

Histoire : le premier âge du conseil central (1918-1933)

le RÉFLEXE

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

Vie du mouvement :

Réfléchir à la pénurie de main-d'oeuvre

p. 8 et 9

Luttes syndicales :

La bataille des horaires de faction se poursuivra p.6

Le présentéisme...
on parle de quoi
au juste ? p.7

Négociation post-fusion
à Radio-Canada p.4 et 5



Journée thématique en santé-sécurité au travail

Le mercredi 28 février 2018 dès 9 h

Hôtel Classique, 2815, boulevard Laurier

PRÉSENTÉISME et CANNABIS deux sujets brûlants



Conseil central
de
Québec-Chaudière-Appalaches

Les inscriptions se font au secrétariat général du CCQCA,
auprès de Bérengère Lottin au 418 647-5824.

Tournée 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) va procéder à une tournée des régions de son territoire afin de rencontrer les syndicats et de les entendre quant à leurs besoins pour construire une vie syndicale saine.

Lévis-Montmagny-Lotbinière

Lundi 19 février, 18 h
Ryna pizza (salle Gagnon)
4 300, boul. Guillaume-Couture
Lévis

Charlevoix

Lundi 12 mars, 18 h
Édifice Syndicat des travailleurs
papier Clermont (sous-sol)
178, boul. Notre-Dame
Clermont

Thetford

Mardi 13 mars, 18 h
Polyvalente de Thetford (cafétéria)
650, rue Lapierre
Thetford Mines

Beauce-Les Etchemins

Mercredi 14 mars, 18h
Restaurant Le Journal (salle Zenith)
269, Route 276
Saint-Joseph-de-Beauce

Québec-Portneuf

Lundi 19 mars, 18h
Maison de la Coopération (salle S-2)
155, boul. Charest Est
Québec

Les inscriptions doivent nous parvenir
au moins 48 h à l'avance. Contactez
Bérengère Lottin au 418 647-5824.

RÉFLEXE

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

Il est tiré en 1200 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: Ann Gingras,
Maxime Jobin, Louise Néron et
Nicolas Lefebvre Legault

Conception et réalisation:
Nicolas Lefebvre Legault

Édition et correction:
Bérengère Lottin

Crédit photos: la BANQ,
Nicolas Lefebvre Legault,
Gino Provencher,
SCRC (FNC-CSN)



Ne jamais baisser les bras

L'année 2018 est bel et bien commencée et plusieurs rencontres sont déjà prévues au cours des prochaines semaines.

D'abord, à la suite de la résolution du dernier congrès de la CSN portant sur les besoins des syndicats en matière de vie syndicale, une tournée de notre région sera entreprise au cours des mois de février et mars afin de rencontrer les comités exécutifs des syndicats. (Vous retrouverez le calendrier en page 2.) Nous vous encourageons à y participer en grand nombre afin que votre réalité locale puisse être connue et partagée. Vous recevrez l'invitation prochainement.

À la fin du mois de février, soit le 28, nous vous rappelons la journée thématique en santé-sécurité au travail. C'est toujours un moment fort apprécié des représentantes et représentants des syndicats et cette année ne fera pas exception. N'oubliez pas d'inscrire des membres de votre syndicat.

Nous avons assisté à l'assemblée publique du premier ministre Trudeau à Québec, le 18 janvier dernier. Lors de celle-ci, il a souligné le travail exceptionnel effectué par les travailleuses et les travailleurs de la Davie et y a annoncé le début des négociations entre la Garde côtière canadienne et la compagnie pour l'octroi d'un contrat qui vise la réfection de quatre brise-glaces. D'autres opportunités se présenteront au cours de l'année 2018 pour des frégates de la classe « Halifax » et quatre traversiers fédéraux. Dimanche dernier, nous avons fait état des perspectives aux syndiqués de la Davie lors d'une assemblée générale du syndicat. À la fin de l'assemblée, un jeune homme m'a interpellé afin de savoir concrètement ce que l'avenir rapproché lui réserve, car il est sans emploi depuis le 30 novembre, date des premières mises à pied au chantier.

J'ai dû lui répondre qu'à court terme, demain matin ou la semaine prochaine, rien ne s'annonce encore. La machine est grosse et les processus d'octrois de contrats sont longs. « Je veux travailler au chantier, j'aime ça et j'aime la gang », me dit-il tout doucement. « Mais en même temps, faut que je sois capable d'avoir une sécurité au-delà du très court terme. Vous savez, j'ai perdu tout un *deal* sur une maison de rêve l'an passé. Il a fallu que je la laisse aller et que je continue à vivre dans le sous-sol de la maison de ma mère. Ça a des limites, j'ai le goût de plus! »

Il a terminé en me remerciant et il est parti tranquillement, la tête basse. À ce moment-là, un incroyable sentiment d'impuissance m'a envahi avec la rage au cœur. D'autant plus que le syndicat me dit que des histoires comme ça, il y en a plein au chantier.

Comment peut-on faire plus ? Comment peut-on faire bouger les choses plus rapidement ? Comment le gouvernement peut laisser perdurer cette inéquité ? Certes, nous avons bien accueilli l'annonce du premier ministre quant à la réfection

des quatre brise-glaces. Cependant, ce contrat viendra assurer du travail que pour 300 personnes. Nous vous rappelons que 400 personnes ont été mises à pied avant les Fêtes et à la fin des travaux, au printemps, des deux traversiers en construction. Ce sont 500 de plus qui prendront le chemin du chômage. Comprenons-nous, ce contrat (bien que les négociations ne soient pas encore conclues) est un petit pas dans la bonne direction, mais demeure nettement insuffisant. Nous attendons et nous exigeons un traitement équitable avec les deux autres grands chantiers canadiens, car le maigre 1 % des contrats fédéraux qui ont été octroyés à ce jour est loin de satisfaire. Et, tant que cette équité ne sera pas atteinte au chantier Davie, nous allons poursuivre les actions, cogner à toutes les portes et même les défoncer, si nécessaire, pour que les travailleuses et les travailleurs puissent, eux aussi, avoir un avenir prometteur et que ce jeune homme, comme tant d'autres, puisse enfin avoir le droit de réaliser leurs rêves. Rien de moins ne sera acceptable !

Sur ce, je vous souhaite un bon 8 mars ! ■



Le chantier maritime Davie. Photo : Cephas, Wikimedia Commons

Une tâche colossale

Le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) est confronté à une tâche colossale depuis deux ans, négocier une première convention collective pour trois groupes qui appartenaient auparavant à des syndicats différents. Le Réflexe s'est entretenu avec Bruno Boutin, coordonnateur intérimaire pour Québec et membre du comité de négociation, pour en savoir plus. « On n'est pas au bout de nos peines, mais pour la première fois depuis deux ans, j'aperçois la lumière au bout du tunnel », dit-il.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information



Le 2 novembre dernier, quelque 60 personnes ont participé à une activité syndicale devant la station de Québec de Radio-Canada. Photo : courtoisie SCRC (FNC-CSN).

