

FNEEQ



CSN

INFO·FNEEQ

Publié par la Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec

VOL. 2 N° 15

**DOCUMENT DE
CONSULTATION**

**CONSEIL D'ORIENTATION
JUN 1984**

***Un syndicalisme
sous décret ?***

AVANT-PROPOS

Au Conseil fédéral de juin 1983, après l'échec de la dernière négociation du secteur public, alors que le mouvement syndical est en crise, les délégué-e-s ont senti le besoin pour la fédération de faire le point, de se pencher de façon particulière, au-delà d'un bilan de négociation et au-delà des rapports annuels des instances et comités de la fédération, sur notre type de syndicalisme et nos pratiques afin de retrouver le sens de notre action syndicale.

C'est pourquoi elles et ils ont voté :

Que la FNEEQ organise des débats sur notre type de syndicalisme dans les syndicats locaux et dans la fédération en vue de la tenue d'un Conseil d'orientation en juin 1984.

Pour faciliter le débat et donner tout son sens à ce Conseil d'orientation, le Bureau fédéral a adopté la démarche suivante :

1 – D'abord, nous vous faisons parvenir ce texte de base qui constitue la position du Bureau fédé-

ral, ainsi qu'une série de questions susceptibles de vous aider à faire le débat.

Ce document devrait être débattu en assemblées générales avant le Conseil fédéral de juin. Toutes les propositions des assemblées devront être amenées à ce Conseil.

2 – Au Conseil, il y aura des ateliers afin de rendre le débat le plus large possible sur le document et les propositions des assemblées.

Suite à ces ateliers, un comité d'orientation synthèse rédigera un nouveau document dans lequel on retrouvera les recommandations du comité et toutes les propositions déposées au Conseil. Ce comité fera rapport au Bureau fédéral qui en disposera pour fins de recommandations aux assemblées générales.

Ce nouveau document de consultation sera envoyé au début de l'automne en vue de son adoption au Conseil fédéral d'automne.

POURQUOI UN CONSEIL D'ORIENTATION EN JUIN 1984 ?

Après l'échec de la dernière négociation,
dans un contexte de crise économique sans précédent depuis 50
ans,
face à un vacuum politique à gauche,
la FNEEQ sent le besoin de faire le point.
Au-delà d'un bilan de négociation,
il s'agit de s'interroger sur notre type de syndicalisme et nos
pratiques ;
il s'agit de retrouver des objectifs communs ;
il s'agit de retrouver le sens de notre action syndicale.

L'INSATISFACTION FACE À NOS INSTITUTIONS SYNDICALES ET LA DIVISION DANS NOS RANGS

Depuis quelque temps et encore plus depuis la dernière négociation (cf. bilan FNEEQ), l'insatisfaction grandit face aux institutions syndicales à tous les niveaux : syndicat local, fédération, centrale et front commun. Une des clés de cette insatisfaction, c'est *l'impuissance des institutions syndicales à négocier des conventions collectives* (du moins dans le secteur public ; à la FNEEQ, tous les groupes ont vu leurs salaires décrétés) ; impuissance à cause de la lourdeur des attaques patronales et gouvernementales, mais aussi à cause du manque de réponses syndicales claires. Depuis le début de la crise, des coupures aux décrets, alors que la campagne contre les syndicats battait son plein, le mouvement syndical réagissait inégalement, sans véritable appel de son leadership.

À partir de ce sentiment d'impuissance (et parfois de désespoir), la réaction peut être la démobilisation ou encore la recherche de coupables et la recherche de solutions près de soi.

Est-ce que les permanent-e-s sont responsables du sort des non-permanent-e-s ?

Est-ce que les hommes sont responsables du sort des femmes ?

Est-ce que les syndicats du secteur public sont responsables des fermetures dans le secteur privé ?

Est-ce que les syndicats du secteur privé sont responsables de l'échec de la négociation du secteur public ?

