CSS, les CLSC, etc. Elles ont 10 ou 15 ans d'expérience. Elles ont donc 40 ans. Et 40 ans, c'est aussi un moment important dans la vie! Normalement, quand ça fait longtemps que tu travailles, tes conditions de travail devraient s'améliorer, et non se détériorer. Or ces travailleuses sociales se retrouvent plus vieilles, plus fatiguées, avec une tâche plus lourde, de moins bonnes conditions de travail et devant des résultats professionnels moins bons qu'avant! Arrive le moment de la négociation. Surgit alors tout ce qui s'est additionné, tout ce qui a été réprimé pendant les dernières années. C'est le moment ou jamais de dire: «Je vais régler mon problème!» Alors là, les attentes sont considérables!

NPS – *Et ne peut-on ajouter, la Commission Rochon l'ayant largement identifié, le manque de reconnaissance professionnelle...*

M. Simard – Oui, tout cela: le manque de reconnaissance, de valorisation, les salaires qui n'ont pas augmenté depuis 1982 dans bien des cas. Les

travailleuses sociales ayant des salaires plus élevés, les politiques salariales les ont discriminées. Elles ont été coupées alors que d'autres ne l'ont pas été. Les augmentations salariales ont été moins importantes pour elles en termes de pourcentage. Elles travaillent dans des boîtes qui se bureaucratisent: il y a plus de chefs que d'indiens dans ces centres-là. Elles constatent qu'il y a des abus administratifs considérables. Elles sont elles-mêmes victimes d'injustices: les cadres ont de meilleures augmentations qu'elles, leurs bureaux ne sont pas rénovés, alors que ceux des cadres le sont. Bref, une accumulation de toutes sortes de choses.

Le sentiment de dévalorisation est très profond dans l'ensemble de ce secteur professionnel. Elles ont été véritablement méprisées et dévalorisées. Elles se servent donc de leur outil syndical comme elles se servent d'une négociation pour tenter d'obtenir tout en même temps. Par conséquent, les attentes sont immenses, et je vous avouerai, très épineuses, parce qu'impossibles à combler tellement elles sont grandes.

Les infirmières, à titre d'exemple, sont extrêmement déçues du résultat de leur négociation. Elle ne comprennent pas. Elles ont raison de se sentir dévalorisées, mal payées, surmenées. Elles ont dit: «Tout le monde a compris notre problème.» Tout le monde trouvait que les infirmières avaient raison. Le monde enfin avait compris. Alors, comment se fait-il que dans ces conditions, elles n'aient pas obtenu une augmentation de salaire plus importante, qu'elle n'aient réglé qu'une parcelle des problèmes au niveau de l'organisation du travail? De plus, être obligées de faire une grève et de perdre deux journées d'ancienneté par journée de grève... Les infirmières sont en maudit...

C'est la même chose pour les travailleuses sociales. Heureusement, on a réglé quelques problèmes qui leur étaient propres... Ça a jeté un peu de baume... Il y a une colère très grande, et qui tient beaucoup à la nature même du travail des femmes. Les gens qui travaillent dans les services de santé et dans les services sociaux sont les baromètres de la misère humaine dans une société. Et quand la misère humaine augmente à un tel point, elles sont les premières à le sentir elles-mêmes.

NPS – *Mais le mouvement syndical peut-il être, dans les années à venir, un outil de changement social au service des travailleuses de ces secteurs qui veulent se faire une place plus grande à l'intérieur de leur établissement?*

M. Simard – C'est un processus qui est déjà en marche. On travaille fort sur l'autonomie professionnelle en ce moment. On se rend compte que c'est terriblement important pour les travailleurs et travailleuses, peu importe leur statut, d'avoir un contrôle sur leur travail. C'est donc du concept d'autono-

mie, de contrôle dont il s'agit. Il aurait été impensable d'en faire une priorité il y a une dizaine d'années. À l'exécutif de la CSN, après amples discussions, nous avons décidé qu'il fallait quelqu'un pour marrainer les professionnels. Et c'est moi qui marraine, parce que j'ai été sensible à cette question peut-être plus rapidement que d'autres, pour avoir travaillé avec ces groupes. L'organisation syndicale doit investir ce domaine qui est tout aussi, sinon plus important, que les revendications syndicales plus traditionnelles de nature économique.

Nous sommes dans une période de mouvance au niveau des identifications professionnelles. On s'éloigne de plus en plus d'un concept industriel de la production et du non-contrôle sur son travail. On parle d'une redéfinition des rapports au travail, d'une organisation du travail moins verticale, plus collégiale, plus horizontale, donc plus participative, plus responsabilisante. Le corollaire du contrôle de son travail, c'est la responsabilisation de son travail, et par conséquent, cela ne peut pas ne pas avoir d'effet sur les rapports entre les syndiqués, les cadres et les patrons. C'est la suite logique de tout cela. Dans les affaires sociales, il n'y a pas eu ces dernières années assez d'audace du côté syndical pour aller jusqu'au fond de la problématique de l'organisation du travail. Cette dernière ronde de négociation chez les infirmières, par exemple, et je me sens très à l'aise de le dire, n'a été qu'une demi-remise en question.