Tout reprendre de zéro

Trois des quatre syndicats du réseau français de Radio-Canada, celui des employé-es de bureau, celui des techniciens et artisans et celui des communications, ont été forcés de fusionner en 2015, à la suite d'une décision du Conseil canadien des relations industrielles.

Le SCRC (FNC-CSN) compte aujourd'hui 3 000 membres, dont environ 220 à Québec. « Lorsque l'on rassemble des gens issus de trois univers différents, les discussions peuvent être longues pour en arriver à des consensus », explique Bruno Boutin, « il faut négocier entre nous et après avec le boss, c'est différent d'une simple reconduction. »

Il faut dire que l'employeur est en demande et voulait changer beaucoup de choses. Le syndicat parle même d'un projet « minimaliste » (pour rester poli).

« À la suite du dépôt, notre porte-parole à la table de négociation a qualifié le projet patronal d'indigne d'une négociation », raconte Bruno Boutin, « on leur a dit que s'ils y tenaient on pouvait garder la table des matières, mais c'est tout. Essentiellement, depuis ce temps-là, on pousse de la virgule, on réécrit tout. »

Une trentaine de matières ont été réglées jusqu'à maintenant et il en reste une trentaine, la plupart à incidence financière. « Ça débloque et on avance, petit train va loin », pense le syndicaliste, « ce n'est pas arrivé souvent qu'on se rende aussi loin sans médiation. » Une trentaine de journées de négociation sont prévues d'ici le mois de mars, à raison de trois jours par semaine. « On verra lorsqu'on sera rendu au salarial, au début mars, ça pourrait jouer du coude, mais pour l'instant c'est encourageant », conclut Bruno Boutin. ▶▶

Trois grands enjeux

Outre l'indexation des salaires, dont les membres parlent beaucoup (il faut savoir que selon le corps d'emploi, les dernières augmentations remontent à 2013, 2014 ou 2015), le syndicat identifie trois grands enjeux : l'évaluation des emplois, la surcharge de travail et les statuts d'emplois.

Les développements technologiques des dernières années ont amené de grands changements dans les tâches des employé-es de Radio-Canada. « La technologie, les iPhone par exemple, permet une démocratisation des tâches », explique Bruno Boutin, « mais actuellement c'est le Far West ». Il faut dire que ce travail n'a pas été fait depuis 1998 dans le cas des employé-es de bureau, 2001 pour les journalistes et 2005 pour les techniciens. « Il y a bien des choses qui ont changé depuis, par exemple, il n'y a plus vraiment d'opérateurs de magnétoscope, or ça existe encore dans les tâches », illustre le syndicaliste. Le syndicat veut qu'un comité paritaire se penche sur les monographies d'emploi pour qu'elles soient revues, réévaluées et que les salaires suivent en conséquence.

L'autre enjeu, c'est la surcharge de travail. « On nous en parle partout », dit Bruno Boutin, « maintenant tout le monde fait de tout et tout va plus vite ». Ça pose des dangers en information, surtout à l'international. ▶▶

Une victoire syndicale à Québec

Les batailles syndicales ne se limitent pas aux négociations collectives. Les caméramans de Radio-Canada, à Québec, ont en effet récemment remporté une importante victoire.

En effet, depuis le 8 janvier 2018, les caméramans sont revenus sur un horaire normal de cinq jours après 5 ans sur un horaire de 10 jours. Les caméramans devront toutefois assurer deux périodes de transition par année, lors desquelles ils devront travailler 8 fins de semaine consécutives. Techniquement, la convention permettrait à l'employeur

d'affecter les caméramans 39 fins de semaine par année, mais là ce sera 16.

L'ancien horaire, en vigueur depuis 2013, prévoyait 10 jours de travail suivi de courtes périodes de repos (les séquences de 10 jours consécutifs étaient précédées de 4 jours de congé, suivies par 2 congés et reprise du travail pour 7 ou 8 jours consécutifs) et avait été introduit pour permettre de continuer de faire des bulletins de nouvelles les fins de semaine sans faire d'embauche supplémentaire. Cet horaire causait toutefois des problèmes aux caméramans, tant aux

plans ergonomiques que psychologiques, et le syndicat les avait appuyés dans leurs démarches de signalement de risque en santé et sécurité au travail. Après bien des détours, l'employeur niait le problème, des rapports d'experts ont fini par donner raison aux caméramans à l'automne dernier.

« Pour les gens concernés, c'est une belle amélioration », nous dit Bruno Boutin, « ça permet de mieux prévoir sa vie en connaissant à l'avance sa séquence de travail. »

De nos jours, un correspondant peut être envoyé seul à l'étranger avec un technicien pour couvrir une crise. L'ennui, c'est que l'équipe réduite aura à alimenter une vingtaine de demandeurs de contenu (autant des émissions d'information à la télé et à la radio que les différentes plateformes Web). « Il y a un danger réel pour la qualité de l'information », pense le syndicaliste, « les journalistes ne savent plus où donner de la tête, le risque d'erreur est accru et au final c'est la crédibilité qui est mise à l'épreuve. »

Vient finalement la question des statuts d'emploi. Il y a actuellement 40 % d'employés à statut précaire à Radio-Canada et le syndicat demande un plus grand nombre de permanences. L'employeur, lui, aimerait étendre le statut de permanent à temps partiel. Le syndicat n'est pas très chaud à l'idée et demande des précisions. Comme si ce n'était pas suffisant, l'employeur voudrait abolir les listes d'appel au travail

par ancienneté, ce qui est inacceptable pour les membres du syndicat qui voudraient plutôt une refonte des listes pour qu'elles soient uniformes pour tout le monde (il y en a deux actuellement, mais celles des journalistes et du personnel de production sont labyrinthiques).