Est-ce que la CEQ est responsable de la défaite de la FNEEQ ?

Est-ce que l'exécutif de la CSN est responsable de notre échec ?

À toutes ces questions, certain-e-s d'entre nous répondent oui et, à partir de là, toutes les questions se posent, depuis notre adhésion à un syndicat jusqu'à la formation du front commun en passant par l'adhésion à la CSN.

Plus rien n'est acquis et la lutte devient impossible.

NOS INSTITUTIONS SYNDICALES ONT-ELLES ENCORE UN SENS ?

Pour répondre à cette question, il nous faut rappeler pourquoi un jour nous avons choisi de former un syndicat, d'adhérer à la FNEEQ et à la CSN, de former un front commun.

Pourquoi avons-nous choisi de nous syndiquer ?

- Nous voulions nous donner un pouvoir collectif sur notre travail et sur nos conditions de travail
- Nous voulions nous protéger contre l'arbitraire, etc.

Et, en cela, nous n'étions pas différents des autres groupes de travailleuses et travailleurs.

Les fondatrices et fondateurs de nos syndicats ont encouru les mêmes risques. Il y a eu des congédiements pour activités syndicales dans les collèges classiques des années 1960. Il y en a actuellement dans les écoles de conduite, les collèges privés, etc., qui veulent se syndiquer. Les employeurs ont lutté et luttent encore contre la syndicalisation à la FNEEQ comme ailleurs (les chargé-e-s de cours de l'Université de Montréal qui attendent leur accréditation depuis décembre 1978 en savent quelque chose et elles et eux semblent savoir pourquoi elles et ils veulent être syndiqués).

Pourquoi avons-nous adhéré à la FNEEQ et à la CSN ?

- Nous voulions augmenter notre rapport de force comme groupe
- Nous voulions une voix politique (un lieu d'intervention sur les questions sociales et notamment sur les politiques d'éducation)
- Nous voulions appuyer les luttes ouvrières

La CSN était perçue comme la centrale la plus combative et démocratique ; elle avait aussi l'avantage de regrouper en une même organisation des syndicats ouvriers du secteur privé et des syndicats du secteur public et cela selon une double structure de fédérations et conseils centraux permettant la solidarité régionale entre les divers types de travailleuses et travailleurs. Certains syndicats ont également fait un choix négatif : celui d'écarter l'adhésion à la CEQ pour éviter d'aller se noyer dans une majorité d'enseignant-e-s de l'élémentaire-secondaire.

La CSN de 1960 à 1966 a été trop étroitement associée au gouvernement Lesage. Depuis 1976, la CSN a également eu du mal à se démarquer du PQ.

Est-ce que ces orientations sont contestables et changeables ? Et est-ce que ça vaut le coup ?

Les structures de la CSN demeurent démocratiques. Il est donc possible d'agir sur les orientations de la centrale (dans les limites inhérentes à une organisation large à composition hétérogène).

La nature de notre adhésion à ces structures sera toujours fonction des orientations prises sur chacun des dossiers. La distinction entre une adhésion aveugle et une participation critique au sein de la CSN représente actuellement un défi pour chacune des composantes de la centrale et le seul moyen de garantir sa consolidation et son avancement.

Nous croyons aussi que, après les attaques et les discours patronaux des dernières années (qui ont eu des échos dans les syndicats du secteur privé et jusqu'aux instances supérieures de la CSN), plus que jamais il importe que, ensemble travailleuses et travailleurs du privé et du public, nous retrouvions une large solidarité.

C'est une condition *sine qua non* de nos succès futurs, surtout devant un regroupement de plus en plus coordonné du patronat et de l'État.

Pourquoi avons-nous formé un front commun ?

