

Histoire : l'expansion syndicale (1933-1945)

le RÉFLEXE

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) - mai 2018

SICO à Beauport :

Les syndiqué-es sont déterminés et le moral est bon

p. 5

Luttes syndicales :

Les RSG ne veulent pas faire les frais du guichet unique p.13

Transport scolaire : en route vers une grève nationale p.15

Santé et services sociaux :

Le réseau est en crise et le personnel est au bout du rouleau p. 6 à 8



Le 10 octobre 2018

Centenaire du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN)

C'est à l'assemblée générale du 10 octobre 2018 que nous soulignerons officiellement le centième anniversaire de sa fondation.

Plusieurs préparatifs sont en cours depuis plusieurs mois pour faire de cet événement une occasion mémorable pour notre organisation, pour les syndicats affiliés, les régions qui composent son territoire, mais également son imbrication dans l'histoire du mouvement ouvrier de notre région.

Différentes activités se joueront au parcours nous menant à l'assemblée générale, afin de diffuser notre riche histoire qui a marqué plusieurs générations.

Surveillez la page Facebook et le site Web du conseil central pour être informé de tout ce qui s'en vient.



Détail de la « une » de l'Action catholique du 6 mars 1918

Pourquoi un de main-d'œ

Dans une économie régionale en croissance (Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches) avec des taux de chômage historiquement bas et une démographie vieillissante, nous assistons à un phénomène marqué de pénurie de main-d'œuvre d'une ampleur incomparable ayant des effets notables sur le fonctionnement et le développement des entreprises.

Par exemple, plusieurs d'entre elles ne peuvent plus accepter de nouveaux contrats, doivent ralentir leur activité ou mettent sur pause des projets d'agrandissement faute de travailleuses et de travailleurs. Les impacts se font aussi sentir sur l'organisation du travail. Les conditions de travail se dégradent sous plusieurs aspects en raison du manque d'effectifs qui a des conséquences directes sur les salarié-es en termes d'épuisement physique et psychologique, de santé et sécurité au travail et même, de détresse liée au présentisme. Nous vivons le même problème et parfois avec plus d'acuité dans les réseaux de la santé et de l'éducation. C'est pourquoi il nous semble opportun de tenir une rencontre avec les représentantes et représentants des syndicats pour dégager collectivement des outils et des moyens d'action.

En tant qu'organisation syndicale, nous sommes impliqués dans les milieux de travail de divers secteurs de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches. Nous sommes à même de constater qu'il existe des déséquilibres, de la rareté et même des pénuries de main-d'œuvre.

Le conseil central croit important de poser les bons diagnostics sur les emplois qualifiés ou non qualifiés faisant face à des vacances sur une période considérable ou moins considérable et qui risquent d'affecter les entreprises, les institutions, l'organisation du travail et les conditions du travail. Nous devons intégrer dans la

RÉFLEXE

Le Réflexe est publié quatre fois par année par le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN).

Il est tiré en 1 200 exemplaires et est distribué gratuitement à tous les syndicats affiliés au conseil central.

155, boulevard Charest Est,
bureau 200
Québec (Québec) G1K 3G6
Téléphone : 418 647-5824
Courriel : ccqca@csn.qc.ca

Rédaction: Yves Fortin et
Nicolas Lefebvre Legault

Conception et réalisation:
Nicolas Lefebvre Legault

Édition et correction:
Béregère Lottin

Crédit photos: Archives du CCQCA, la
BANQ et Nicolas Lefebvre Legault.



forum sur les pénuries d'œuvre ?

réflexion non seulement le volet quantitatif lié à l'offre et à la demande, mais aussi le volet qualitatif impliquant la nature du travail et les conditions de travail, afin d'être en mesure de poser les bons gestes et d'intervenir pour maintenir les emplois et favoriser l'attractivité de l'entreprise et des services publics dans le secteur privé. Par exemple, il peut être nécessaire d'informer les entreprises des divers services et subventions existantes. Aussi, nous pouvons collaborer à trouver des solutions entourant la gestion des ressources humaines, particulièrement sur la question de l'embauche, la gestion de la diversité et la formation en entreprise. Pour le secteur public, la démarche de l'analyse locale des besoins et la connaissance des causes du manque de main-d'œuvre s'avèrent essentielles pour être en mesure d'agir syndicalement auprès des employeurs pour améliorer le recrutement et la rétention. Ces derniers ne sont pas admissibles aux mesures et services d'Emploi-Québec, mais ont une responsabilité directe dans la planification de la main-d'œuvre et l'organisation du travail.

Caractère innovant du projet

C'est la première fois qu'une organisation affiliée à la CSN dépose un tel projet auprès de la Commission des partenaires du marché du travail. Entre 2017 et 2021, le taux de chômage sera en baisse dans l'ensemble des régions du Québec. Ainsi, en 2021, certaines régions comme celle de la Capitale-Nationale auront un taux de chômage aussi bas que 4 %. La situation dans les régions de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches qui est sans précédent et qui s'accroît, préoccupe les syndicats.

Dans ce contexte, les syndicats locaux peuvent jouer un rôle de partenaire afin de trouver des solutions concernant l'embauche, la rétention, le développement des compétences, l'accompagnement du

personnel et la promotion des diverses industries et services de la région. Les syndicats souhaitent se mobiliser pour non seulement comparer leurs diverses situations, mais surtout pour apporter des solutions aux grands enjeux liés à la main-d'œuvre.

Objectifs du forum du 18 avril 2018

- Connaître la distinction entre la rareté et la pénurie de main-d'œuvre ;
- Connaître le portrait régional des pénuries et des raretés de main-d'œuvre ;

- Connaître les services et les outils de Service-Québec ainsi que les programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ;
- Posséder un discours et des outils pour intervenir sur les grands enjeux liés à la main-d'œuvre ;
- Savoir quelles sont les conséquences sur la main-d'œuvre en emploi liées au manque persistant de personnel ;
- Être en mesure de mettre de l'avant des stratégies pour pallier aux manques persistants de salarié-es dans certains milieux de travail .

1^{er} mai – Journée internationale des travailleuses et des travailleurs

Comment terminer cette chronique sans aborder l'importance de souligner nos luttes et revendications dans le cadre de la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs.

À cet effet, les syndicats sont invités à mobiliser leurs membres pour participer à une grande manifestation en intersyndicale qui aura lieu à Montréal le samedi 28 avril 2018. C'est toutes et tous ensemble que nous ferons valoir les grandes revendications du mouvement ouvrier en vue de l'élection provinciale d'octobre 2018. Nous souhaitons une grande participation pour réclamer un salaire minimum à 15 \$ l'heure, un réinvestissement majeur dans les services publics et les programmes sociaux, la lutte aux paradis fiscaux et une transition juste envers une économie verte.

De plus, le conseil central soulignera de façon particulière la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs à son assemblée générale du 1^{er} mai, à l'Hôtel Delta Québec où seront soulignées les luttes syndicales en cours et nous nous joindrons aux groupes sociaux de la région pour une manifestation régionale à la pause de midi en plus d'un cocktail de solidarité à la fin de la réunion.