Bruno Boutin mentionne un gain obtenu en cours de négociation sur la question de l'ancienneté d'entreprise, particulièrement pour les employés temporaires. En effet, les textes sur la notion de bris de service ont été modifiés. Dorénavant, au lieu d'une seule journée sans

travail, il faudra un mois avant de constater un bris de service et les gens pourront l'éviter en utilisant leurs congés ce qui leur permettra de conserver leur ancienneté. Évidemment, les nouveaux textes n'entreront en vigueur que lors de la signature finale de la convention. ■



On reconnaît Bruno Boutin, coordonnateur de Québec et membre du comité de négociation (à gauche), lors de l'activité syndicale du 2 novembre dernier. Photo : Amélie Charlebois

La bataille des horaires de faction se poursuivra

Les paramédics de Charlevoix, à l'instar de leurs collègues ailleurs au Québec, avaient fait de la transformation des horaires de faction (les fameux 7/14) en horaires à l'heure, leur cheval de bataille. Or, même si le dossier ne s'est pas réglé dans la présente négociation, Emmanuel Deschênes, le président du Syndicat des paramédics de Charlevoix (FSSS-CSN), promet de poursuivre le combat. « Jamais on va abandonner », affirme-t-il, « le combat va être perpétuel tant que le dernier 7/14 ne sera pas aboli dans Charlevoix. »

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

L'enjeu des 7/14

Les horaires de faction, les 7/14, sont des horaires installés dans les années 1980 qui devaient être temporaires, en attendant l'instauration d'horaires à l'heure lorsque les ressources le permettraient. « Concrètement, au lieu d'avoir un déploiement dynamique sur le territoire, avec des ambulances disponibles en tout temps, les paramédics sont chez eux (en faction) et attendent les appels, ce qui augmente le temps de réponse d'une quinzaine de minutes en moyenne; le temps de se préparer et de se rendre », explique Emmanuel Deschênes.

Pour illustrer le problème, le syndicaliste utilise un exemple concret. Actuellement, il y a dans Charlevoix deux ambulances avec des horaires à l'heure, de jour, à Baie-Saint-Paul et La Malbaie. Imaginons un appel pour une défaillance cardiaque aux Éboulements. Si l'appel a lieu à 10 h, l'ambulance sera là en une quinzaine de minutes, soit le temps de déplacement entre Baie-Saint-Paul et Les Éboulements. Cependant, si l'appel a lieu à 22 h, il faut rajouter un deuxième délai de 15 minutes à l'appel puisqu'en soirée on tombe sur des horaires de faction. « Nous ce qu'on veut, c'est que chaque citoyen de Charlevoix ait le droit à l'ambulance, 24 h sur 24, 7 jours sur 7 sans avoir la pénalité de 15 minutes », explique Emmanuel Deschênes.

Des progrès

L'entente de principe avec la CTAQ a été adoptée à 63 % dans Charlevoix ce qui s'explique, entre autres, par le fait que les horaires de faction demeurent pour l'instant. « Il y a eu des gros gains au niveau du fonds de pension et des salaires », nuance Emmanuel Deschênes, « au niveau des 7/14 c'est sûr que pour Charlevoix on ne transforme pas une ambulance à horaire de faction en ambulance à horaire à l'heure, mais il y a des progrès ». En effet, le ministère s'est engagé sur un mécanisme annuel de réévaluation des besoins à partir des statistiques d'utilisation. « On va être partie prenante du processus une fois par année au lieu de revenir une fois tous les cinq ans lors des négociations, c'est un progrès », pense le syndicaliste. ▶▶



Emmanuel Deschênes, président du Syndicat des paramédics de Charlevoix (FSSS-CSN)

Un combat social

« Les Charlevoisiens ne sont pas des citoyens de 2^e rang, ils ont droit aux mêmes services que les autres », pense Emmanuel Deschênes, « chaque syndicat a ses combats, moi le mien c'est ça, c'est là qu'on embarque sur le 2^e front, sur la cause sociale ».

Le président du Syndicat des paramédics de Charlevoix (FSSS-CSN) croit que la lutte des paramédics aura permis de créer un débat sur les enjeux des horaires de faction. « Ça se reflète dans le gain qu'on a eu », pense-t-il, « sans lutte, on n'aurait jamais eu ça, ça met la table pour la prochaine négo en 2020. »

« Mon combat n'est pas fini, il commence », affirme Emmanuel Deschênes, « si ça prend le restant de ma carrière, ben ce sera ça, pis si on gagne avant, ben on pourra passer à la prochaine bataille. »

Syndicaliste en région ?

Emmanuel Deschênes est également représentant à la vie régionale (RVR) pour la région de Charlevoix au conseil syndical du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches. Quelle différence y a-t-il entre militer en région et en ville ?

« Ce sont les mêmes combats, il n'y a aucune différence, nous vivons les mêmes problèmes que le monde en ville », dit-il, « la différence c'est que c'est peut-être un peu plus facile en région parce que c'est personnalisé alors qu'en ville tu es plus un numéro. » « C'est plus facile pour moi d'être RVR parce que je connais personnellement la moitié des présidents des syndicats de ma région », conclut-il, « mais ce sont les mêmes problèmes, les mêmes batailles. » ■

Le présentéisme... On parle de quoi au juste ?

Au cours des années 90, un nouveau phénomène fait son apparition dans les milieux de travail soit « le présentéisme ». Ceci se définit comme étant un « phénomène selon lequel un salarié est à son lieu de travail de façon assidue alors que son état de santé physique ou mentale ne lui permet pas d'être pleinement productif. »

Par Maxime Jobin
RVR Lévis-Côte-du-Sud

De plus en plus, au Québec et partout dans le monde, le stress gagne du terrain, entre autres, en raison de l'endettement grandissant des familles. Le coût de la vie n'a fait qu'augmenter au cours des dernières années ce qui a pour effet d'accroître la pression au travail. De plus, la CNESST, qui doit veiller à ce que les salarié-es puissent œuvrer tout en conservant leur santé et leur sécurité, est devenue un organisme de contestations et refuse, de plus en plus, des demandes de réclamation. Aussi, les employeurs, cherchant à réduire leurs coûts d'absentéisme, harcèlent littéralement la personne blessée.

En conséquence, bien souvent, les travailleuses et les travailleurs entrent au travail en cachant des blessures physiques ou psychologiques par crainte de représailles ou de perdre leur emploi, ce qui les met à risque de blessures encore plus graves. Être présent au travail de corps et absent d'esprit, voilà ce qu'on appelle le présentéisme. Le phénomène est de plus en plus présent et se doit d'être connu et dénoncé d'autant plus, qu'avec la pénurie de main-d'œuvre qui prévaut, les demandes d'effectuer des heures supplémentaires sont en hausses ce qui contribue à exacerber ce problème de société.

Voyons le phénomène en France en 2013 :

L'étude des manifestations du « présentéisme » (insatisfaction au travail, fatigue extrême, surinvestissement) montre qu'elles sont souvent, dans une importante proportion, les prémisses de l'absentéisme. Le cabinet de conseil en ressources humaines Midori Consulting calcule ainsi un « taux de présentéisme » variant selon les entreprises observées, de 1,4 à 2 fois le taux d'absentéisme.