NPS – *Concrètement, comment la CSN peut-elle être plus audacieuse?*

M. Simard – Il faut pousser davantage. Mais moi je suis assez confiante. C'est plus facile de le faire en dehors des périodes «chaudes» de négociation. Il faut amener les gens à bien identifier les problèmes généraux d'organisation du travail: l'identité professionnelle, la hiérarchie au travail, le contrôle, la flexibilité, le travail en équipe, etc. Aider les travailleurs et travailleuses à bien identifier la source de leurs frustrations, de leur amertume, de leur sentiment de vide. Il faut sortir des paramètres traditionnels sans que ce soit perçu comme une perte de droits acquis syndicaux.

Il faut avoir assez d'audace pour envisager des changements dans la division des tâches entre différents métiers. Revoir ce qui distingue les métiers les uns des autres. Au niveau des affaires sociales, ça peut vouloir dire aborder de façon radicalement différente la notion de poste, où les syndiqués s'assoient sur des critères comme l'ancienneté, par exemple. C'est donc toute la question de la flexibilité dans l'allocation de la main-d'œuvre qui doit être conçue de façon différente, mais dans un cadre qui permettrait plus de stabilité qu'on en a aujourd'hui. C'est difficile d'amener les gens à faire cela parce qu'il y a si peu de confiance dans les patrons qu'on envisage très difficilement de prendre l'initiative d'ouvrir un nouveau champ de

négociation. Et avec les coupures dans l'ancienneté que le gouvernement vient de faire, il s'est lui-même tiré dans les pieds par ce type de mesures. Il faut être progressiste, il faut inventer de nouvelles formules pour répondre vraiment aux attentes des gens; mais d'un autre côté, on ne veut pas se casser la gueule.

NPS – *En contrepartie, qu'est-ce que la CSN pourrait demander à la partie patronale en échange de cette ouverture de la part des syndiqués?*

M. Simard – Plus de contrôle sur le travail et l'ajout de ressources. Et surtout, dans la santé et les services sociaux, être consultée. La consultation, c'est essentiel! Ici, au Québec, on n'a pas de culture institutionnelle pour encourager la direction à consulter. Il faut amener la partie patronale à reconnaître que les travailleurs, peu importe leur niveau, ont des connaissances, une opinion, qu'ils ont une bonne idée sur la façon d'aborder les problèmes, d'organiser leur département, etc.

NPS – *Mais n'y a-t-il pas aussi, dans l'ensemble de ce dossier, une responsabilité syndicale à partir du modèle d'action qui a primé dans le secteur public au cours des 10 ou 15 dernières années, celui de l'affrontement? Des pratiques, telles la participation du personnel clinique aux conseils consultatifs, aux conseils d'administration, des alliances avec la direction ou une partie de la direction, en un mot une gestion plus participative dans les établissements, tout cela était tabou...*

M. Simard – C'est de moins en moins tabou. Mais la perception des négociations qu'on a dans le secteur public, c'est celle selon laquelle tous les trois ou quatre ans revient un grand affrontement. Pourquoi est-ce ainsi? Parce qu'il existe une centralisation excessive du pouvoir au Québec – je dis souvent un peu à la blague que personne ne peut s'acheter une chaise au Québec sans l'approbation du Conseil du Trésor! – La marge de manœuvre des directeurs généraux d'établissement n'est pas très grande. Si l'on compare avec d'autres provinces canadiennes, c'est au Québec qu'existe la plus grande centralisation. Or les structures de négociation sont calquées sur la structure du pouvoir. Au nom d'objectifs initiaux nobles – des services adéquats dans toutes les régions du Québec –, cette centralisation dans le domaine de la santé et de l'éducation demeure toujours, vingt ans plus tard, alors que les réseaux régionaux existent. Au moment des négociations, une fois par trois ans, inévitablement, l'affrontement se produit parce qu'en haut, à Québec, le modèle de relations de travail, c'est un modèle industriel: c'est toujours minuit moins une: «Pourquoi j'en donnerais avant...» Ils négocient selon le modèle classique du rapport de forces.

NPS – *Le mouvement syndical est-il devenu corporatiste, par comparaison avec d'autres mouvements sociaux comme le mouvement des femmes?*

M. Simard – Le mouvement syndical n'est pas perçu comme défendant les plus démunis de la société. Alors qu'antérieurement, on l'était peut-être plus. Ça se comprend: les plus démunis de la société ne sont pas syndiqués. Ce sont les 850 000 personnes qui reçoivent des prestations de chômage ou d'aide sociale. Le mouvement syndical est perçu comme des grosses organisations qui gueulent, mais pas pour les plus mal pris. Parallèlement, le mouvement syndical n'est pas perçu par ses propres membres comme défendant ce qui est central pour eux: leur travail, la reconnaissance professionnelle, etc. La CSN est un peu prise entre deux feux.