- Nous avons voulu forcer le gouvernement Bourassa en 1972 à négocier sa politique salariale qu'il voulait imposer
- Nous sentions le besoin d'un gros rapport de force pour affronter notre adversaire, l'État
- Nous voulions éviter que l'État nous joue les uns contre les autres, réglant avec les plus faibles d'abord puis imposant des « patterns » aux autres (comme c'était arrivé en 1968-1969).

Est-ce que le front commun a répondu à ces attentes ?

Il nous a permis de mettre de l'avant une politique salariale compatible avec nos principes sociaux (réduction des écarts, indexation, salaire minimum décent, participation à l'enrichissement collectif). Il nous a permis de négocier les salaires dans le sens de notre politique, sauf en 1982-1983 et, même si le règlement n'était pas complètement satisfaisant, en 1978-1979, il nous a donné un bon rapport de force, mais a aussi déclenché une escalade de répression.

Il nous a permis de faire des percées intéressantes comme les vacances de quatre semaines pour toutes et tous, les congés parentaux, les régimes de retraite, etc.

Nous croyons aussi que ces gains ont eu des répercussions sociales (dans la mesure où l'État est le plus gros employeur du Québec, employant plus du tiers de la main-d'œuvre syndiquée) sur les conditions de travail dans le secteur privé.

Pourtant, le front commun pose plusieurs problèmes. Il faut constater qu'il ne regroupe d'abord qu'environ les deux tiers des employé-e-s syndiqués de l'État, les autres (fonctionnaires et infirmières et

infirmiers principalement) étant membres de syndicats indépendants et exclus du front commun. Il faudrait sûrement repenser les critères d'admissibilité au front commun et ce, même s'il s'agit d'une question complexe.

Le bilan FNEEQ a élaboré sur les différents problèmes du front commun, mais le principal problème réside sans doute dans l'absence de volonté des directions politiques des centrales d'engager un affrontement direct avec le PQ (c'est encore plus vrai de la FTQ que de la CSN ou la CEQ). Il faut aussi réaliser que ce problème se retrouve aussi à l'intérieur de la fédération.

Ce problème politique aggrave les difficultés structurelles inhérentes à une organisation de plus de 200 000 personnes membres de plusieurs centaines de syndicats affiliés à trois centrales et à plusieurs fédérations et regroupements sectoriels.

Malgré tout, les objectifs à atteindre demeurent. Sacrifier la structure d'un regroupement large n'aidera pas à y arriver si on n'a pas d'alternative valable. Cependant, il faut éviter une structure vide sans cohésion et sans alignement commun en termes de revendications et de stratégie. Nous devons éviter l'adhésion spontanée.



DES INSTITUTIONS SYNDICALES INSATISFAISANTES, L'IMPUISSANCE DE NÉGOCIER DES CONVENTIONS COLLECTIVES, QUE FAIRE ?

Plusieurs réactions sont possibles :

Certain-e-s croient que le syndicalisme est moribond

Plusieurs membres, parfois des militant-e-s, ont perdu de vue la raison d'être du syndicalisme. Il n'y a plus rien de possible puisque nous n'avons ni le droit de négocier, ni le droit de grève. Qu'est-ce qu'un syndicat qui n'a pas le pouvoir légal de négocier une convention collective ?

On a tout fait pour nous faire croire que le syndicalisme était une institution légitime, reconnue par les employeurs et par l'État quand en fait cette « reconnaissance » avait été arrachée par des luttes souvent sanglantes. Quand il est devenu impossible d'ignorer ou de rayer de la carte les syndicats, les patrons les ont reconnus et, en retour, ils ont exigé que le droit de grève soit encadré (pas de droit de grève pendant la durée de la convention collective), que la négociation se fasse par à coups (conventions collectives signées pour une durée fixe et respectée), etc.

Nous nous sommes plus ou moins laissés prendre au jeu. Nous avons considéré que les règles sur le droit de négociation, le droit de grève, etc., étaient extérieures à notre rapport de force. Nous les avons prises pour acquies et la plupart du temps, nous les avons respectées. Chaque fois que nous avons été amenés à les violer, cela a amené de longs débats dans nos assemblées et dans nos instances (grèves illégales, non-respect de notre signature). En fait, nous avons oublié l'histoire et cela nous a joué un mauvais tour.