En France, on estime que le présentéisme coûte de 13 à 25 milliards d'euros par an. « Mais avec la crise, on constate que le taux de présentéisme progresse », alerte Matthieu Poirot (fondateur du cabinet Midori Consulting). Pour l'expert en qualité de vie au travail, un salarié fait du présentéisme lorsque sa productivité est en recul de 30 %. Le taux théorique de présentéisme se situe entre 6 % et 9 % de la masse salariale en France. « Ainsi, d'après un calcul statistique, le coût du présentéisme serait entre 2,7 % et 4,8 % de la masse salariale. Ce coût caché pour les entreprises s'élèverait ainsi entre 13,7 et 24,9 milliards d'euros par an ! »

Pour le Québec qu'en est-il ?

Au Québec (Brun et Biron,



2006), on évalue que le présentéisme coûte 9,9 jours par année et l'absentéisme, 7,1 jours. Selon Gary Johns, auteur de l'étude *Attendance dynamics at work : The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss* et professeur de management à l'École de gestion John-Molson de Concordia, les participants ont rapporté une moyenne de trois jours de présentéisme et de 1,8 jour d'absentéisme, la plupart pour cause de maladie, soit du deux pour un, ce qui est assez similaire au chercheur Brun qui parle de 2 jours de présentéisme pour 1 jour d'absence.

Dans l'étude *Présentéisme et absentéisme : compréhension différenciée de phénomènes apparentés* (Gosselin, Lemire et Corneil, 2011), les auteurs affirment que les personnes ayant de grandes responsabilités réduisent l'absentéisme,

mais qu'elles causent le présentéisme, un problème aussi grave que l'absentéisme.

Selon Statistique Canada (2002), 4 % des travailleurs, soit environ 500 000 personnes, ont souffert de dépression, mais 40 % de ces travailleurs dépressifs ne se sont jamais absents du travail !

Référence; site de la SSQ (<https://tinyurl.com/y8ts7c8r>)

Les employeurs qui croient que de contraindre leurs salarié-es au travail leur permet d'économiser de l'argent font fausse route. Au contraire, le « présentéisme » n'est pas rentable pour l'employeur et encore moins pour la personne qui le subit. Que pouvons-nous faire? Comment altérer l'approche? Nous verrons une autre façon de traiter de ce fléau lors de la journée thématique du 28 février. ■



Photo : Gino Provencher.

Pénurie de main-d'œuvre

Une journée pour y réfléchir ensemble

Le Conseil central de Québec–Chaudière–Appalaches (CSN) a mis sur pied un comité de travail pour organiser une journée régionale de réflexion en avril 2018 sur la problématique de la pénurie de main-d'œuvre avec les représentantes et représentants des syndicats pour dégager collectivement des outils et des moyens d'action.

**Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information**

« On est dans une économie régionale en croissance, avec des taux de chômage historiquement bas et une population vieillissante », explique Yves Fortin, secrétaire général du conseil central, « on assiste à un phénomène marqué de pénurie de main-d'œuvre et ça a des effets notables sur l'organisation du travail. » Selon le secrétaire général, les syndicats de la région font part quotidiennement à l'équipe du conseil central, de problèmes en lien avec la pénurie. « Les conditions de travail se dégradent en raison du manque d'effectifs », note le syndicaliste, « ça 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

présentéisme. » C'est pour tenter d'améliorer les choses et soutenir les syndicats dans leur rôle de représentation des membres auprès des employeurs que le conseil central a eu l'idée d'organiser une journée de réflexion.

Lors d'une première rencontre de travail, les membres du comité ont commencé à dresser un portrait des effets de la pénurie de la main-d'œuvre dans certains milieux.

Des avantages inaccessibles

Il y a une pénurie de main-d'œuvre incroyable en santé. Selon le conseiller syndical Stéphane Côté, de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN), la pénurie a des effets sur les conventions collectives. « Malgré des avantages intéressants dans les conventions collectives, les travailleuses et les travailleurs n'y ont pas accès », constate le conseiller, « par exemple les congés sans solde ou les clauses d'aménagement du temps de travail, c'est tributaire de l'accord de l'employeur et comme il y a pénurie, ce n'est jamais possible. »

L'organisation du travail est gangrenée par la pénurie de main-d'œuvre. « Les préposé-es aux bénéficiaires sont toujours en pénurie, il en manque à tous les étages, c'est de plus en plus difficile au point où les gens ne veulent plus de postes à temps plein de soir », explique Stéphane Côté, « malgré des conditions de travail intéressantes sur papier, les gens ne veulent plus venir travailler en santé, on n'arrive pas à recruter, alors les administrations sont plus répressives et serrent la vis, c'est une roue qui tourne. »

Des employeurs en demande

Dans l'hôtellerie, la pénurie de main-d'œuvre amène de gros problèmes d'heures supplémentaires et de divisions sur la question. « Certains employeurs sont en demande sur les congés, ils trouvent que les gens ont trop de congés, ils ne veulent plus de semaine réduite », explique Isabelle Vaillancourt, conseillère syndicale à la Fédération du commerce, « ils veulent croire que les problèmes d'heures



Isabelle Vaillancourt

Pénurie de main-d'œuvre

supplémentaires viennent des trop bonnes conditions de travail ». Selon la conseillère, certains hôtels qui offrent quand même de bonnes conditions de travail n'arrivent pas à recruter. « Tout est mis sur les exigences, mais on ne parle pas des conditions de travail », déplore-t-elle, « plusieurs employeurs n'arrivent pas à se vendre et à se démarquer, ils n'ont pas adapté leurs processus à la nouvelle réalité. » « Les gens ne viennent plus travailler dans l'hôtellerie dans une optique de carrière », constate Sylvain Coulombe, trésorier du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôtel Delta (CSN), « pour eux c'est un tremplin, alors quand on leur demande d'être qualifiés, même si c'est juste pour boucher des trous, et qu'on ne leur garantit pas d'heures, ils ne restent pas. »



Sylvain Coulombe

Divisions internes

Dans le secteur manufacturier, les employeurs font de plus en plus appel à la technologie ou à de la main-d'œuvre étrangère pour faire face aux problèmes de recrutement. « On voit apparaître des robots collaboratifs qui prennent la place des manœuvres dans notre usine », raconte Maxime Jobin, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs d'Outils

Garant (CSN), « chez Hostess Frito Lay, ils ont même rentré des *lifts* sans conducteurs, ça devient une solution à la pénurie de main-d'œuvre, mais ça coûte des millions de dollars, ça ne s'implante pas du jour au lendemain. »

« C'est difficile de recruter pour une usine comme la nôtre, située dans un village, alors les patrons se sont tournés vers la main-d'œuvre étrangère, des réfugiés », explique Maxime Jobin, « les membres ont peur aux disparités de traitement et on ne se le cachera pas, il y a aussi du racisme. » Un phénomène qui se vit aussi en santé et dans l'hôtellerie où, afin de garder de bons employé-es, les patrons n'hésitent pas à faire du deux poids, deux mesures et accorder à des personnes des demandes, de congés par exemple, qu'ils n'accordent pas à des salarié-es plus anciens.