Le salut du mouvement syndical passe d'abord par une recomposition du mouvement. On ne peut pas rester aussi nombreux que nous le sommes à l'heure actuelle. Il faut de plus effectuer un authentique travail de coalition avec les mouvements populaires. Plusieurs ici y croient beaucoup et investissent leur temps et leur énergie dans cette perspective. Mais dans la pratique syndicale de tous les jours, ce n'est pas si facile que cela. Il reste, qu'on le veuille ou pas, une forme de dévalorisation inconsciente des personnes qui n'ont pas d'emploi salarié dans notre société. Très inconsciemment, les gens ne veulent pas travailler avec les chômeurs et les assistés sociaux. Mais je trouve qu'il faut persévérer dans cette direction. Il faut faire comprendre à toutes les personnes qui travaillent qu'à chaque fois qu'il se rajoute une personne de plus sur l'aide sociale, c'est un problème de société immense! Donc, pour combattre cela, il faut se lier avec les personnes qui n'ont pas d'emploi.

NPS – *Au niveau politique plus général, la CSN explore-t-elle des nouveaux terrains, des nouvelles formes d'interventions?*

M. Simard – Le mouvement syndical se rend progressivement compte qu'il ne peut plus se contenter d'être un mouvement dénonçant un certain ordre établi. Il doit proposer des alternatives. Par exemple dans le débat sur le libre-échange, on s'est cantonné dans une critique – par ailleurs tout à fait correcte – de ce projet d'accord, sans poser d'alternative. C'est maintenant une question de crédibilité. Les gens disent: «Tu es toujours contre, mais que peux-tu proposer en retour?» Il faut qu'on se compromette beaucoup plus qu'avant dans des formules de proposition de la société. Des propositions concrètes. Vous serez peut-être surpris d'apprendre par exemple qu'à la CSN, on a un groupe de consultants pour démarrer des entreprises. Le mot concertation est admis maintenant. Mais il faut dire, et c'est très important, qu'au Québec, on n'a pas encore de structures pour que cette concertation puisse se réaliser.

NPS – *Pour boucler la boucle, et pour revenir à la femme qu'est Monique Simard, vous avez dit dans une entrevue accordée à un quotidien montréalais: «Les meilleurs dirigeants ont un équilibre personnel solide et une vie normale.» Comment cela est-il possible pour Monique Simard, vice-présidente de la CSN?*

M. Simard – Pour que ce soit possible, il faut que cela soit une priorité réelle, et que ce soit intégré à la vie de tous les jours. Je suis certaine que la vie de tous les jours est probablement plus difficile pour moi que pour bien d'autres, parce que je suis préoccupée de pouvoir tout faire dans ma journée, voir à ce que tout le monde soit content à la maison. Je suis toujours soucieuse de cela. J'apporte la maison à l'ouvrage, comme on dit! Mais en y portant attention à tout moment, je prends une foule de petites décisions. J'organise toute ma vie en fonction de cette préoccupation: pouvoir harmoniser travail et famille. C'est ainsi que j'y parviens. Par exemple, hier, la réunion devait se terminer à 5 h. Comme ce n'était pas terminé à 5 h 30, je me suis levée et j'ai dit: «Je vous quitte, je vais souper à la maison. Je vous reviendrai à 9 h». Évidemment, à partir du moment où tu l'imposes, les autres le prennent. Ce n'est cependant pas toujours possible. La semaine dernière, je suis partie pour Québec. Je devais y demeurer une journée; j'y ai passé la semaine! Mais toute la famille a compris. Il faut mettre tout le monde dans le coup. Il faut qu'on comprenne ce que tu fais.

Il ne faut surtout pas se laisser envahir par le travail. Le danger d'un milieu de travail comme celui-ci, c'est qu'il est très autosuffisant. Les gens peuvent ne vivre que de la CSN! Certains disent même: «Moi, je fais de la CSN!» C'est comme si c'était un mode de vie! Ici, il y a des bars, des restaurants, beaucoup de monde... Et à passer toute sa vie ici, les gens se démolissent complètement. Car ça reste un mouvement de lutte, d'affrontement, c'est un milieu terriblement dur. Certains ne passent pas à travers. J'ai vu beaucoup de catastrophes personnelles et familiales depuis que je travaille ici. D'ailleurs, j'ai observé que les personnes qui gardent leur équilibre et leur stabilité d'emploi ici sont des personnes qui ont une vie de couple très stable.

Moi, je tiens à élever mes enfants moi-même, je ne veux pas les laisser élever par quelqu'un d'autre! Ma réflexion féministe va d'ailleurs dans ce sens. Les femmes ont en général un projet de vie plus complet que les hommes. Le projet de vie des hommes, c'est leur travail. C'est un projet très segmenté, très hachuré, alors que les femmes ont un projet de vie plus complet: c'est une constante recherche d'harmonie dans toutes les composantes de notre vie. À mon avis, c'est comme ça qu'on y arrive! C'est très difficile à atteindre. Et c'est le véritable élément transformateur de la présence des femmes à la CSN. Ce sont elles qui questionnent

l'organisation du travail; ce sont elles qui discutent des contradictions que les gens vivent.