La crise est arrivée et notre rapport de force s'est effondré. Les règles ont changé brutalement, unilatéralement. Nous nous sommes retrouvés sans droits. Pour certain-e-s, cela marque la fin du syndicalisme. N'est-ce pas oublier que l'histoire du syndicalisme est faite d'avances et de reculs ? C'est en

analysant ces reculs que nous pourrions les éviter par la suite. C'est clair que le cadre légal des négociations arraché par les luttes antérieures a été défilé par le gouvernement l'année dernière, mais il nous reste la possibilité de lutter pour reprendre nos droits. Ça veut dire lutter sur chaque dossier au fur et à mesure (ex. : PREC, gel de tâche) et avec toute la force que nous avons. Parfois, ça voudra dire prendre de gros risques (comme nous l'avons fait en défiant la loi 111) ; cela ne sera pas une nouveauté dans l'histoire du mouvement syndical ; bien sûr, il nous faudra peser les risques et les enjeux, mais il serait irréaliste de dire que, dans notre position relativement favorisée, il n'y a plus d'enjeux qui vailtent le coup de prendre des risques. Ce serait encore oublier qu'aucune de nos conditions de travail n'est un acquis définitif. Sans nos syndicats et notre militantisme actif, le décret et les conventions à rabais ne sont que la première étape d'une détérioration constante de nos conditions de travail et du système d'éducation au Québec.

Certain-e-s remettent en cause la « discipline » syndicale de l'unité (dissidence, non-ralliement, repli sur soi)

Faute d'objectifs communs clairs, faute de perspective, il est bien difficile de se serrer les coudes. C'est encore plus difficile quand la situation est explosive, quand la moindre décision implique une mise à pied ici, un congédiement là, une menace de fermeture ailleurs, etc.

C'est la situation dans laquelle nous nous retrouvons maintenant à tous les niveaux. Est-ce anormal que nous soyons divisés ?

Quand des décisions sur la répartition des professeur-e-s entre les disciplines ou sur les règles de chevauchement de disciplines dépendent les

mises à pied de nombreux collègues, est-ce anormal que les départements se battent ?

Quand des décisions sur les programmes d'accès à l'égalité dépendent les chances d'emploi de plusieurs membres, l'opposition hommes-femmes est-elle étonnante ?

Quand des alignements d'application du décret dépendent des mises à pied, des replacements avec bumping à effet retardé, etc., est-il surprenant que les syndicats locaux se disputent ?

Quand le respect d'un mot d'ordre syndical implique des risques de congédiement et de perte d'ancienneté, est-ce surprenant que certain-e-s reculent ?

Pour certain-e-s, quand le bateau coule, c'est chacun-e pour soi, mais si le bateau peut être colmaté, cela change tout et c'est notre conviction. Ce n'est pas facile, mais il nous faudra éviter le repli sur soi des départements, des groupes menacés d'extinction (femmes, non-permanent-e-s), des syndicats locaux et des membres individuels. Nous n'y arriverons certainement pas en refusant de considérer les intérêts des groupes minoritaires, mais en débattant clairement les enjeux et en dégagant des positions majoritaires.

Cela veut dire que les groupes minoritaires doivent avoir des lieux pour développer leurs points de vue et que, lors des débats, ils sentent qu'ils sont *écoutés* et non *tolérés*. Aussi, lorsque les décisions sont prises par les instances, il devient plus facile de se soumettre à ces décisions majoritaires quand chaque groupe concerné est conscient que le débat s'est fait correctement.

