



Conseil fédéral spécial
14 mars 2012
Échange sur nos valeurs

Échange sur les valeurs qui soutiennent notre éthique et nos règles de fonctionnement

Cahier du participant

Objectif

Échanger sur les valeurs qui soutiennent notre éthique et nos règles de fonctionnement.

À partir des extraits de textes ayant marqué le mouvement CSN dans les 50 dernières années, pour supporter votre échange sur le thème présenté, échangez sur ce qu'évoque pour vous cet extrait.

Demandez-vous si cette vision est toujours d'actualité. Justifiez : si oui, en quoi? Si non, comment devrait-on voir les choses aujourd'hui?

1. LA DÉMOCRATIE SYNDICALE

Prenons notre pouvoir - Rapport du président de la CSN Marcel Pepin, 47^e congrès, Québec, 27 juin 1976, pages 113 et 114.

« Personne ici n'a le droit d'appuyer ou de rejeter une proposition sans avoir à l'esprit l'avenir de la centrale. Cela ne signifie pas qu'il faut oublier les besoins particuliers de vos syndicats, de vos fédérations, de vos conseils centraux. Si des militants pensent qu'il y a contradiction entre les besoins des syndicats et ceux des organismes fédératifs et confédératifs, il faut que ces contradictions soient aplanies, que les besoins des uns s'harmonisent avec ceux des autres, sinon la centrale ne deviendra qu'un organisme de représentation coupé de ses racines. Il faut que les délégués posent les questions et fournissent eux-mêmes les réponses.

Liberté et tolérance

Il faut que, de toutes parts, on retrouve un grand effort de liberté, mais aussi de tolérance, dans toutes les délibérations qui se feront en vue de l'avenir de la CSN. Les pirouettes habiles, les interventions qui ne visent qu'à bâtir un prestige personnel ou un capital politique, les résolutions pieuses qui ne signifient rien, cela doit être banni. Il nous faut être capable d'accepter les décisions prises démocratiquement en congrès. Une décision prise par une majorité est une décision qui doit nous engager tous. La démocratie syndicale, ce n'est pas l'anarchie, ce n'est pas n'importe quoi, C'est la loi définie et adoptée par la majorité des représentants des travailleurs qui sont présents ici. Une décision démocratique, ce n'est pas non plus le résultat des manigances d'une clique qui force la majorité à agir ou à voter dans un sens plutôt que dans un autre. »

2. LA DISSIDENCE

Comité d'orientation de la CSN – Notes sur la dissidence dans le mouvement, Michel Rioux, novembre 1991, pages 1, 2 et 3

« (...) l'utilisation de la dissidence, en effet, à l'intérieur des règles que le mouvement a déterminées au fil des ans, se veut une prise de position formelle à l'encontre d'une décision qui vient ou qui a été prise par la majorité. L'exercice de ce droit à la dissidence représente donc, d'un certain point de vue, un rempart contre ce qu'on pourrait appeler la *tyrannie de la majorité*.

Il en va de l'utilisation de ce droit exceptionnel (donc, par essence même, *d'exception*) comme de tous les droits de même nature : c'est parcimonieusement, et quand un message vraiment important doit être lancé, qu'il peut être utilisé. À l'inverse, on aura compris que le droit à la dissidence, utilisé à tort à travers t à n'importe quelle occasion, finira par vider ce droit de son véritable sens démocratique, lui enlevant, ultimement, toute signification.

Le droit à la dissidence est intrinsèquement lié à la qualité des débats. C'est pourquoi il importe tellement, dans notre mouvement, de favoriser le débat et d'en valoriser l'exercice. Dans cette perspective, l'enregistrement d'une dissidence peut être une manière de signaler que le débat démocratique n'aurait pas été complètement satisfaisant, du moins aux yeux de celles et de ceux qui exercent ce droit.

Se pose, ultimement, la question de choisir si on peut poursuivre une démarche en dépit de divergences. Et, le cas échéant, à quelles conditions cela sera possible. C'est ainsi qu'au plan de la rigueur, il a y a des exigences à l'exercice du droit à la dissidence. »

3. LE RESPECT

Rapport étape du comité d'orientation de la CSN – Conseil fédéral, 15 au 18 février 1984, page 9

« (...) à la Confédération, le respect du huis clos, le respect de nos procédures, sans abuser de celles-ci (puisqu'elles sont là pour aider au déroulement d'une procédure) sont autant de garanties de la liberté d'expression. Nos comportements doivent encourager le débat, la confrontation, sans peur d'être pointé du doigt.

Notre organisation doit reposer sur la confiance qui doit régner entre nous, sur le respect mutuel. Les arguments invoqués dans les débats ne doivent pas stimuler la méfiance, laisser croire que la direction de la centrale n'est pas fidèle aux orientations du mouvement. Si tel est le cas, des règles précises sont prévues aux statuts et règlements afin de suspendre et destituer un membre du comité exécutif. »

4. LA MALADIE DU GIGANTISME

Lettre aux militants – Lettre du président général Marcel Pepin aux militants de la CSN, janvier 1970, pages 48

En 1970 le danger qui nous guette

« Une réunion d’hommes libres et autonomes, ce n’est pas une assemblée d’esclaves. Mais quand cette réunion de beaucoup d’hommes et de femmes devient un vaste mouvement, il y a toujours la possibilité que ceux qui ont la tâche de représenter ces personnes oublient qu’ils parlent au nom d’hommes et de femmes groupés dans des syndicats autonomes et libres.