« La pénurie de main-d'œuvre crée des problèmes au niveau syndical », note Maxime Jobin, « les gens négocient de plus en plus seuls face aux patrons ». Stéphane Côté croit, par ailleurs, qu'on a

de la difficulté à s'adapter syndicalement aux nouveaux besoins de nos membres. « On a parfois de vieux réflexes, les employeurs aussi, et on offre des choses que les gens ne veulent pas », pense le conseiller, « il faut cheminer sur ce que ça veut dire améliorer les conditions de travail, ce n'est pas juste une question de salaire, c'est aussi une question d'horaire et d'aménagement du temps de travail. » « Dans notre secteur, le travail est souvent en dent de scie, on aurait voulu introduire des banques d'heures pour égaliser un peu les revenus, mais l'employeur manque de souplesse », constate Sylvain Coulombe, du syndicat du Delta. Isabelle Vaillancourt en rajoute : « il y a des enjeux de rétention de la main-d'œuvre, ce n'est pas qu'une question de salaire, il faut avoir envie de travailler, avoir du plaisir, il faut trouver des manières de rendre ça plus agréable ». Une réflexion qu'il faudra poursuivre collectivement.



Maxime Jobin

Soyez à l'affût, le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) lancera bientôt une invitation pour une journée de réflexion syndicale sur la pénurie de main-d'œuvre.

CKiA
88.3 RADIO URBAINE

Québec, réveille!

avec **Mickaël Bergeron**
lundi au vendredi, 6h30

L'ACTION CATHOLIQUE

Chronique historique - Vers le 100^e du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) *«L'Action catholique»*



Le Conseil central national des métiers du district de Québec est fondé officiellement le 5 mars 1918 par la fusion des deux conseils centraux des syndicats nationaux de la vieille capitale. L'évènement est une étape importante dans une campagne politique ambitieuse qui verra naître un nouveau mouvement : le syndicalisme catholique. Le premier âge du conseil central en est un d'organisation et de montée en puissance qui se terminera dans une grave crise.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

Les toutes premières années du conseil central furent une période intense. Alors qu'il compte 23 syndicats en 1919, l'embauche d'un organisateur général en la personne de Gaudiose Hébert (président), permet l'organisation d'une trentaine de nouveaux syndicats. Le mouvement syndical est toutefois instable et très dépendant de la conjoncture économique. Ainsi, de nombreux nouveaux syndicats ne survivront pas à la crise économique qui marque le début des années 1920.

Selon un document produit pour le 50^e anniversaire du conseil central, l'organisation atteint un sommet en 1930, juste avant la grande crise. Le conseil central compte alors environ 5000 membres dans une trentaine de syndicats. Trois secteurs dominant toutefois : la construction, la chaussure et les chantiers maritimes qui regroupent ensemble 90 % des membres du conseil central. Les 18 autres syndicats, qui regroupent 400 membres, sont considérés comme « satellites ». Chaque syndicat, peu importe le nombre de membres, a droit à 5 délégué-es à l'assemblée du conseil central qui se réunit toutes les deux semaines, en soirée. Le conseil central est dirigé, au jour le jour, par un comité de régie de 14 membres et un comité exécutif de 5 membres. Les élections ont lieu une fois par année. Le conseil central ne compte qu'un seul permanent, élu, soit l'organisateur général (2 si l'on compte l'aumônier qui est nommé par l'Église). ▶▶

Québec au début du siècle

Au début du XX^e siècle, Québec est l'une des principales villes industrielles du Canada. Elle compte 225 manufactures et ateliers qui emploient environ 10000 ouvriers dont la moitié environ sont syndiqués. Les principaux secteurs industriels sont la chaussure, les fabriques de corsets et de meubles, les usines de tabac et de munitions. La ville est en expansion rapide, entre 1900 et 1931 la population passe de 69000 à 150000.

Conseiller la grève s'il le faut

La transformation des syndicats nationaux en syndicats catholiques n'implique pas nécessairement une transformation radicale de la forme syndicale adoptée jusque-là. Dans une déclaration de principes adoptée en 1919 et diffusée largement, le Conseil central national des métiers du district de Québec montre ses couleurs. Il se déclare seul « représentant du mouvement ouvrier national et catholique » et affirme n'avoir rien à voir avec l'Internationale et le Parti ouvrier. Le conseil central « croit opportun de déclarer qu'il n'est ni bolchevik, ni socialiste, ni neutre », qu'il est pour la paix sociale, mais qu'« aucune paix n'est possible si les employeurs s'entêtent à combattre l'organisation ouvrière » et qu'il n'hésitera pas « à conseiller la grève s'il le faut » pour défendre le droit d'association et le droit à un juste salaire contre « certains patrons et de nombreux profiteurs ». D'ailleurs, à ce sujet, le conseil central joint la parole aux actes et mène cinq grandes grèves dans ses trois premières années d'existence (à savoir les pompiers, les débardeurs, les ouvriers du chantier maritime de Lauzon, les ferblantiers-couvreurs et les peintres).



Gaudiose Hébert, premier président et organisateur du conseil central

Fondation de la CTCC

Pour les syndicalistes catholiques, le travail ne faisait que commencer lorsque les syndicats nationaux de Québec ont adhéré au syndicalisme catholique. De 1918 à 1921, le même travail d'organisation fut repris à la grandeur de la province et mena à la fondation de conseils centraux dans les villes de Trois-Rivières, Granby, Hull et Montréal, puis un peu plus tard, Sherbrooke, Saint-Hyacinthe, Chicoutimi et Lachine. Quatre

réunions de tous les syndicats catholiques de la province, sous la présidence de Gaudiose Hébert de Québec, préparèrent la fondation de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) qui eut lieu à Hull, en 1921. Les syndicats de Québec formaient le tiers des délégations lors du congrès de fondation de ce qui allait devenir la CSN. Ils ont hérité de la présidence et du siège social de la nouvelle centrale.



Le Travailleur, hebdomadaire du Secrétariat des syndicats catholiques

Le baptême du feu

La grève de la chaussure

En 1925, la jeune Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) allait avoir son véritable baptême du feu : la grève de la chaussure à Québec. Cette première grande grève, qui fut la plus longue et la plus dure de la décennie, fut perdue et faillit signer l'arrêt de mort du syndicalisme catholique à Québec.

À cette époque, l'industrie de la chaussure est centrale dans la vie économique de la ville. Les syndicats de métiers des cordonniers dominent la scène syndicale dans la vieille capitale. Ce sont les trois plus gros syndicats du conseil central, les plus combatifs et les plus expérimentés.