Ce qui vaut pour ces groupes informels vaut également dans la structure, pour les syndicats locaux face à la FNEEQ ou la CSN, pour la FNEEQ face à la CSN ou à un front commun. Bien sûr, les choix sont déchirants. Bien sûr, aux conflits objectifs d'intérêts se superposent des conflits d'orientations politiques.

Le ralliement finit par être frustrant quand on y est forcé de façon répétitive (ce qui arrive) et la tentation est forte de recourir au non-ralliement ou à la dissidence.

Est-ce que ce sont des pratiques acceptables ? Il n'y a pas de réponse tranchée à cette question. Par exemple, la FNEEQ est une fédération de syndicats autonomes et rien ne peut forcer les assemblées générales à adhérer aux positions fédératives. Et voilà pour le principe, dans les faits, c'est plus compliqué. Quelles sont les obligations de la déléguée ou du délégué à une instance FNEEQ ? Doit-elle ou il défendre la position fédérative ou seulement la soumettre à ses membres avec une recommandation

locale positive ou négative ? Là encore, le problème se pose différemment selon qu'on parle de positions de principe ou de positions impliquant des actions. De façon générale, il y a sans doute une différence entre le non-ralliement et la dissidence (plus actif). Il faut de toute façon envisager le problème sous l'angle de nos objectifs communs. Quand une dissidence ou un non-ralliement sont susceptibles d'affaiblir la capacité du regroupement d'atteindre l'objectif commun, cela pose des problèmes. De même, quand un élu oppose sa dissidence face à une décision majoritaire démocratique de l'instance qu'il dirige et que cette décision est importante, cela pose problème. En fait, il faut considérer clairement que, dans certains cas, l'aboutissement logique d'une dissidence est la démission ou le retrait.

Certain-e-s veulent changer les orientations des institutions syndicales (les caucus)

Les difficultés auxquelles le mouvement syndical a été confronté depuis quelques années ont donné lieu à une certaine polarisation idéologique à tous les niveaux. Encore plus dans le secteur public, puisque le mouvement syndical, y compris la CSN, a eu des positions très modérées face à l'État (refus de l'affrontement avec le PQ) et face à la crise (une certaine forme de concertation). Pour certain-e-s, ces positions affaiblissaient les travailleuses et travailleurs et il fallait au contraire clarifier nos positions.

Deux conceptions de la meilleure façon de défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs se sont alors affrontées.

À partir de là, les tenant-e-s d'une position plus dure se sont regroupés pour articuler leurs positions, pour améliorer l'efficacité de leurs interventions et, finalement pour se préparer à des élections aux postes d'élus. Les tenant-e-s de l'autre position se sont également regroupés.

À la FNEEQ, ces regroupements sont nés suite aux conditions dans lesquelles l'exécutif de 1979 a voulu faire passer une entente de principe dans les CEGEP. C'est là un facteur important de la constitution des caucus : quand on a la conviction que le processus démocratique ne s'exerce pas correctement, on cherche des alternatives.

Un avantage des caucus : ils peuvent être un outil démocratique s'ils favorisent des débats plus éclairés et plus articulés et si, finalement, ils permettent que les élections soient un véritable choix politique.

Un désavantage des caucus : ils peuvent aussi vider les débats si les positions se figent et ils peu-

vent nuire à l'unité d'action si les caucus jouent à la politicaille sans discerner entre les questions qui doivent être débattues et les questions qui devraient susciter le consensus.

Les caucus présentent, à un autre niveau, les mêmes avantages et les mêmes pièges que les

regroupements de femmes, de non-permanent-e-s ou de professeur-e-s d'une discipline. Ils sont sans doute indispensables à l'unité véritable (celle qui assume toutes les diversités), mais peuvent en devenir l'ennemi numéro 1 si on perd de vue les objectifs communs.



LES BASES D'UN SYNDICALISME MILITANT EN 1984

Face à l'État

Nous devons considérer que le cadre légal des relations de travail n'est rien d'autre (même dans le secteur privé) que le fruit d'un rapport de force.