Le premier danger qui nous guette, c’est l’idée du gigantisme, l’idée que nous sommes une organisation géante, de s’imaginer que nous sommes devenus une sorte de mastodonte à qui on fait faire n’importe quoi. C’est un danger très réel, surtout au niveau des structures du mouvement parce que là, quand nous siégeons en tant que congrès, ou en tant que conseil confédéral, ou bureau confédéral, ou même en tant qu’exécutif, nous agissons au nom de la CSN, et il est très facile, dans ces réunions, d’oublier la grande diversité des personnes que nous représentons, la diversité de leurs opinions, la diversité des situations pratiques dans lesquelles elles vivent.

La maladie du gigantisme

Alors, on verra que cette maladie du gigantisme est très bizarre. On verra des personnes lancer des guerres qui n’auront jamais lieu, déclencher des grèves générales qui n’auront jamais lieu, organiser des manifestations monstres qui n’auront rien de bien apeurant, des batailles de vedettes qui n’auront, au fond, d’autres principes que de mettre en vedette ceux qui les font, bien confortablement d’ailleurs.

Voilà quelques-unes des fièvres que cause cette maladie du gigantisme chez un certain nombre de personnes qui sont, sans doute, bien intentionnées, mais qui ont oublié que l’essentiel, c’est la réunion d’hommes libres et responsables, chacun l’un autant que l’autre.

Si nous ne tombons pas dans l’erreur du gigantisme, nous continuerons d’être ensemble beaucoup de petits et de grands syndicats et nous serons forts. »

5. LE LEADERSHIP

*Les marches de la solidarité – Document de travail présenté par l'exécutif de la CSN, conseil confédéral, pages 6 et 7
19 au 22 février 1975*

« (...) Pour être pratiquée, la solidarité doit être organisée. Car quel est l'objet de la solidarité, sinon de transformer des situations par l'action collective? Or, l'action collective ne peut être uniquement spontanée. Elle doit être constamment soutenue par une organisation, sous peine de tourner en feux de paille, en révoltes impuissantes, et parfois même en réaction, suite au découragement.

Une organisation suppose évidemment une structure, laquelle impose un certain nombre de contraintes. Pourquoi ces contraintes? Parce que pour faire de l'action collective, il faut constamment s'ajuster entre nous, s'arbitrer entre nous, résoudre nos contradictions, afin de décider ce qu'on veut faire collectivement et des moyens pour le faire. Tout cela exige des canaux par lesquels la volonté commune des travailleurs finit par prendre forme en se frayant graduellement un chemin d'un centre de décision à l'autre. Accepter de passer à travers tous ces canaux pour faire de l'action collective, c'est évidemment contraignant, exigeant.

Tout cela exige également un leadership vigoureux, à tous les niveaux, capable de soutenir l'organisation afin de canaliser la solidarité dans les actions collectives. Fondamentalement, la fonction du leadership consiste, non seulement, à formuler ce que les travailleurs veulent, mais également à orienter l'action collective vers des débouchés possibles, à court et à long termes.

Il arrive (...) que l'organisation de nos structures, de même que la fonction du leadership sont remises en question. Comme si l'action collective n'avait pas besoin de s'encadrer elle-même, comme si la spontanéité pouvait remplacer la stratégie et l'efficacité, comme si un flamboyant coup d'épaule de temps en temps pouvait remplacer l'effort soutenu. »

6. LE RÔLE DE DÉLÉGUÉ

Prenons notre pouvoir - Rapport du président de la CSN Marcel Pepin, 47^e congrès, Québec, 27 juin 1976, pages 114 et 115

« (...) Cela dit, je voudrais ajouter quelques mots sur le rôle des dirigeants et militants syndicaux que vous êtes. Ce sont vos membres qui vous délèguent ici. Vous les représentez et vous votez en leur nom. Mais vous êtes en même temps des dirigeants, des leaders, des hommes et des femmes responsables de l'avenir de vos syndicats. Si vous n'aviez pas accepté d'assumer des responsabilités, vous ne seriez pas ici aujourd'hui.

Voir plus loin

Votre rôle, délégués et militants, est d'examiner la situation actuelle, de pousser votre analyse le plus profondément possible, de décider en tant que dirigeants, c'est-à-dire responsables du présent, mais aussi de l'avenir de la centrale. Prendre ses responsabilités, c'est aussi regarder plus loin que les dizaines de milliers de membres que nous représentons et qui n'ont pas toute l'information ni toute l'expérience que vous avez. »

7. LA RECHERCHE DU CONSENSUS

Les marches de la solidarité – Document de travail présenté par l'exécutif de la CSN, conseil confédéral, 19 au 22 février 1975, page 1

« (...) la qualité de notre démocratie syndicale. (...) Nous avons toujours cru que la CSN est un mouvement suffisamment démocratique pour que les groupes puissent s'ajuster entre eux par la recherche du consensus, plutôt que par le jeu des rapports de forces qui caractérisent les sociétés libérales.