Après la guerre, le Québec traverse une dure crise économique. Le chômage frappe massivement et a pour effet de déstructurer les syndicats et de faire baisser les salaires. En novembre 1925, les patrons des manufactures de chaussures de Saint-Roch lancent une vaste offensive dans le but de casser définitivement les syndicats et de faire baisser les salaires afin de regagner les parts de marché qu'ils ont perdues au profit de la métropole et des manufactures ontariennes. Le 2 novembre, les patrons lancent un ultimatum : ils éliminent pratiquement les syndicats de leur gestion et vont baisser les salaires du tiers à compter du 16 novembre. Les

syndicats proposent de couper la poire en deux et consentent à des baisses de salaires moins importantes en échange de leur maintien. Devant le refus patronal, c'est la grève générale dans 14 manufactures.

L'aumônier du conseil central, l'abbé Maxime Fortin, se met en action.

Après avoir tenté, sans succès, de faire publier un texte favorable aux grévistes dans la presse, il convainc l'évêque de Québec d'écrire aux parties pour les amener à accepter de soumettre leur conflit à un tribunal d'arbitrage comme il l'avait fait dans le passé. En signe de bonne foi, les syndicats doivent accepter une baisse immédiate de salaire de 10 % et un ajustement après l'arbitrage. Le 30 novembre, la grève est levée d'un commun accord.

Un tribunal d'arbitrage est formé sous la présidence d'un juge de la Cour suprême. Les patrons affirment tout vouloir chambouler. À leurs yeux, seule une baisse générale des salaires permettra de sauver à terme les emplois. Du côté syndical, on présente des budgets ouvriers pour prouver qu'il est impossible de joindre les deux bouts avec les salaires proposés. On argumente contre la stricte loi de l'offre et de la demande et en faveur d'un salaire familial.



En parallèle, les syndicats tentent, sans succès, de continuer la négociation dans certaines manufactures pour briser le front commun patronal et obtenir des conventions collectives.

Le 28 avril 1926, le tribunal d'arbitrage rend son verdict. C'est la stupéfaction dans les rangs syndicaux : la sentence majoritaire, le représentant syndical s'en dissocie, cède sur toutes les demandes patronales. La colère est palpable.

L'abbé Fortin menace de quitter les rangs du syndicalisme catholique si les syndicats ne respectent pas leur parole et relancent la grève. En l'absence de mot d'ordre syndical, ce sont les ouvriers qui votent avec leurs pieds en quittant silencieusement le travail à partir du 3 mai. Le président de la CTCC, Pierre Beaulé, lui-même cordonnier, se garde bien de lancer un appel au retour au travail. Pour lui, la sentence arbitrale est tout simplement inapplicable. En quelques jours, la grève est de nouveau générale.

La violence reprend sur les lignes de piquetage pour empêcher les scabs de faire rouler les manufactures. Les grévistes sont régulièrement envoyés en prison au nom du droit de propriété et de la paix publique. La répression bat son plein. La grève durera quatre mois avant que les syndicats ne baissent pavillon et ne s'avouent vaincus.

La défaite aura de très grandes répercussions. D'abord, la moitié des grévistes refusent de rentrer au travail. Plus de 1500 scabs les remplacent. Plusieurs de ceux qui restent quittent

Crise et scission

►► le syndicat, amers. Les syndicats de cordonniers, qui avaient environ 2 500 cotisants avant la grève n'en ont plus que 800 après. Il leur faudra 10 ans avant de reprendre pied dans les manufactures et presque 25 ans avant de retrouver les conditions de travail de 1925. L'impact est aussi très grand sur le conseil central, et par ricochet la CTCC. Le conflit, qui aura duré 14 mois pour les plus militants, ébranle le syndicalisme catholique jusque dans ses fondements. Un fossé se révèle entre le discours officiel, basé sur la doctrine sociale de l'Église, la bonne entente et la paix sociale, et une réalité faite de rapport de force et de pratiques syndicales classiques.

Lors de la fondation du conseil central en 1918, et de la CTCC trois ans plus tard, un compromis est intervenu entre les gens d'Église et les syndicalistes issus des syndicats nationaux. Si les abbés ont pu faire reconnaître la doctrine sociale de l'Église, faire accepter des aumôniers et transformer les syndicats nationaux en syndicats catholiques, les syndicalistes ont gagné que les syndicats demeurent dirigés par des laïcs et conservent, en dernier recours, le droit de grève.

Ce compromis en était bel et bien un. Il demeurait à l'intérieur de l'Église beaucoup de gens qui ne comprenaient pas le syndicalisme et n'acceptaient pas son caractère revendicateur. L'époque était plutôt à la

soumission à l'autorité. Le conflit de la chaussure, en 1926, a révélé au grand jour une profonde division sur le rôle des syndicats catholiques. Pour résumer, plusieurs croyaient que les syndicats catholiques étaient là pour mater les ouvriers et tenir les socialistes à distance. Rapidement, l'aumônier du conseil central, l'abbé Fortin se retrouve presque complètement isolé au sein de l'institution religieuse.

La contradiction interne du syndicalisme catholique éclatera au grand jour à la faveur de la crise économique et du renouvellement des aumôniers (les trois premiers aumôniers du conseil central sont tous mutés à des postes en campagne en 1932). En 1933, le conseil central se trouve

fortement affaibli. Le nombre de cotisants est en chute libre, plusieurs gros syndicats comme ceux des chantiers maritimes sont disparus. La situation est critique au point où l'on débat de réduire le salaire de l'organisateur du conseil central, Pierre Beaulé, qui est également président de la CTCC. Finalement, pour économiser sur son salaire, on le convainc d'accepter de représenter le Canada à la Conférence internationale du Travail, à Genève, pendant l'été.

Coup de force des aumôniers

Alors que Pierre Beaulé est en Europe, les aumôniers fomentent une scission dans le conseil central en prenant prétexte de certaines décisions financières prises par les syndicats, malgré leur avis contraire. Les aumôniers se retirent avec 7 syndicats sur 25 et forment un Conseil général des syndicats catholiques de Québec. À son retour, Pierre Beaulé essaie de réparer les pots cassés, mais abandonne rapidement quand il réalise que les démissionnaires ont l'appui du Cardinal Villeneuve qui considère que l'affaire est un « manque de confiance et de docilité » des travailleurs envers l'autorité religieuse. Afin de ne pas se mettre en conflit avec l'Église et de ne pas contredire ses amis du conseil central, il démissionne de son poste d'organisateur et de président de la CTCC. Les aumôniers se refusant à mettre de l'eau dans leur vin et trouver un terrain d'entente, la plupart des syndicats quittent le conseil central pour rejoindre le conseil général. L'Église veut un acte de soumission complet et l'obtient quand la CTCC ►►

Action sociale

Comité des sans-travail

En 1921, une crise économique frappe Québec et des milliers d'ouvriers se retrouvent au chômage.