Cela veut dire que nous devons lutter sur ce terrain pour conquérir, reconquérir ou ne pas perdre des outils précieux (ex. : révision du régime de négociation), mais nous devons savoir qu'aucun gain ne sera jamais définitif et nous devons surtout éviter de nous laisser enfermer dans un cadre légal quel qu'il soit. Puisque le cadre légal résulte d'un rapport de force, il doit être défoncé dès que le rapport de force le permet.

Par ailleurs, cela ne veut pas dire que nous devons renoncer à utiliser les opportunités qui nous sont offertes par le cadre établi. Au contraire, nous devons le faire avec fierté puisqu'il s'agit de concessions arrachées et non de cadeaux.

Notre organisation démocratique

Nous devons considérer la démocratie comme le meilleur garant de notre militantisme.

Notre organisation doit faire place à tous les groupes : d'abord aux groupes officiels de la fédération : CEGEP, privé, universités, non-regroupés. Cette place ne doit pas être seulement formelle et au sommet. Elle doit atteindre la base et influencer les décisions concrètes (répartition du budget de négociation ? actions d'appui dans le cas de conflits locaux ? etc.).

Elle doit aussi faire place aux groupes non structurés (femmes, non-permanent-e-s, temps partiel, etc.), surtout les groupes minorisés, et leur donner des moyens de défense appropriés dans un cadre unitaire.

La démocratie, cela veut dire également de favoriser les débats et de faire circuler l'information librement.

Dans un contexte nécessairement centralisateur, la démocratie ne veut pas dire l'effritement et le désordre, mais une organisation qui permet la consultation et l'exercice des mandats par voie de délégation.

Finalement, la démocratie c'est la responsabilité des élu-e-s face aux instances démocratiques ; mais c'est aussi la vigilance de chaque syndiqué-e par rapport à son organisation syndicale.

Nos objectifs de lutte

Pour reconstruire nos organisations syndicales sur des bases solides, nous devons nous donner des objectifs clairs, susceptibles de rallier et adaptés à la situation actuelle.

Quels seront-ils ?

Ils devront être socialement défendables et non corporatistes et pourtant ils devront s'appliquer directement à nos membres.

Ainsi, la protection de l'emploi par la réduction des heures de travail (sans perte de salaire) pourrait constituer l'objectif prioritaire de tout le mouvement syndical dans ce contexte de crise structurelle (changements technologiques).

Par ailleurs, nous ne pourrions relâcher nos efforts pour préserver la qualité de l'enseignement sans cesse attaquée. La lutte des CEGEP pour le gel de la tâche s'inscrit dans le cadre de ces deux objectifs et c'est ce qui lui donne son sens.

EN CONCLUSION

Le syndicalisme est en crise, mais nous ne croyons pas aux prophètes de malheur qui prévoient sa disparition. Nous l'oublions parfois, mais nous avons le contrôle de nos institutions syndicales. C'est notre responsabilité d'être vigilants par rapport aux pratiques de ces institutions, car la démocratie n'est jamais un acquis. C'est à nous de trouver la sortie

de crise pour le mouvement syndical. Elle ne passe certainement pas par le défaitisme et la division. Par ailleurs, l'unité syndicale ne passe pas non plus par le rouleau-compresseur qui évacue toutes les minorités. C'est pourquoi la démocratie syndicale active demeure notre meilleure chance de survie.



CHOIX DE SE SYNDIQUER

Pourquoi avons-nous choisi de nous syndiquer ?

Croyons-nous encore que c'est utile d'être syndiqués ?

— Qu'est-ce qui nous en fait douter ?

— Qu'est-ce qui nous arriverait sans syndicat ?

Pourquoi un jour avons-nous adhéré à la FNEEQ et à la CSN ?

Croyons-nous que ces adhésions ont encore un sens ?

