|  |
| --- |
| Pierre PaquetteÉconomiste, secrétaire général de la CSN(1998)“La stratégie de la CSNpour l’emploi.”**LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES**CHICOUTIMI, QUÉBEC<http://classiques.uqac.ca/> |



<http://classiques.uqac.ca/>

*Les Classiques des sciences sociales* est une bibliothèque numérique en libre accès, fondée au Cégep de Chicoutimi en 1993 et développée en partenariat avec l’Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.



<http://bibliotheque.uqac.ca/>

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25e anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

Politique d'utilisation
de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l’autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.

- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

**L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.**

Jean-Marie Tremblay, sociologue

Fondateur et Président-directeur général,

LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole, professeur associé, Université du Québec à Chicoutimi

Courriel: classiques.sc.soc@gmail.com

Site web pédagogique : <http://jmt-sociologue.uqac.ca/>

à partir du texte de :

Pierre Paquette

“***La stratégie de la CSN pour l’emploi***.”

In ouvrage sous la direction de Yves Bélanger et Robert Comeau, **La CSN. 75 ans d’action syndicale et sociale**, pp. 246-252. Québec : Les Presses de l’Université du Québec, 1998, 335 pp.

[M. Bélanger nous a accordé le 22 mai 2005 l’autorisation de diffuser en libre accès libre à tous l’ensemble de ses publications dans Les Classiques des sciences sociales.]

 Courriel : Yves Bélanger : belanger.yves@uqam.ca

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5’’ x 11’’.

Édition numérique réalisée le 13 juin 2024 à Chicoutimi, Québec.



Pierre Paquette

Économiste, secrétaire général de la CSN

“La stratégie de la CSN pour l’emploi.”



In ouvrage sous la direction de Yves Bélanger et Robert Comeau, **La CSN. 75 ans d’action syndicale et sociale**, pp. 246-252. Québec : Les Presses de l’Université du Québec, 1998, 335 pp.

**Note pour la version numérique** : La numérotation entre crochets [] correspond à la pagination, en début de page, de l'édition d'origine numérisée. JMT.

Par exemple, [1] correspond au début de la page 1 de l’édition papier numérisée.

[246]

**La CSN. 75 ans d’action syndicale et sociale**

**TROISIÈME PARTIE***Quel syndicalisme pour aujourd’hui ?*

“Les stratégies de la CSN
pour l’emploi”

Pierre PAQUETTE

Fernand Dumont, dans son livre *Raisons communes,* rappelle :

Qu’une collectivité rigoureuse suppose l’accord des citoyens sur l’existence de problèmes qui dépassent leurs soucis privés et qu’elle exige leur consentement à la délibération démocratique.

La question de l’emploi se situe à ce niveau-là.

L’emploi est, du point de vue économique, un bien public, c’est-à-dire que sa pénurie ou son abondance affecte toute la société, sans qu’on puisse réduire son effet négatif ou positif à la seule personne qui n’a pas ou qui a un emploi. Les coûts du chômage sont la parfaite illustration de ce fait.

Le Forum pour l’emploi, qui regroupe une quarantaine d’organismes syndicaux, patronaux, communautaires, d’éducation et du monde municipal, évaluait à 30 milliards de dollars, en 1993, les pertes économiques résultant du chômage, soit près de 1/5 du PIB.

Il a été estimé que, si le taux de chômage avait été un point de pourcentage inférieur à ce qu’il fut en réalité en 1993, les personnes en chômage auraient vu leurs revenus augmenter de 167 millions de dollars et les personnes en emploi de près de 500 millions de dollars. Quant aux entreprises, leurs profits auraient été de 1 milliard de dollars plus élevés. Finalement, les gouvernements auraient perçu des recettes fiscales supplémentaires et des économies en prestations de sécurité du revenu de toutes sortes de l’ordre de 1,5 milliard de dollars. Ce qui aurait permis, du même coup, de réduire sensiblement la pression sur les finances publiques.