La municipalité décide de confier ses travaux publics et d'aqueduc à des chômeurs et fait appel au conseil central pour gérer l'opération. Un comité composé de l'aumônier, de l'organisateur et du président de l'Union catholique des journaliers de Québec est formé et ouvre une permanence le 23 décembre 1921 au Secrétariat des syndicats catholiques. Le succès est immédiat, plus de 500 chômeurs se présentent dès le premier jour.

Toutefois, le service fait ombre aux échevins qui aimeraient mieux pouvoir avoir recours au bon vieux patronage à la veille d'une élection. En mars, les échevins de la basse-ville calomnient le comité des sans-travail et prétendent qu'il ne place que des membres des syndicats catholiques (ce qui est faux). En réponse, les membres du comité démissionnent le 10 mars. En trois mois, le conseil central avait rencontré 2 200 chômeurs et avait réussi à en placer 700 (il n'y avait que 300 postes, le travail se faisait en rotation). Quelques mois plus tard, le conseil central formera son propre service de placement syndical, indépendant des autorités municipales.



►► expulse le conseil central de Québec et sept syndicats, dont deux des trois syndicats historiques de cordonniers, pour affilier plutôt le conseil général au prétexte que, vu l'absence d'aumôniers, le vieux conseil central n'est plus réellement un mouvement catholique. La direction de la centrale poussa la soumission jusqu'à refuser d'entendre les personnes expulsées lors du congrès annuel de la confédération.



Sainte-Église, au-dessus des hommes d'Église». Au final, il semble que le conflit porte sur le rôle des aumôniers dans les syndicats catholiques. Alors qu'à l'origine l'entente était que les aumôniers auraient un rôle de conseiller moral, plusieurs de ces derniers se voyaient plutôt comme les animateurs du mouvement syndical et ses vrais dirigeants.

Cette scission signale l'éclipse du vieux courant du syndicalisme national dans la région et un renouvellement complet de la direction du conseil central. Québec perd dans la foulée le leadership de la CTCC. La présidence passe pendant une douzaine d'années aux mains d'un montréalais et le siège social passe à deux doigts de déménager. Quant au poids relatif de Québec dans la confédération, même s'il sera toujours important, il ne sera plus jamais le même. ■

Selon Alfred Charpentier, compagnon de route de Pierre Beaulé et futur président de la CTCC, la scission et l'expulsion des dissidents furent « douloureusement ressenties par les membres laïcs du bureau confédéral (...) Cette action dut en être une de soumission respectueuse à l'autorité religieuse de Québec... C'était le moment où il fallait aimer l'Église, la

L'appui de l'Église

Il faut pouvoir porter un regard nuancé sur le rôle de l'Église dans le développement du syndicalisme catholique. Outre un appui moral et politique, notamment pendant les grèves, mais aussi en affichant une préférence syndicale pour tous les travaux à faire pour les institutions catholiques, l'appui de l'Église au conseil central se manifestera aussi de façon très concrète par la création et le financement d'un Secrétariat des syndicats catholiques. Cette institution, émanant de l'Église et non des syndicats, dispose d'un budget important pour l'époque (5 700 \$) qui lui sert à payer notamment le salaire des aumôniers, de l'organisateur du conseil central, des locaux et un journal hebdomadaire, *Le Travailleur*, qui aura 81 numéros avant de devenir une page dans l'édition du samedi du quotidien *l'Action Catholique*.



Le Secrétariat des syndicats catholiques avait pignon sur rue en basse-ville.

Photo : Archives de l'Archidiocèse de Québec, 33 N, Fonds Secrétariat des syndicats catholiques, Dossier 20

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



Gérald Larose
Président



1 877 647-1527
caissesolidaire.coop

**CAISSE.
D'ÉCONOMIE.
SOLIDAIRE.**

Les sages-femmes sont prêtes

Après trois ans de surplace, elles veulent du concret à la table de négociation

Depuis le dépôt de leurs demandes en juillet 2015, les sages-femmes attendent que le gouvernement du Québec daigne négocier sérieusement avec elles. Des actions menées cet hiver semblent avoir fait bouger les choses et, au moment d'écrire ces lignes, des rencontres sont enfin prévues avec le ministère. « On revoit le ministère avec une contre-proposition, mais on veut du concret, des mandats, on veut conclure », explique Mounia Amine, la présidente du Regroupement Les Sages-femmes du Québec.

Par Nicolas Lefebvre Legault,
Conseiller à l'information

Une (très) longue négociation

Les négociations entre les sages-femmes et le gouvernement sont toujours très longues. La précédente négociation avait pris des années, au point où elle arrivait à échéance presque immédiatement après sa signature. « Lors de notre dépôt, en juillet 2015, on sortait à peine d'une période de mobilisation », explique Mounia Amine, « on n'avait pas envie de refaire la roue, on s'est dit on va y aller ciblé, éclair et raisonnable alors on a déposé un projet très simple ». L'espoir des sages-femmes, qui sont accompagnées

depuis 2009 par la Fédération des professionnelles (FP-CSN), était alors de conclure avant le secteur public.

« Trois ans plus tard, on n'en est plus là », confie Mounia Amine, « on n'a jamais eu de discussion de fond sur nos demandes, ce dont il a beaucoup été question c'est de données, de reddition de comptes et d'optimisation ». Les sages-femmes avaient l'impression d'avoir réglé la question lors de la négociation précédente, mais le gouvernement veut toujours aller plus loin, ce qui soulève



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

des craintes. « Ce qui semble être le nœud du problème, c'est la question de l'autonomie professionnelle », explique la présidente du regroupement, « les sages-femmes veulent bien fournir les données demandées, mais elles tiennent à conserver leur jugement

clinique et préserver la qualité et la sécurité des services à la population. » Les sages-femmes sentent d'ailleurs un bon appui des femmes et des familles à ce chapitre.

Les autres demandes des sages-femmes portent sur une bonification du *Forfait modèle sage-femme*. « L'enjeu c'est de reconnaître la garde et d'obtenir l'équivalent de ce qui se donne ailleurs au pays », explique Mounia Amine. Les deux autres priorités concernent les conditions de travail en région nordique, qu'elles veulent voir inscrites à l'entente comme les autres professionnels de la santé, et les libérations syndicales qu'elles veulent voir augmenter. « C'est essentiel pour une jeune profession comme la nôtre », explique la présidente, « on a beaucoup de représentation et de concertation à faire dans un contexte de développement rapide. »

Une association professionnelle

Le Regroupement Les sages-femmes du Québec n'est pas un syndicat affilié à la CSN, il s'agit de l'association professionnelle des sages-femmes.