Lors de cette assemblée, il sera également question du lancement de la déclaration citoyenne en éducation et de la revendication relative au salaire minimum à 15 \$ l'heure.

Bon 1^{er} mai !

De nouveaux visages au conseil central

L'assemblée générale du 8 février dernier fut l'occasion d'élections pour pourvoir des postes au comité exécutif et au conseil syndical du conseil central.



Chantal Leclerc

Chantal Leclerc a été élue à titre de trésorière du conseil central. Chantal provient du Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN). Toutes nos félicitations!



Marie-France Hardy

Marie-France Hardy a été élue à titre de représentante à la vie régionale au conseil central pour la région métropolitaine de Québec. Marie-France provient du Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain Inc. Toutes nos félicitations!



Présentéisme et cannabis, deux sujets brûlants

Une journée thématique réussie

Les syndicats affiliés au Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) se sont réunis le 28 février, à Québec, pour discuter et se former sur deux sujets brûlants d'actualité : le cannabis et le présentéisme au travail. Il s'agit là des thèmes de l'édition 2018 de la journée thématique en santé et sécurité au travail qui fut un brillant succès avec plus d'une centaine de participantes et participants.



Les femmes au cœur de la vie syndicale

L'édition 2018 de la journée thématique en condition féminine du conseil central a eu lieu le 13 février dernier. Voici quelques-unes des participantes posant fièrement avec l'affiche 2018 de la Journée internationale des femmes.



Tournée sur la vie syndicale

Pour faire suite aux décisions du 65^e Congrès de la CSN concernant la vie syndicale, le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) a procédé à une tournée des régions de son territoire en février et mars afin de rencontrer les syndicats et les entendre quant à leurs besoins pour construire une vie syndicale saine. Voici une photo de la soirée avec les syndicats de Québec et de Portneuf.

Les syndiqué-es sont déterminés et le moral est bon

Dans les dernières semaines, les travailleuses et les travailleurs de l'usine de SICO, à Beauport, ont dressé des piquets plus souvent qu'à leur tour dans le but de ramener la partie patronale à la table de négociation. Grève de 24 h, puis de 48 h, 72 h et ainsi de suite. Au moment d'écrire ces lignes, le syndicat en était à sa 6^e grève consécutive. Le Réflexe a rencontré Sylvain Carbonneau, président du Syndicat des employé-es de SICO Inc. (CSN) pour en savoir plus.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information



Les grévistes du Syndicat des employé-es de SICO Inc. (CSN) ont reçu la visite de membres de la FIM et du conseil central, le 12 mars dernier lors de leur premier arrêt de travail.

La négociation pour le renouvellement de la convention collective, qui est échue depuis le 31 octobre 2017, piétine depuis le début de l'année. Le principal point d'achoppement des négociations porte sur les questions monétaires. « Les travailleuses et les travailleurs ont fait d'importantes concessions dans le passé, maintenant que l'entreprise va bien et est solidement sur les rails, nous voulons les fruits de notre labeur », explique Sylvain Carbonneau.

« Il faut se rappeler que la dernière négociation, il y a trois ans, s'est terminée par une menace de fermeture », explique Sylvain Carbonneau, « cette année, on a abordé les négociations différemment, on avait une série de demandes et on a réussi à aller chercher pas mal tout ce qu'on avait perdu la dernière fois dans le normatif, c'est au monétaire que ça s'est gâché. »

Concrètement, après un gel de salaire de trois ans, l'employeur proposait 1 % par année d'augmentation sur trois ans. « Peut-être qu'il pensait que ça nous contenterait, mais comme il y a une perte anticipée de

2 % de prévue sur le plan des retraites, ce n'était pas assez », explique le président du syndicat. L'offre finale, bonifiée deux fois, est de 1,5 % par année sur trois ans, ce qui a été rejeté par les membres en assemblée générale, le 2 février dernier.

L'objectif syndical demeure d'obtenir une convention collective avec des augmentations de salaire négociées, pas imposées. « La dernière fois, la menace de fermeture avait fait peur au monde et on a eu trois ans de morosité », explique le syndicaliste, « on pensait qu'on aurait une convention négociée et les gens sont ben enragés de ça, ils ne lâcheront pas, on est ben motivés. »

Le Réflexe a pu constater que le moral est bon sur les lignes de piquetage. Les travailleuses et les travailleurs de SICO sont déterminés à obtenir un règlement satisfaisant et se sont dotés, en assemblée générale le vendredi 9 mars, d'un mandat de moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Solidarité! ■



Sylvain Carbonneau, président du Syndicat des employé-es de SICO Inc. (CSN).

Le réseau est en crise et le personnel est au bout du

La réforme Barrette a trois ans cette semaine. Pour l'occasion, le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) et ses trois syndicats du secteur ont fait enquête pour savoir comment ça se passait sur le terrain. Nous avons rencontré des dizaines de personnes œuvrant un peu partout dans le réseau, des deux côtés du fleuve, dans une grande diversité de titres d'emploi et le constat est le même partout : le réseau est en crise et le personnel est au bout du rouleau.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

Des témoignages convergents

Outre le personnel rencontré directement sur les sites, une vingtaine de personnes ont accepté de livrer un témoignage dans le cadre d'une série intitulée « Les visages de la réforme ». Les témoignages sont saisissants et dévoilent une réalité terrain peu reluisante.

« Ce qui ressort de l'enquête, c'est qu'il manque de personnel partout. En conséquence, les tâches s'alourdissent parce que les gens qui s'absentent ne sont pas remplacés, plusieurs corps de métier sont astreints à des heures supplémentaires obligatoires et l'épuisement professionnel est en progression », souligne Richard Boissinot, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale (CSN). « Les gens ont énormément de pression sur les épaules. Ils ressentent de plus en plus de frustration face à leur travail qu'ils n'ont plus le temps de bien faire, le climat de travail se détériore et les conflits se multiplient. »

« Nous assistons à la gigantisation de nos milieux de travail. Nos membres ne sont pas considérés et ne sont pas écoutés par leur employeur », explique

Danny Roy, président du Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale (CSN). Aux sévères problèmes de recrutement, s'ajoute un phénomène grandissant de désertion du réseau.

« Les conditions de travail se sont nettement détériorées pour les personnes techniciennes et professionnelles depuis la mise en place de la réforme Barrette. Près de 8 % de nos membres sont actuellement en assurance salaire. Nous recevons

quotidiennement des appels de nos membres qui veulent quitter le réseau avant de sombrer dans la maladie », explique Danny Roy. « C'est un phénomène inquiétant qui risque d'accroître la pénurie de main-d'œuvre et d'affecter les services à la population. Plusieurs intervenants craignent un choc similaire aux départs massifs à la retraite de 1998. »

à la retraite de 1998. »



Richard Boissinot



Danny Roy

La réforme Barrette a 3 ans

TRISTE ANNIVERSAIRE POUR LE PERSONNEL

Sous-financement et explosion

« Les chiffres ne mentent pas et corroborent les témoignages recueillis », explique Lucie Langlois, vice-présidente régionale pour la fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN).