Ces pertes élevées auxquelles s’ajoutent des drames humains et des coûts sociaux importants ne justifient donc aucun laisser-faire. Réduire les montants versés pour le soutien du revenu, comme l’a fait le gouvernement du Canada pour « l’assurance-emploi » et comme le fait le gouvernement du Québec pour l’aide sociale, ne constitue pas une solution. Le seul moyen de réduire les coûts du chômage, c’est de créer de l’emploi.

L’emploi se situe au cœur du développement économique et social. L’emploi, c’est le premier moyen de participation à la création et à la redistribution [247] de la richesse, d’intégration à la société et une condition importante de réalisation des personnes.

Il est clair que, selon l’approche néolibérale, la lutte au chômage et à la pauvreté ne sont pas des priorités. C’est pourquoi le mouvement syndical et populaire doit poursuivre sa lutte pour imposer la priorité de l’emploi sur tous les plans.

L’emploi doit devenir pour la société québécoise une priorité en soi et non seulement un effet attendu de la croissance économique. L’emploi, c’est un défi de société qui doit mettre tout le monde à contribution. L’État est à cet égard un moteur important. Il doit être le maître d’œuvre de toute stratégie visant le plein emploi. Mais, il faut le reconnaître, sa marge de manœuvre n’est plus celle des années qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale. S’il n’est pas vigoureusement épaulé par l’ensemble des composantes de la société québécoise, le processus d’exclusion se poursuivra et la marginalisation du Québec s’effectuera aussi tranquillement qu’inéluctablement.

C’est cette approche qui nous a guidé tout au long de la démarche du Sommet socio-économique de l’automne dernier. C’est ce qui nous guidera pour ses suites. Nous voulons nous assurer que chacun des participants au Sommet tienne ses engagements à l’égard de l’emploi. Nous veillerons à ce que les projets issus des chantiers, qui concernent surtout le secteur privé, créent le nombre d’emplois prévu et que les cibles de création d’emplois produisent les résultats escomptés.

Le mouvement syndical a une responsabilité particulière. La préoccupation de l’emploi traverse toute l’histoire du syndicalisme et fait partie intégrante de l’action syndicale, même si cette préoccupation peut prendre différentes formes selon les époques.

L’emploi, qui était une préoccupation constante dans les années de croissance, est devenu la priorité syndicale. Le choix de l’emploi découle de l’analyse des mutations auxquelles nos sociétés font face.

Au cours des dix dernières années, la CSN, souvent avec d’autres - Forum pour l’emploi, Forum de la solidarité sociale, organismes de développement régional et local - a cherché des solutions à proposer à la société québécoise pour combattre le chômage.

Nous avons successivement réfléchi au développement économique, sectoriel et régional, à l’organisation du travail et à la fiscalité pour aboutir à une vision stratégique, globale et intégrée, du développement de l’emploi, visant le plein emploi.

Cette stratégie d’ensemble s’articule autour de trois grands axes :

[248]

*Le premier* concerne toutes les actions qui agissent sur les déterminants de la croissance économique, autant dans chaque entreprise, qu’à l’aide de politiques économiques et sociales concernant l’ensemble de la société et la communauté internationale.

Dans l’entreprise, la stratégie syndicale s’est développée depuis la fin des années 1980 sur la nécessité de la réorganisation du travail, de la démocratisation des lieux de travail. Les congrès de 1990 et 1992 ont conclu qu’il est maintenant déterminant pour l’avenir de nos emplois, pour l’avenir de nos conditions de travail et de vie, *de prendre les devants dans l’organisation du travail.*

Redéfinir notre stratégie au plan local pour être plus efficace dans l’atteinte de nos objectifs fondamentaux, c’est renforcer nos moyens pour mieux avancer sur de nouveaux terrains, c’est élargir le champ de notre action, en particulier en lien avec la négociation collective.

Aussi la CSN s’est-elle dotée de nouveaux outils pour appuyer ses syndicats affiliés dans cette démarche. Outils de formation, mais aussi outils économiques comme le *Groupe de consultation pour la création et le développement de l’emploi* et, plus récemment, le *Fonds de développement pour la coopération et l’emploi,* Fond*'action.*

Sur le plan des politiques économiques, la CSN a toujours été vigilante pour promouvoir des politiques favorables à l’emploi et prompte à dénoncer et à combattre celles qui ne le sont pas.