La recherche du consensus n'élimine pas évidemment les règles démocratiques de fonctionnement, comme la règle de la majorité, la règle du mandat, la règle des instances de décision. Au contraire, c'est la qualité de ces règles démocratiques qui, dans un mouvement comme la CSN, peut permettre de vider les questions et de dégager progressivement des consensus. Dans ce sens, la recherche du consensus est tout le contraire de l'équilibre du silence.

(...) qu'à l'avenir, les débats se vident démocratiquement, ouvertement et à mesure pour éviter que d'autres situations ne dégèrent en crise. »

Prenons notre pouvoir - Rapport du président de la CSN Marcel Pepin, 47^e congrès, Québec, 27 juin 1976, page 114

« Il faut avoir le courage d'exprimer ses opinions, la force de voter dans les meilleurs intérêts de la centrale et la grandeur de se rallier à la décision prise par la majorité. »

8. LES PRATIQUES SYNDICALES

Rapport étape du comité d'orientation de la CSN – Conseil confédéral, 15 au 18 février 1984, pages 7 et 8

« (...) la question des pratiques syndicales ne peut être consignée dans les statuts et règlements. Il s'agit davantage d'une question de comportement, de compréhension de ce qu'est un mouvement syndical comme la CSN. En d'autres mots, cela dépend essentiellement de la volonté de vivre ensemble, de la volonté de dégager des actions syndicales unitaires, de la volonté de tenir compte de la spécificité de chacun des secteurs et de leur tradition syndicale qui très souvent remonte aux origines de la CTCC-CSN.

(...) les mandats : du syndicat local jusqu'à l'exécutif de la Confédération, les élus fonctionnent par mandats de leurs organismes respectifs. Ils ne sont pas élus à titre de personnel pour se représenter eux-mêmes. Ils doivent donc représenter leurs affiliés à tous les moments, refléter leur pensée et défendre les positions dont ils ont mandat, même si celles-ci ne vont pas dans le sens de leurs opinions. Cela évite que tel ou telle agisse en son nom propre en fonction de ses positions personnelles. Il doit rendre compte de ses mandats, des positions qu'il a défendues, devant ceux qui l'ont mandaté. Le mandat qu'il détient n'est cependant pas là pour l'empêcher de prendre en compte les analyses nouvelles apparues dans le débat et qui peuvent influencer son vote. La fonction de leadership doit continuer d'être présente non seulement en tenant compte de ce que les travailleurs désirent, mais également en orientant l'action syndicale. S'il ne suit pas strictement son mandat, il doit par la suite s'en expliquer devant son organisme.

Cela signifie que, dans la mesure du possible, le mandat doit être ouvert pour permettre le réel débat, la réelle prise en compte de tout le mouvement de tous les aspects du débat. Un délégué à une instance CSN est avant tout un dirigeant de la CSN et non pas uniquement un porte-parole de son secteur ou de sa région. »

9. L'AUTONOMIE

Les marches de la solidarité – Document de travail présenté par l'exécutif de la CSN, conseil confédéral, 19 au 22 février 1975, page 4

« (...) l'autonomie des syndicats, ce n'est pas l'individualisme. Comme pour les personnes, l'autonomie des syndicats c'est avant tout leur responsabilité. Qu'il y ait 1200 centres autonomes de décision dans la CSN, c'est comme s'il y avait 1200 points de responsabilité. Aucun syndicat dans la CSN n'a – ou ne doit avoir – la possibilité d'engager le mouvement à lui seul, en posant des gestes irresponsables dont il n'aurait pas mesuré la portée globale.

L'autonomie des syndicats dans la CSN doit être entendue dans le sens de « ne comptons que sur nos propres moyens », cette attitude qui permet de libérer l'imagination, la capacité d'invention et la responsabilité des groupes, pour un syndicalisme de combat par opposition à un syndicalisme de services. »

10. LE RALLIEMENT

Rapport étape du comité d'orientation de la CSN – Conseil confédéral, 15 au 18 février 1984, page 6

« (...) la démocratie syndicale a toujours exigé le ralliement aux décisions qui sont prises. Cette démocratie exige aussi le respect des règles que nous nous sommes fixées collectivement. Ainsi, le Code des règles de procédure et les Statuts et règlements délimitent notre fonctionnement démocratique. Les instances démocratiques sont les seules qui existent au sens des Statuts et règlements. Pour la cohésion du mouvement, pour son unité, le mouvement s'est toujours défendu de jouer une instance contre une autre, un organisme contre un autre. L'action syndicale exige que des choses soient sacrifiées parfois pour atteindre l'unité sans laquelle les objectifs seraient ratés. Ce n'est pas en poussant un organisme jusque dans ses derniers retranchements que cette unité peut se dégager. »