Lucie Langlois

Une récente étude de la fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) révélait que le manque à gagner cumulé des quatre dernières années s'élevait entre 5 et 7 milliards de dollars dans l'ensemble du réseau. « Les coupures ont laissé des traces profondes et d'ailleurs, ce n'est pas fini », dénonce Lucie Langlois.

« Nous constatons une explosion des coûts de l'assurance salaire au CIUSSS Chaudière-Appalaches », révèle Barbara Poirier, présidente du Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (CSN), « très concrètement, c'est plus de 6 % de la masse salariale qui est allée en assurance salaire l'an dernier, l'épuisement du personnel coûte excessivement cher au réseau ». Par

rouleau



des coûts d'assurance

ailleurs, l'employeur dépense une fortune pour faire revenir les gens au travail, tombés au combat parce que justement, ils tiennent ce réseau malade à bout de bras, et ce, au lieu de mettre en place des solutions qui éviteraient justement ces congés maladie. Le ministre aura beau dire que c'est là une conséquence attendue de la réorganisation du réseau, il n'en demeure pas moins que la part de la masse salariale qui va en



Barbara Poirier

assurance salariale est en progression constante depuis quatre ans et c'est inacceptable ! « Aussi, il faudrait réaliser qu'au-delà des chiffres astronomiques, on parle quand même de travailleuses et de travailleurs que leur travail a littéralement rendu malades, ce sont des gens qui souffrent », s'indigne Barbara Poirier. ▶▶

Une réorientation s'impose

Pour Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN), une réorientation s'impose dans le réseau de la santé et des services sociaux. « La réforme Barrette n'a pas tenu ses promesses, c'est assez évident », pense la syndicaliste, pour qui le système est tout simplement devenu trop gros et inhumain, sans contre-pouvoir.



Ann Gingras

« Les employé-es à la base ont des solutions, il est temps de les écouter », croit

Ann Gingras, « le réseau doit prendre de toute urgence un virage humaniste, il faut laisser de côté la gestion comptable à la petite semaine pour revenir à la base : soigner des gens dans la

dignité. » Pour que le système fonctionne, il faut de toute urgence engager plus de personnel pour mettre fin aux situations systématiques de sous-effectif. « Pour être attractif et déjouer la pénurie de main-d'œuvre, le réseau doit améliorer les conditions de travail des employé-es pour leur permettre de souffler un peu », propose Ann Gingras.

Pour la syndicaliste, afin de redresser la situation, il faut revenir à un modèle plus décentralisé, proche des gens et des employé-es. « Il faut revaloriser le modèle des CLSC, redonner leur place aux services sociaux et aux services de santé de proximité, reconnaître l'expertise des employé-es et redonner aux gens la fierté de leur système de santé. » ■



Le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) a lancé sur les réseaux sociaux, en mars, une série de témoignages de travailleuses et de travailleurs du réseau de la santé et des services sociaux en prévision du troisième anniversaire de la réforme Barrette.

« Nous sommes allés recueillir une vingtaine de témoignages de travailleuses et de travailleurs dans le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (CIUSSSCN) et du Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (CISSSCA) pour souligner l'occasion », explique Ann Gingras, présidente du conseil central. Les témoignages qui prennent la forme de courtes capsules vidéo permettent de lever un peu plus le voile sur la dégradation du climat et des conditions de travail dans le réseau de la santé et des services sociaux. « Nous avons voulu donner la parole à un éventail de titres d'emploi qu'on n'entend pas habituellement, dans le but de faire connaître le bilan que font les travailleuses et les travailleurs qui subissent la réforme au quotidien », explique la syndicaliste.

Le moins que l'on puisse dire c'est que l'initiative fut très populaire. Les capsules ont été visionnées 110441 fois au total, la plus populaire récoltant 15205 vues. On peut les visionner sur la page Facebook ou sur le site Web du conseil central.

Pendant ce temps au CHU de Québec...

Au début du mois de février, Le Soleil révélait que, selon la revue Forbes, le CHU de Québec se classait parmi les 300 meilleurs employeurs du Canada. « Nous sommes les premiers surpris de l'apprendre », a réagi Chantal Cauchon, présidente du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CHU de Québec – CSN.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

« Le CHU n'est certainement pas un enfer, mais de là à dire qu'il s'agit de l'un des meilleurs employeurs au pays, il y a une marge », précise Chantal Cauchon, « on peut se questionner sur la méthodologie du sondage, voir à qui la revue a posé ces questions ». En effet, comme dans le reste du réseau de la santé et des services sociaux, le travail au CHU est reconnu difficile. « D'ailleurs, l'employeur peine à recruter, malgré des conditions de travail avantageuses sur papier », rappelle la syndicaliste.

« Si le CHU de Québec est parmi les meilleurs employeurs du Canada, ça pose de sérieuses questions sur les autres! », s'exclame Chantal Cauchon. « La direction va sûrement se féliciter de ce classement, mais quant à nous, c'est de la poudre aux yeux », lance la syndicaliste qui confie avoir deux ou trois idées à soumettre si, d'aventure, la direction voulait réellement améliorer les conditions de travail de ses employé-es.

Identifier les problèmes

« Il y a beaucoup de choses dans la convention collective qui nous ont fait perdre des membres dans les dernières années », explique la présidente du syndicat de plus de 2700 membres de la catégorie 2. Chantal Cauchon donne en exemple la nouvelle clause de disponibilité minimale de 7 jours sur 14 sur deux quarts. « Ça nous a fait mal », raconte-t-elle, « avant c'était moins restrictif et il y avait plein de gens qui avaient un deuxième emploi, des retraité-es ou encore des chefs de famille monoparentale parmi nos membres, ces

gens-là sont partis depuis. »

Il y a pénurie de personnel au CHU de Québec comme dans le reste du réseau de la santé. « Les préposé-es aux bénéficiaires et les assistantes et assistants techniques seniors en pharmacie sont pris avec le TSO (temps supplémentaire obligatoire) et les autres titres d'emploi avec des heures supplémentaires », révèle la syndicaliste. À titre d'exemple, en hygiène-salubrité à l'Enfant-Jésus, il y eu 9000 heures, en heures supplémentaires l'an dernier. Selon le syndicat, c'est l'équivalent de 22 quarts de travail. « Et là, on parle juste d'un département dans un hôpital sur cinq, c'est beaucoup », s'exclame la militante, qui peste du même souffle contre les audits à répétition pour le personnel de l'hygiène et salubrité. « On ne peut pas demander aux employé-es de couvrir deux ou trois départements en même temps et de l'autre venir les auditer sur la qualité de leur travail », dit-elle.