On peut penser à la dénonciation constante de la *politique monétaire* de la Banque du Canada au cours de la dernière décennie.

On peut penser à ses prises de position pour une *fiscalité* équitable et favorable à la création d’emploi ; à notre proposition récente *à l’effet d’augmenter de façon conjoncturelle les revenus de l’État* pour assurer un financement adéquat des services publics et maintenir le volume d’emplois nécessaire à un niveau de services qui corresponde aux besoins de la population ; à la remise en question des accords commerciaux comme l’accord de libre-échange nord-américain.

Sur ce plan, la CSN s’est associée à la campagne du mouvement syndical international pour l’introduction des *clauses sociales* dans les accords commerciaux.

Il s’agit d’incorporer des dispositions sur les droits du travail aux accords commerciaux internationaux et de hausser les normes du travail ainsi que les normes sociales et environnementales au plan international. Ainsi le respect de ces normes deviendrait une condition nécessaire pour avoir droit aux avantages commerciaux prévus à l’Accord. De même, il faut mettre en place des mécanismes pour réglementer les flux de capitaux internationaux.

[249]

Ce travail sera long et nécessitera une cohésion internationale et continentale syndicale à laquelle nous travaillons dans la mesure de nos moyens.

*Le second axe de notre stratégie pour l’emploi* *concerne l’arrimage entre les politiques de développement sectoriel et régional* dans le cadre d’une politique industrielle. Il vise à élargir la création d’emplois à de nouveaux secteurs d’activités, en particulier pour répondre aux nouveaux besoins sociaux et environnementaux.

On fait aussi référence, dans cette perspective, au développement de l’économie sociale. L’économie sociale est composée de cette partie de la réalité économique et sociale qui ne se situe ni dans la sphère privée des entreprises à but lucratif ni dans la sphère publique.

On peut donc globalement définir l’entreprise du secteur de l’économie sociale comme une entreprise qui a un objectif de rentabilité sociale et cherche à atteindre la viabilité économique.

Cette viabilité économique, souvent extrêmement difficile aujourd’hui, s’atteint souvent par un financement mixte : subventions de l’État, contributions des usagers, bénévolat et, parfois, appuis de l’entreprise privée. L’économie sociale est déjà une réalité. À titre d’exemple, rappelons que les 3 438 coopératives procurent plus de 66 000 emplois et enregistrent un chiffre d’affaires global de 6,5 milliards de dollars (1994). Les 2 084 services de garde de toute nature fournissent quant à eux plus de 17 500 emplois.

La CSN est consciente, cependant, que si le développement de l’économie sociale est porteur d’espoir, il comporte aussi un certain nombre de risques, par exemple celui de pallier au désengagement de l’État ou de constituer un sous marché du travail. C’est conscients de ces risques que nous poursuivons la réflexion avec le monde communautaire pour s’assurer que le développement de l’économie sociale se fasse dans le respect des responsabilités et des emplois du secteur public et selon la volonté collective des travailleuses et des travailleurs, ainsi que des communautés qui s’organisent en entreprises d’économie sociale pour répondre à leurs besoins.

Je dois ici souligner que le Chantier de l’économie sociale, présidé par Nancy Neamtam, et auquel nous sommes associés, travaille à ce que les projets d’entreprises d’économie sociale permettent la création d’emplois de qualité. C’est ainsi que chacun des projets doit garantir un emploi avec une rémunération correspondant au minimum salarial fixé par la Marche des femmes, soit un salaire minimum de 8,30$ l’heure.

Cette préoccupation de la *qualité des emplois créés* doit d’ailleurs imprégner l’ensemble de la stratégie pour l’emploi.

[250]

*Le troisième axe de cette stratégie* consiste à mettre en place toute une *série de mesures actives de main-d’œuvre.* Ces mesures portent sur la formation professionnelle, le placement, des interventions spécifiques destinées aux groupes et aux régions défavorisés, de même que la réduction de la durée du travail sous toutes ses formes.

Le débat sur la réduction du temps de travail devra aussi, pour dépasser les discours généreux, s’orienter vers des propositions précises.