— Est-ce que les structures et les orientations de la FNEEQ et de la CSN vont dans le sens des raisons de notre adhésion ?

— Est-ce que les structures sont assez démocratiques pour permettre les changements d'orientation, si nécessaire ?

— Est-ce que nos objectifs syndicaux seraient mieux servis dans un syndicat indépendant, ou dans une autre fédération, ou une fédération indépendante ou une autre centrale ?



FRONT COMMUN DU SECTEUR PUBLIC

Pourquoi un jour avons-nous formé un front commun du secteur public ?

Est-ce que le front commun a répondu à nos attentes ?

Est-ce que nous croyons qu'une forme quelconque de regroupement large est encore possible ou souhaitable ?

Est-ce que nous croyons que l'échec de la dernière négociation marque la fin des négociations dans le secteur public ?

Est-ce que nous pouvons continuer de négocier quand le gouvernement nie tous nos droits légaux (droit de grève, etc.) ?

Est-ce que nous devrions revenir aux négociations strictement sectorielles ? locales ?

STRUCTURES SYNDICALES ET DÉMOCRATIE

Comment rendre nos organisations et structures syndicales plus démocratiques ?

Comment les femmes, les non-permanent-e-s, les enseignant-e-s des maisons privées, les chargé-e-s de cours, etc., peuvent-elles ou ils au mieux défendre leurs intérêts :

- en agissant de façon totalement autonome à l'extérieur de nos structures syndicales régulières ?
- en modifiant les structures syndicales existantes ? comment ?
- en travaillant à l'intérieur et, si oui, dans quelles conditions cette action peut-elle être efficace ?

Quelles sont les responsabilités concrètes que peuvent assumer à cet effet :

- la fédération (élu-e-s, salarié-e-s et instances)
- les syndicats des groupes minoritaires
- les syndicats de CEGEP ?



PRATIQUES SYNDICALES

Quelle est la place du non-ralliement et de la dissidence dans la démocratie syndicale ?

- à l'intérieur d'une assemblée locale ?
- à l'intérieur d'une instance FNEEQ ?

Quelle est la responsabilité :

- des membres en vue des décisions de l'assemblée générale ?
- des délégué-e-s locaux concernant les décisions des instances et vice-versa ?
- d'assemblées générales vs les instances ?
- des élu-e-s vs leurs mandants ?



LES CAUCUS

Est-ce que le regroupement en caucus est une pratique acceptable ?

- Quels sont les avantages de cette pratique ?
- Quels en sont les inconvénients ou dangers ?
- Existe-t-il des conditions dans lesquelles cette pratique peut être utile ou nuisible ?

SYNDICALISME FACE À L'ÉTAT

Comment nous situer face à l'État après 1982-1983 :

- refuser tout aménagement au décret pour en laisser l'odieux au gouvernement ?
- lier toute mobilisation future à la reconnaissance légale de nos droits (droit de négociation, de grève) ?
- accepter de nous intégrer aux nouvelles relations et structures que le gouvernement nous propose (comités paritaires, organismes tripartites ou bipartites, etc.) ?
- revendiquer par tous les moyens et sur deux fronts à la fois :
 - nos droits syndicaux (ex. : régime de négociation)
 - nos conditions de travail (ex. : tâche)



OBJECTIFS DE LUTTE

- Quels objectifs de lutte pouvons-nous donner en cette période de conjoncture économique ?
- Maintien des acquis ou concessions ?
- Sommes-nous prêts à échanger des acquis pour des objets sociaux globaux ?
 - Exemples : éducation des adultes vs cadre de vacances ?
 - augmentation des effectifs féminins vs aménagement de l'ancienneté ?
 - salaires vs caisse de stabilisation d'emploi ?
- La protection de l'emploi par la réduction des heures de travail (sans perte de salaire) pourrait-elle devenir l'objectif prioritaire de tout le mouvement syndical dans un contexte de crise structurelle (changements technologiques) ?