La direction tente d'embaucher du personnel, mais à un sévère problème de rétention. « L'an dernier, il y a eu 422 embauches dans notre catégorie, mais durant le même temps il y a 398 départs, pour l'attraction on repassera », révèle Chantal Cauchon qui précise que les secteurs aux besoins les plus criants sont l'hygiène-salubrité, les services alimentaires, chez les préposé-es aux bénéficiaires, les assistantes et assistants techniques seniors en pharmacie et les préposé-es à la stérilisation.

Trouver des solutions

Le syndicat mise beaucoup sur la renégociation de la convention collective locale pour apporter des améliorations et trouver des solutions aux problèmes vécus par les membres. « À force de pression et de dénonciations, l'employeur a commencé à bouger sur certains points », se réjouit Chantal Cauchon, « on a des projets pilotes en cours dans certains secteurs comme en pharmacie où l'on créé de nouveaux titres d'emploi, où on donne des garanties d'heures, où on offre des postes à des occasionnels pour pallier au manque de personnel. »



Chantal Cauchon, présidente du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CHU de Québec – CSN.

« En ce moment, on travaille sur le cas du manque de préposé-es aux bénéficiaires », poursuit Chantal Cauchon, « il y a plein de choses à analyser dans ce dossier. » Selon le syndicat, 52 postes de préposé-es aux bénéficiaires au CHU de Québec sont actuellement en « fin de liste » (c'est-à-dire que personne à l'interne ne veut ou ne peut les prendre). « Nous, ce qu'on demande à l'employeur, c'est qu'il vérifie avec les employé-es à temps partiel pourquoi ils ne les prennent pas ces postes-là? Il faut leur demander ce qui cloche, il y a un problème là », pense la syndicaliste qui rajoute que le CHU de Québec ne s'aide peut-être pas pour le recrutement en externe en ayant de très hautes exigences tout en maintenant une demande de disponibilité minimale rigide. « Tout doit être analysé pour voir ce qui peut être fait », martèle la syndicaliste.

Pour la suite des choses, le syndicat mise sur la négociation locale pour régler les problèmes pour les titres d'emploi les plus en demande. L'objectif syndical demeure d'éliminer les heures supplémentaires, les heures supplémentaires obligatoires et les refus de congé. « On ne veut plus être en sous-effectif, c'est la clef », conclut Chantal Cauchon. ■

1933-1945

L'expansion syndicale

L'année 1933 marque un nouveau départ pour les syndicats nationaux et catholiques de Québec. Le mouvement change de nom, déménage et se réorganise. Place au Conseil général des syndicats catholiques de Québec et à l'expansion syndicale.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information



En 1933, les syndicats catholiques déménagent dans une vieille manufacture de chaussures au coin des rues Caron et Charest dans Saint-Roch. Archives CCQCA.

Nouveau départ

Une grave crise traverse le vieux Conseil central national des métiers du district de Québec durant l'été 1933. Comme nous l'avons vu dans le dernier numéro du Réflexe, la direction historique qui présidait aux destinées du mouvement depuis 1918 quitte alors le devant de la scène à l'occasion d'une scission. Un nouvel organisme, le Conseil général des syndicats catholiques de Québec prend le relais dès le mois d'août et est affilié à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC, l'ancêtre de la CSN), en octobre. En quelques mois, tous les vieux syndicats nationaux ont joint le nouveau mouvement, sauf deux qui seront rapidement remplacés dans leurs champs d'activité par de nouveaux syndicats catholiques. Le conseil général est plutôt faible au départ : il ne compte qu'une quinzaine de syndicats aux effectifs décimés par la crise économique et une caisse vide.

L'Église mettra la main à la pâte pour maintenir le mouvement à flot. Tout

d'abord, l'application stricte de la préférence syndicale permet aux syndicats du Conseil des métiers de la construction de se maintenir puisque les institutions religieuses sont les seules à continuer de construire et à rénover pendant la crise. Ensuite, le Secrétariat des syndicats catholiques, en plus de maintenir sa subvention annuelle, achète une vieille manufacture de chaussures au coin des rues Caron et Charest dans Saint-Roch, pour loger le mouvement et remplacer la vieille bourse du travail de la rue Saint-Vallier, perdue dans la saga de la scission.

L'expansion syndicale sera également facilitée par une conquête législative en 1934 : la Loi d'extension des conventions collectives (une revendication originale de la CTCC). Cette loi, qui figure toujours dans la législation québécoise, permet d'étendre par décret une convention collective intervenue entre un syndicat et un patron à toute une industrie sur un territoire donné. Cette loi a eu un effet bénéfique

très important pour la classe ouvrière en permettant, pour la première fois, d'étendre aux non-syndiqués des conditions négociées par les syndicats. Elle a également amené de plus en plus de gens à vouloir se syndiquer pour avoir voix au chapitre et obtenir de meilleures conditions de travail.

Finalement, grâce à un comité permanent d'organisation composé de 11 syndicalistes bénévoles qui organise toutes les semaines des randonnées d'organisation (à moto!), le conseil général est à même d'opérer une percée dans la grande industrie en dehors de Québec, même dès les années 1930. La percée dans l'industrie ne se fera pas sans mal et entraînera son cortège de grèves, aujourd'hui oubliées (dans les mines de Thetford en 1935, dans le textile à Montmorency en 1937, dans la métallurgie à Montmagny en 1938, dans les tanneries de Québec en 1941, dans le bois ouvré en 1942, dans le vêtement en 1943, etc.).



Gérard Picard, qui a tenu la présidence de la CTCC pendant la grande noirceur et les grandes grèves des années 1950, a fait ses premières armes au Conseil général des syndicats catholiques de Québec dont il a été secrétaire puis président de 1934 à 1943. Journaliste à l'Évènement et à l'Action catholique, il a fait ses premières armes dans le syndicalisme catholique à l'âge de 27 ans.

Le conseil général en 1942

En 1942, le conseil général est composé d'une cinquantaine de syndicats comptant environ 12000 membres.

Un peu plus de la moitié des syndicats sont domiciliés à Québec, les autres sont éparpillés dans 17 localités sur un territoire qui part du comté de Portneuf à l'ouest et s'étend jusqu'à Rivière-du-Loup et Rimouski à l'est. Le conseil général et ses syndicats sont signataires de 310 conventions collectives, dont une vingtaine étendues par décret à toute une industrie, sept ordonnances ministérielles et une dizaine de contrats avec atelier fermé. Dans quelques cas, l'embauche est même confiée aux syndicats.

Quatre gros syndicats industriels sont dominants : le Syndicat catholique national des mineurs de Thetford Mines (1720 membres), le Syndicat national catholique des travailleurs du textile de Saint-Grégoire-de-Montmorency (1502 membres), l'Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec

(1200 membres) et le Syndicat national catholique des mineurs d'Asbestos (1043 membres). Outre ses quatre mastodontes, le conseil général est très présent dans l'industrie de la construction, le commerce, les pâtes et papiers, la métallurgie, les tramways et vient d'opérer une percée chez les employé-es municipaux et dans les hôpitaux.