À titre d’exemple, la CSN a soumis quatre propositions, débattues ici et ailleurs, et le congrès de 1994 a proposé à cet égard un certain nombre de pistes précises :

\* Une politique de formation professionnelle permettant à chaque salarié-e de bénéficier d’un certain pourcentage de sa vie active en temps libéré avec maintien d’un revenu pour la formation. On rend ainsi disponibles des emplois réels tout en améliorant la qualification de la main-d’œuvre.

\* Un régime de retraite permettant de généraliser la réduction progressive d’activité à partir de 55 ans.

\* Un élargissement du droit et une bonification des mesures existantes permettant aux individus, tout au long de leur carrière professionnelle, de pouvoir réduire ou suspendre temporairement leur activité professionnelle en percevant une indemnité de remplacement. Ici, on pourrait très bien imaginer des « passerelles » entre les activités salariées plus traditionnelles et celles de l’économie sociale.

\* L’encadrement du temps supplémentaire pour faire disparaître celui qui est effectué sur une base régulière pour assurer la production courante. Plusieurs mesures sont envisageables.

\* Du côté de la fiscalité, le gouvernement pourrait imposer à l’employeur l’ensemble des heures travaillées, qu’elles soient en temps régulier ou en temps supplémentaire. On pourrait avoir des taux pour les charges sociales appliquées aux heures régulières, avantageant les entreprises qui organisent le travail dans le cadre d’un horaire normal, et des taux différents pour les heures supplémentaires, pénalisant les entreprises qui y recourent systématiquement. Du côté des normes minimales, la législation devrait être améliorée après la réduction de la semaine régulière de 44 à 40 heures.

Plus globalement, la réduction du temps de travail doit être envisagée par rapport à l’ensemble des éléments qui composent la durée du travail : la journée de travail, la semaine, l’année ainsi que la totalité de la vie active des personnes. La réduction du temps de travail doit tenir compte des caractéristiques [251] propres à chaque entreprise et à chaque secteur, ainsi que des besoins exprimés par les salarié-es.

Cette stratégie pour l’emploi, vers le plein emploi, s’appuie sur l’implication de tous les acteurs socio-économiques, en particulier l’État, les employeurs et les syndicats ; elle implique plusieurs niveaux d’intervention qui doivent être investis avec *persévérance et ressources.* Elle fait également appel à plusieurs moyens qui doivent être déployés simultanément et de façon cohérente.

Conclusion

Une stratégie globale visant le plein emploi ne peut être mise en application efficacement que si elle est l’objet d’un consensus social fort. Ce consensus doit tendre vers un véritable contrat social pour l’emploi qui se concrétise dans un ensemble d’engagements qui se répercutent dans les institutions, les lois et les règles de fonctionnement. C’est le sens des travaux du congrès de 1996.

À cet égard, le secteur privé a une responsabilité sociale qu’il n’assume pas encore. Nous devons forcer l’entreprise à reconnaître sa responsabilité sociale face à l’emploi, de la même manière que le syndicat, les travailleuses et les travailleurs se reconnaissent une responsabilité vis-à-vis l’établissement et l’entreprise.

La volonté d’agir en commun existe. Pour s’en convaincre, il n’y a qu’à observer les nouvelles solidarités locales qui, en grande partie, dépassent les clivages idéologiques traditionnels et proposent de nouvelles solutions. Mais ces efforts doivent être soutenus, stimulés et popularisés en premier lieu par l’État québécois, pour se cristalliser dans un projet de société pour le Québec, celui d’un *Québec pour l’emploi.*

[252]

[333]

Pierre Paquette

Diplômé en sciences économiques de l’Université de Montréal, Pierre Paquette a enseigné au cégep Maisonneuve de 1978 à 1985. De cette date à 1990, il a été président du Conseil central du Montréal métropolitain (CSN). Il a ensuite assumé les fonctions de secrétaire général de la CSN. Il siège aussi aux conseils d’administration de divers organismes dont celui du Conseil économique du Canada, celui d’Oxfam-Québec/OCSD et celui du Fond *action.* Monsieur Paquette est l’auteur d’un ouvrage sur l’emploi intitulé *Un Québec pour l’emploi.*