Le conseil général se réunit en assemblée générale deux fois par mois, il est dirigé par un comité de régie de 12 personnes et un comité exécutif de 6 membres. L'équipe compte une demi-douzaine de permanents salariés en plus des aumôniers. Le cumul des fonctions avec la CTCC est encore la norme, ainsi, on constate l'apparition d'un certain Gérard Picard qui sera secrétaire, puis président du conseil général de 1934 à 1943 tout en étant secrétaire et permanent salarié de la CTCC de 1936 à 1946... le tout en terminant des études de droit (1938-1944).



Un mensuel

En 1938, le conseil général amorce la publication d'un mensuel, *Le Syndicat*, qui se poursuivra jusqu'en 1941 (ce qui coïncide avec l'apparition d'un mensuel national : *Le Travail et la vie syndicale*).

Action collective

Le cas des jardins ouvriers

Au début des années 1930, la crise économique s'installe à Québec comme dans l'ensemble du monde capitaliste. Le chômage frappe dur et devient permanent. Pour y faire face, le Secrétariat des syndicats catholiques décide, en 1933, de mettre sur pied des jardins ouvriers.

Des contacts sont pris avec le ministère de l'Agriculture, la municipalité et les grands propriétaires terriens de Québec. On trouve des formateurs, on se fait commanditer des semences, on emprunte des outils et on se fait prêter des terrains en friche. La première année, quelque 110 jardins ouvriers sont créés dans Limoilou, Vanier et Saint-Sauveur. L'année



Vue partielle des jardins ouvriers de Saint-François d'Assise en 1933. Archives CCQCA.

suivante, le nombre de jardins double et atteint le million de pieds carrés. La progression se poursuit année après année jusqu'à atteindre un sommet de 1 500 jardins ouvriers durant la guerre. Ce projet a permis à autant de familles ouvrières de passer au travers de la crise sans

crever littéralement de faim.

Au fur et à mesure que la prospérité s'installe, qu'une classe moyenne émerge à Québec et que les banlieues se développent, les jardins ouvriers sont délaissés jusqu'à sombrer dans l'oubli. C'est un

peu à l'image des comptoirs coopératifs et des dizaines de caisses populaires que les syndicats catholiques avaient mis sur pied dans presque toutes les localités où ils étaient implantés, et ce, afin d'échapper à la logique du marché et des « profiteurs de la misère ».

La grève du textile (1937)

Bien que le Conseil général des syndicats catholiques de Québec eu à soutenir plusieurs grèves durant la décennie, presque une par année, la plus impressionnante fut sans conteste celle de la Dominion Textile en 1937. À l'époque, il s'agissait de la plus grande grève de l'histoire du mouvement ouvrier québécois, de la première grève nationale contre une grosse compagnie. Elle fut malheureusement un demi-échec et, fait particulier, le seul syndicat catholique à survivre fut celui de Saint-Grégoire-de-Montmorency, un petit village ouvrier de 4500 habitants en banlieue de Québec.

S'attaquer à un géant

À l'époque, la Dominion Textile contrôlait les deux tiers de l'industrie manufacturière et était le plus gros employeur au Québec. Il s'agit à proprement parler d'un géant qui exploite 55 000 personnes. En 1936, une Commission royale d'enquête sur l'industrie textile mobilise l'opinion contre les conditions exécrables qui sévissaient dans les usines. On parle d'une semaine de 55 h en moyenne, de rémunération à la pièce et d'un environnement à la limite de l'insalubrité (chaleur, humidité, poussière et coquerelles). Pour faire simple, les travailleuses et les travailleurs du textile sont les moins bien payés de toute l'industrie. Le fruit est mûr pour la syndicalisation.

Et de fait, la toute jeune Fédération nationale catholique du textile (CTCC) vient de se réorganiser. Elle a lancé, en 1935, une vaste campagne d'organisation dans les filatures de la Dominion Textile et est présente dans une dizaine de sites. À Montmorency, le syndicat a été fondé le 5 avril 1935. C'est la quatrième fois que les syndicats nationaux tentent d'organiser l'usine, qui est la plus grosse de la région de Québec. Cette fois est la bonne, la publicité entourant la Commission royale d'enquête permet au syndicat d'enraciner ses demandes et de recruter la majorité des travailleuses et des travailleurs. Fin juillet 1937, 689 syndiqué-es participent au vote de grève qui obtient 94 %. Des résultats similaires sont obtenus dans les



Vue aérienne de l'usine de la Dominion Textile à Saint-Grégoire-de-Montmorency en 1925. Il s'agit de la plus grosse usine de la région de Québec. Source : BANQ.

autres usines du groupe où la fédération est présente.

La grève

Le 2 août 1937, quelque 10 000 tisserands débraient à Montréal, Valleyfield, Sherbrooke, Magog, Drummondville et Montmorency. Les revendications sont simples : le respect des employées, la réduction des heures de travail, des augmentations de salaire, l'arrêt des machines aux pauses, la reconnaissance de l'ancienneté et la reconnaissance syndicale. La fédération espère profiter de la récente Loi d'extension des conventions collectives pour civiliser d'un coup toute l'industrie. Sauf que la Dominion Textile ne l'entend pas ainsi. Elle refuse de reconnaître le syndicat et de négocier quoi que ce soit. Tout au plus offre-t-elle de se plier aux exigences de l'Office des salaires raisonnables nouvellement créée par Maurice Duplessis.

La CTCC prend la direction de la grève des tisserands. Alfred Charpentier, son président, devient directeur de grève tandis qu'à Montmorency ce sont Gérard Picard

et J. Thomas Robitaille, respectivement secrétaire et président du Conseil général des syndicats catholiques, qui prennent la direction des opérations. Des assemblées de masse et des manifestations religieuses sont organisées aux quatre coins du Québec avec l'appui du clergé, mais rien n'y fait. Pire, la compagnie tente de rouvrir ses usines de la région montréalaise, où les syndicats catholiques sont moins forts, ce qui provoque des affrontements violents.

Au bout de 25 jours, le Cardinal Villeneuve intervient et force une médiation. La fédération, qui a épuisé toutes ses ressources depuis 10 jours (ce qu'elle se garde bien de rendre public) est forcée d'accepter. Finalement, un compromis bancal intervient. La compagnie accepte de négocier une convention collective avec un comité paritaire formé de syndiqué-es et de non-syndiqué-es. Les gains sont minimes, ils ne couvrent même pas les pertes subies pendant la grève et mécontentent les syndiqué-es.

Contre-offensive et résistance

À l'expiration de la convention collective, ►►

►► la compagnie renie sa signature et décide de former des « conseils de travail » pour remplacer les syndicats. La fédération est trop faible pour répliquer par la grève. Les ouvriers la désertent en masse et ses syndicats tombent un à un.

À Montmorency, la situation est différente. Lorsque les syndiqué-es sont appelés à voter pour le nouveau « conseil de travail », ils écrivent le nom de vedettes de la chanson sur les bulletins de vote. Le syndicat se maintient malgré tout et réussit à sauver les meubles à la satisfaction de ses membres.

La fédération se replie alors sur Québec. Trois ans après la grève de 1937, 70 % de ses membres appartiennent au Syndicat national catholique des travailleurs du textile de Saint-Grégoire-de-Montmorency. La présidence de la fédération passe à un natif de l'endroit. Pourquoi le syndicat survit-il à Québec, mais pas ailleurs? Dur à dire. La petite communauté ouvrière de Montmorency est homogène et très soudée, le syndicalisme catholique domine la région, l'aumônier du syndicat vit dans le village, le conseil général obtient l'aide de la nouvelle École des sciences sociales de l'Université Laval pour organiser des cercles d'étude et former une équipe syndicale enracinée localement. Toujours est-il que c'est à partir de Montmorency que la fédération se réorganisera et repartira à la conquête des tisserands durant les années 1940 jusqu'à passer à l'offensive en 1947 et mener une grève victorieuse dans quatre usines de la Dominion Textile (Montréal et Valleyfield ne reviendront jamais dans le giron du syndicalisme catholique).

Selon Gérard Picard, qui y fut mêlé intimement, la grève de 1937 a forcé une réflexion à la CTCC. Les syndicalistes en sont venus à la conclusion que les travailleurs et les travailleuses étaient décidés à se battre, mais que la centrale était trop faible pour les protéger efficacement. Ce fut le début d'une prise de conscience qui a mené aux changements des années suivantes visant à donner à la centrale catholique les moyens de ses ambitions. Et, de fait, la Fédération du textile fut aux premières loges pour appuyer, au congrès de 1948, la mise sur pied du Fonds de défense professionnelle. ■

Une période de changements à la CTCC

À l'origine de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC, l'ancêtre de la CSN), les conseils centraux sont tout et la confédération n'est rien. C'est encore pire à Québec où les syndicats nationaux sont implantés de longue date et dominant la scène syndicale locale (pour donner une idée, il y a autant de membres de la CTCC à Québec qu'à Montréal). Le conseil général est lui-même une petite centrale et concentre toutes les fonctions qui sont aujourd'hui réparties entre la CSN, ses services et ses fédérations.

La CTCC va s'organiser et développer ses services tout au long des années 1930 et 1940. Le bureau confédéral est réformé en 1937 pour lui donner la forme qu'il a aujourd'hui, les cotisations dues à la centrale sont progressivement relevées, on commence à libérer certains membres du comité exécutif en 1936. Avant

ça, c'était le conseil central qui les rémunérait et on leur reconnaissait une certaine autonomie et des pouvoirs en 1941. Des « conseillers techniques » sont embauchés. Les fédérations commencent à apparaître progressivement, une dizaine verront le jour durant la décennie, elles embauchent, elle aussi, des agents d'affaires et prennent en charge la négociation et les relations de travail.

Tant et si bien qu'à la fin de la guerre, le conseil général ne négocie plus directement que pour la moitié de ses syndicats affiliés et ne rémunère plus leurs permanents. Il a accepté que la centrale s'occupe des représentations auprès des gouvernements, de l'information et de la recherche. Il garde par contre jalousement l'organisation syndicale, la conduite des grèves et l'éducation des membres (on compte alors une dizaine de cercles d'étude affiliés au conseil général).



Ouvrières, manufacture de la Dominion Corset, 1934. Source : BANQ

Et les femmes?

Selon un recensement effectué en 1939, il n'y avait aucune femme parmi les officiers des syndicats membres du Conseil général des syndicats catholiques de Québec. À une exception notable : les officières du Syndicat catholique national des employés de l'industrie du corset.

Les RSG ne veulent pas faire les frais du guichet unique

L'annonce du ministère de la Famille concernant l'ajout de frais d'adhésion au guichet unique a eu l'effet d'une bombe chez les responsables de service de garde en milieu familial (RSG) syndiquées à la CSN.

L'idée de mettre en place un guichet unique pour les services de garde subventionnés est née de la nécessité d'offrir aux parents un moyen simple de trouver rapidement une place subventionnée à contribution réduite, peu importe leur région. Un tel guichet sert également comme outil de développement des services de garde fiable pour le ministère. Les RSG sont d'accord avec ce principe et revendiquent haut et fort leur inclusion au guichet unique pour accroître leur visibilité au même titre que les autres prestataires de services reconnus et subventionnés par le ministère.

Là où le bât blesse, c'est lorsque le ministère entend

faire payer aux RSG des frais d'adhésion et des frais annuels. On parle ici de frais variables selon le nombre d'enfants, vraisemblablement au moins une centaine de dollars pour la première année. En imposant unilatéralement une tarification aux RSG, le ministère vient amputer les maigres hausses de subventions accordées par le règlement de l'entente collective. Par le fait même, en réduisant leur rémunération, le ministère vient à l'encontre de la Loi sur la représentation des RSG qui prescrit une rémunération équitable à celle de l'employé comparateur, soit l'éducatrice non formée en installation, à l'échelon 1. Une atteinte à une disposition de la loi sur la représentation que les RSG ont fermement l'intention de contester devant les tribunaux, suivant les avis juridiques obtenus au cours des derniers jours.

Les RSG sont des travailleuses autonomes avec des droits syndicaux, ce que vient nier l'imposition unilatérale des



Lucie Longchamps, représentante du secteur RSG à la FSSS

frais du guichet unique. Les RSG font valoir que les travailleuses des CPE et des garderies subventionnées n'ont pas à payer de frais d'adhésion au guichet unique. Si même les médecins n'ont pas à payer de frais pour adhérer au guichet unique pour l'accès à un médecin de famille, pourquoi vouloir appauvrir des femmes qui ont des revenus d'entreprise d'environ 27000 \$ par année

chacune? N'est-ce pas odieux?

Pour les appuyer

Les RSG ont mis en ligne une pétition que vous pouvez signer sur le site de l'Assemblée nationale.

<https://www.assnat.qc.ca/fr/exprimez-votre-opinion/petition/Petition-7243/Index.html>

CKiZ
88.3 RADIO URBAINE

Québec, réveille!

avec Mickaël Bergeron
lundi au vendredi, 6h30

« Une situation inacceptable », dénonce le syndicat

Manque de personnel, entretien déficient, manque de fonds pour payer les fournisseurs de denrées alimentaires, retard dans les paies, sommes dues aux employé-es, etc., rien ne va plus à la Résidence Charlesbourg, un centre d'hébergement privé de Québec. Confronté à une situation qui se détériore rapidement, le Syndicat des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN) s'est vu dans l'obligation de tirer la sonnette d'alarme le 1^{er} mars dernier, lors d'une conférence de presse dans les locaux de la CSN à Québec.

Le syndicat dénonce de graves problèmes de gestion qui affectent la cinquantaine de bénéficiaires de la Résidence Charlesbourg. « Dernièrement, la livraison des denrées alimentaires a été retardée de deux semaines parce que les fournisseurs n'avaient pas été payés », expose Gilles Gagné, président du Syndicat des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN), « il y a eu des coupures dans l'entretien ménager pour économiser, il ne reste plus qu'une personne qui est présente 21 h/semaine. »

Les problèmes de gestion affectent aussi la quinzaine de salarié-es, en majorité des femmes, dénonce Gilles Gagné, « depuis septembre dernier, les salaires ont été versés en retard à cinq reprises, les employé-es n'ont pas reçu le paiement de leurs congés de maladie non utilisés, le syndicat ne reçoit pas les cotisations syndicales qui sont pourtant prélevées sur la paie des employé-es, les sommes dues pour les REER sont versées avec un an de retard, etc. » La situation est intenable pour les syndiqué-es, « il faut que ça change », croit le syndicaliste qui craint également pour la sécurité des résidentes et des résidents. « La directrice de la résidence fait tous les remplacements parce que l'employeur ne veut plus embaucher de personnel, ça n'a pas de bon sens, il lui est arrivé de faire trois chiffres en ligne ! »

Interpellée sur la question par le Journal de Québec, la direction de la résidence a mis les problèmes sur le compte de la CSN qui voudrait « nous faire chanter



Gilles Gagné, président du Syndicat des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN) et Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN).

et ruiner notre entreprise » (rien que ça!). Les « autorités compétentes » ont, quant à elles, nié les problèmes. Même s'il a refusé la demande d'adhésion de la résidence, le Regroupement québécois des résidences pour aînés (RQRA) indique qu'il n'y a pas eu de plaintes depuis 2014. Du côté du CIUSSS de la Capitale-Nationale, responsable de la certification des résidences pour personnes âgées, la direction rapportait dans les médias n'avoir eu aucune plainte de la part des résidents en ce qui concerne les soins, la propreté ou l'alimentation. Selon l'article du Journal de Québec, la résidence répond aux normes et règlements du CIUSSS, et lorsqu'il y a eu des problèmes, les correctifs ont été apportés.

« Ce n'est pourtant pas la première fois que ce propriétaire de résidences se retrouve sur la sellette », rappelle Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN). « Je ne

comprends pas que l'on en soit encore là », indique Ann Gingras, « ça n'a pas de bon sens que l'on fasse vivre ça à nos aîné-es en 2018, sans parler du stress vécu par les travailleuses et les travailleurs. » Pour la présidente du conseil central, il est temps de mettre en place les mesures nécessaires pour civiliser le secteur privé en santé. « Le Centre intégré de santé et services sociaux de la Capitale-Nationale (CIUSSS-CN) doit intervenir dans le dossier, ils ont la responsabilité de veiller à ce que les services et les soins de santé soient bien dispensés dans la région », conclut Ann Gingras, « on parle quand même de quelque chose de fondamental : les conditions de vie de nos aîné-es. »

Au moment d'écrire ses lignes, le versement d'une partie significative des REER pour le rapport d'impôt de l'année 2017 n'a toujours pas été effectué. De plus, des griefs sont toujours actifs et le syndicat est en attente d'un jugement. ■

Transport scolaire

En route vers une grève nationale



Le 5 février dernier, des syndicalistes de la région de Québec ont participé à la virée jaune pour dénoncer les conditions de travail dans le transport scolaire.

Les syndicats du secteur du transport scolaire consultent, ces jours-ci, leurs membres lors d'assemblées générales sur l'opportunité de déclencher une grève nationale ce printemps pour faire débloquer leur dossier et obtenir enfin des conditions décentes.

« S'il y a un message que le gouvernement doit retenir en lien avec ce vote, c'est que les syndiqué-es du transport scolaire sont exaspérés de leurs mauvaises conditions de travail. Voilà pourquoi d'ici le 27 avril prochain, nous allons consulter tous les syndicats de notre secteur afin de déclencher une grève à la grandeur de

la province, au moment jugé opportun. Les promesses gouvernementales qui nous ont été faites n'ont jamais été respectées et l'amélioration de nos conditions de travail se fait toujours et encore attendre après plus de 20 ans de lutte. Nous avons donc décidé de prendre les grands moyens pour que le tout se règle avant la prochaine élection provinciale. Notre revendication demeure la même, soit la création d'enveloppes budgétaires bonifiées, dédiées et fermées afin de financer adéquatement l'augmentation des salaires et une amélioration des conditions de travail dans notre secteur », a précisé Stephen P. Gauley, président du Secteur transport

scolaire (STS) de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN).

Rappelons que les salarié-es du transport scolaire touchent un taux horaire moyen de 17,86 \$ l'heure, pour un revenu annuel moyen de 19288 \$, alors que d'autres reçoivent 12,07 \$ l'heure, un taux avoisinant le salaire minimum, sans autres avantages sociaux.

Rappelons également que dans le cadre d'un processus rigoureux d'évaluation de l'emploi de conducteur et de conductrice de véhicule scolaire, qui fut initié par la CSN et auquel le gouvernement et les associations de

transporteurs ont participé, le comité de travail a fixé un taux horaire minimal de référence à 19,14 \$ l'heure en janvier 2015, ce qui représente actuellement un taux indexé de 20,02 \$ à l'embauche, sans évidemment tenir compte de l'ancienneté.

Plus de 521 000 écoliers, soit un peu plus de 60 % de tous les élèves du primaire et du secondaire, montent à bord des autobus scolaires tous les jours. Le secteur du transport scolaire regroupe plus de 3000 travailleuses et travailleurs dans 63 syndicats affiliés à la CSN, dont 9 dans la région de Québec-Chaudière-Appalaches. ■

Une négociation à compléter au RTC

Quelque 175 membres du Syndicat des salariés (ées) d'entretien du RTC (CSN) ont participé à des actions de visibilité devant les garages du transporteur public, à la fin du mois de mars. L'objectif était de revendiquer auprès du conseil d'administration qu'il mandate le RTC, plus particulièrement le directeur des ressources humaines, pour régler dans les meilleurs délais, les éléments encore en suspens de la convention collective, afin de se conformer à la loi 15.

En effet, lors de la dernière ronde de négociation, les parties avaient convenu par écrit de laisser certains éléments ouverts, entre autres, ceux concernant le régime de retraite afin de les régler en totalité pour respecter les obligations de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (la loi 15).



Une quarantaine de membres du Syndicat des salariés (ées) d'entretien du RTC (CSN) se sont retrouvés devant le centre Métrobus sur l'heure du midi, le 28 mars dernier. Photo : Pierre Lachance

Malgré plusieurs rencontres entre septembre 2017 et janvier 2018, le dossier n'est toujours pas réglé, et ce, parce que l'employeur n'a pas de mandat. Le syndicat ne demande pas au RTC d'injecter

de l'argent neuf dans le régime de retraite, seulement de ne pas s'approprier les sommes versées en trop par les travailleuses et les travailleurs et de ne pas faire porter sur les syndiqués les coûts supplémentaires des choix faits par les cadres

pour leur régime de retraite. Tant que ce dossier ne sera pas réglé, le syndicat considère que l'entente conclue le 15 septembre 2017 est incomplète. ■

La Caisse d'économie solidaire est la principale institution financière des syndicats CSN.

Votre épargne sert à financer des projets collectifs au Québec.

- › Les Urbainculteurs
- › Clinique SABSA
- › Ex-Machina
- › Recyclage Vanier
- › Coopérative funéraire des Deux Rives
- › Cohabitat Québec
- › Craque-Bitume
- › Méduse
- › Coop Carbone



1 877 647-1527
caissesolidaire.coop



Gérald Larose
Président

**CAISSE.
D'ÉCONOMIE.
SOLIDAIRE.**

Les travailleuses et les travailleurs de la Davie s'impatientent

Ça ne devait être qu'une formalité... Les négociations entre le chantier Davie et la garde côtière devaient débiter incessamment, au lendemain de la visite de Justin Trudeau à Québec, pour un contrat de réfection de quatre brise-glaces. Depuis, rien ne bouge.

Pire, nous apprenions sur les ondes de Radio-Canada que non seulement la garde côtière a le pied sur le frein, mais qu'en plus elle avait écarté la conversion du plus gros des quatre brise-glaces envisagé. Comme si ce n'était pas suffisant, on apprenait également que le gouvernement avait un « plan secret » pour faire construire six brise-glaces supplémentaires, on ne sait quand et on ne sait où. Selon TVA, la Garde côtière canadienne aurait même des



Les travailleuses et les travailleurs de la Davie ont visité les bureaux du ministre Duclos le 26 mars dernier.

fonds de plus de 7 milliards

pour renouveler sa flotte de navires. Devant cette situation, il n'est guère surprenant de voir les syndicats et les fournisseurs du chantier Davie multiplier les interventions.

refuse encore la solution juste et évidente : donner les contrats au chantier Davie et sauver les emplois de nos membres. »

Corriger l'injustice

« Nous savons que le gouvernement a en main tout ce qu'il faut pour aller de l'avant », s'indigne Ann Gingras, « ce qui semble manquer c'est une réelle volonté politique ». « Le Canada a des besoins, la garde côtière a l'argent, le chantier Davie a l'expertise, qu'attend Justin Trudeau? », se questionne Ann Gingras. « C'est inconcevable que d'un côté le gouvernement reconnaisse un besoin important et urgent de construction de brise-glaces », affirme Régent Guay, président du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon (CSN), « et que de l'autre, on

Rappelons que le chantier Davie est victime d'une injustice historique. Alors qu'il représente à lui seul 50 % de la capacité de construction navale du Canada, il a complètement été écarté des contrats de la Stratégie nationale en matière de construction navale par le gouvernement Harper. « On ne demande pas la charité, seulement notre juste part des contrats fédéraux, on ne lâchera pas le morceau tant que l'injustice ne sera pas corrigée, le gouvernement Trudeau a une responsabilité envers le Québec », conclut Ann Gingras. ■



Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalache (CSN) et Régent Guay, président du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon (CSN).

C'est réglé

Quelques brèves sur les dernières ententes signées dans la région

Sages-femmes



Le 29 novembre, les sages-femmes manifestaient à Québec.

Une entente au bout de trois ans

Après trois ans de négociation, le Regroupement Les sages-femmes du Québec (RSFQ), qui représente 215 sages-femmes, et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ont finalement conclu une entente de principe le jeudi 29 mars en fin de journée.

Celle-ci demeurera confidentielle jusqu'à ce que les sages-femmes puissent se prononcer sur son contenu à l'issue d'un vote de ratification qui n'avait pas encore eu lieu au moment de mettre sous presse (il se tiendra le 11 avril).

IGA J.C. Bédard

Les membres du Syndicat des salarié-e-s du Super Marché J.C. Bédard – CSN ont adopté à 82 %, en assemblée générale, le 19 février dernier, l'entente de principe conclue la semaine précédente avec les propriétaires du IGA de Pont-Rouge.

La nouvelle convention collective, d'une durée de 6 ans, prévoit des augmentations de salaire de 13,5 % au total, au sommet de l'échelle salariale. Parlant d'échelle, le nombre d'heures nécessaires pour changer d'échelon a été abaissé de 50 h pour permettre une progression plus rapide. D'autres gains sont à signaler dont, notamment, l'ajout d'une 5^e semaine de congé après 22 ans de service, l'ajout d'un congé mobile pour les salariées à temps partiel, l'ajout d'une clause d'aidant naturel et la possibilité d'obtenir une semaine réduite de travail après 60 ans et 15 ans de service.

Il s'agit globalement d'un bon règlement pour le secteur de l'épicerie.

Manifestation nationale à Montréal le 28 avril
FÊTE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS

**PRENDRE LE PARTI
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES**

Le conseil central organise des transports en autobus.

Inscriptions :
Mélissa Pouliot au
418 647-5700



VOUS PLANIFIEZ UN VOYAGE?



Partez l'esprit tranquille : SSQ vous prend sous son aile!

Saviez-vous qu'en participant au régime d'assurance maladie du régime d'assurance collective CSN, vous bénéficiez de l'**assurance voyage avec assistance** et de l'**assurance annulation de voyage**? Vous pouvez donc vous envoler en toute confiance.

Pour profiter pleinement de ces protections, assurez-vous que votre état de santé est bon et stable avant de partir.

Consultez votre brochure d'assurance ou communiquez avec le service **CanAssistance** au **1 800 465-2928** pour connaître les conditions applicables.

SSQ Groupe
financier

Calendrier des formations syndicales

Avril 2018

17 - 18
Trésorerie

25
Secrétariat

26 - 27
Comité de surveillance

Mai 2018

9 - 10
Comité de surveillance

15 - 17
Exécutif syndical 1

22 - 23
Initiation à la santé et à la
sécurité au travail

Juin 2018

5 - 6 - 7
Exécutif syndical 2

12 - 13 - 14
Exécutif syndical 2

*Les inscriptions aux
formations se font sur le
site Web ou encore au
418 647-5824.*

Pour rester informé...

Les chroniques du *Réflexe* sont réalisées à partir des communiqués publiés semaine après semaine par l'équipe du conseil central. Pour être tenu au courant des nouvelles au jour le jour, la meilleure solution reste de vous abonner à La réplique, l'infolettre du conseil central. Tous les détails sur notre site Web à : www.ccqca.csn.qc.ca



er

Marchons pour :

- **le salaire minimum à 15\$ de l'heure**
- **une transition juste vers une économie verte**
- **un réinvestissement dans les services publics et les programmes sociaux**
- **la lutte aux paradis fiscaux**

mai

Journée internationale des travailleurs et des travailleuses

**Manifestation
régionale**

Rendez-vous 11h45
690 Boulevard René-Lévesque Est