Le Regroupement compte 33 étudiantes sages-femmes et 217 sages-femmes membres, dont 35 dans la région de Québec-Chaudière-Appalaches. « Dans les instances de la pratique, il y a nous, il y a l'ordre professionnel et il

y a l'université », explique Mounia Amine, « nous sommes reconnues comme syndicat professionnel et seul représentant officiel des sages-femmes par le gouvernement depuis 2008, mais nous avons aussi d'autres mandats associatifs comme une présence dans les médias et la communauté pour représenter les sages-femmes. »

Les sages-femmes sont un groupe de professionnelles qui ont un statut unique

dans le réseau, ce sont des « professionnelles autonomes à contrat salarié » (ouf !). Le regroupement négocie une entente avec le ministère, un peu comme les pharmaciens, par exemple. Depuis 2009, les sages-femmes ont signé une entente de service avec la FP-CSN. « Avec le soutien de la FP-CSN, nous avons beaucoup progressé et presque complètement réécrit l'entente originale qui nous liait au ministère », raconte M^{me} Amine.

*Tutrices et tuteurs de la TÉLUQ***Lutter contre une disparition programmée****Une pratique en progression**

La pratique sage-femme a été légalisée relativement récemment au Québec et les services, axé sur la continuité relationnelle, l'accouchement physiologique et le choix du lieu de naissance (domicile, maison de naissance ou centre hospitalier), sont encore en déploiement.

« On est encore dans une dynamique de développement, ça explose même en ce moment et on peut se demander si le contexte préélectoral n'y est pas pour quelque chose », pense Mounia Amine, « c'est au point où on peut se demander s'il y a un plan ». Actuellement, on est rendu à un peu plus de 4 % des suivis de grossesses qui se font avec une sage-femme, un chiffre en augmentation constante. Le gouvernement a d'ailleurs comme objectif d'atteindre 10 % d'ici 2019.

« Si on veut tripler, il faut travailler sur la formation, l'attraction et la rétention, notamment en région », affirme la présidente du Regroupement Les sages-femmes du Québec, « ça prend des investissements, ça passe par le programme de diplomation et par notre entente ». « C'est l'un pour les femmes et les familles qu'il y ait un développement rapide », conclut Mounia Amine, « mais il y a encore des fils à attacher, il faut beaucoup plus de concertation entre le ministère et les instances de la pratique sage-femme. »

C'est en prenant connaissance de la nouvelle convention collective des professeur-es de leur université, qu'un voyant rouge s'est allumé au Syndicat des tuteurs et tutrices de la Télé-université (la TÉLUQ). L'année à venir sera cruciale pour l'avenir de la profession.

« Une nouvelle catégorie était en effet créée, les « professeurs à contrat », dont la description de tâches reprend essentiellement celle de leurs 200 membres. Si on ajoute à cela un nouveau contrat avec un sous-traitant privé en 2016, l'Institut Matci, qui a entraîné la mise à pied d'une quarantaine de tuteurs et de tutrices, tout semble indiquer une disparition programmée des tuteurs et tutrices à la TÉLUQ.

Récemment, un porte-parole patronal l'a confirmé : ce sont 75 % des tâches des tuteurs et tutrices qui seront perdues d'ici quelques semaines dans la foulée d'une réforme du modèle d'encadrement des étudiantes et des étudiants. « C'est déjà commencé, plusieurs tuteurs qui travaillaient à temps plein depuis des années n'ont toujours pas leur temps plein à la mi-janvier », nous dit Jean-Bruno Chartrand, un militant du syndicat.

La convention collective des tuteurs et tutrices de la TÉLUQ est échue depuis décembre 2016. « On a déposé un cahier de revendications, mais, honnêtement, on est en réaction », concède Jean-Bruno Chartrand, « on essaie de parler des enjeux alarmants de la réforme du modèle d'encadrement, mais sans succès ». Le syndicat a même dû avoir recours à la conciliation pour forcer l'employeur à s'asseoir à la table de négociation.

« Il n'y a rien de tangible, seulement quelques informations, mais on n'est pas consultés sur les changements, on n'a aucune garantie et on est dans le flou depuis le début », se désole M. Chartrand. Le syndicat ne comprend pas trop quel est l'intérêt de la TÉLUQ dans l'opération. « Le DG veut que la TÉLUQ ressemble plus à une université traditionnelle. Pour nous, c'est clair que les nouveaux professeur-es embauchés ont les mêmes qualifications que plusieurs de nos membres, mais pour plusieurs d'entre eux, l'expertise en formation à distance en moins. » Le syndicat, qui existe depuis une

quinzaine d'années, se demande quel est l'intérêt de sacrifier une expertise unique d'enseignement et d'encadrement à distance si la volonté de la TÉLUQ se concrétise.

Pour l'instant, les négociations sont au point mort, le syndicat est en attente de nouvelles dates. Face à la menace imminente qui pèse sur leurs emplois, les membres du syndicat se sont dotés, à l'unanimité, d'un mandat de moyens de pression incluant la grève. « On n'en est pas à la grève générale illimitée, on aimerait mieux utiliser des moyens de pression qui ne nuisent pas aux étudiants, mais il faut faire comprendre à tout le monde que notre travail est important et affecte toute l'université », lance le militant, « et il faut le faire maintenant, pendant qu'on a encore un rapport de force. »

En réaction, la stratégie de l'employeur semble être de gagner du temps et d'intimider le syndicat, ses membres et ses alliés-es. « Il y a des menaces de mesures disciplinaires et des mesures judiciaires qui ont été prises par l'employeur », explique Jean-Bruno Chartrand, « malgré les poursuites contre notre présidente, le conseil central et la FNEEQ, on est en mode mobilisation. »

Les tuteurs et les tutrices, qui de par la nature de leur emploi, ont tendance à être invisibles, demandent aux syndicalistes des autres secteurs de les appuyer et de partager l'information sur leur lutte dans leurs réseaux. « N'hésitez pas à entrer en contact avec nous si vous avez des questions ou si vous avez besoin de plus d'informations », conclut Jean-Bruno Chartrand.



Manifestation devant la TÉLUQ le 7 décembre.

Résidence Le Marquisat des plaines

La quinzaine de salarié-es de la Résidence Le Marquisat des plaines ont adhéré au Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN). Le syndicat a été accrédité le 28 novembre 2017 pour représenter ces personnes. C'est le dynamisme, l'expertise et la qualité des conventions collectives de la CSN qui ont fait pencher la balance.

Chantier Davie

Le 29 novembre 2017, une demande d'accréditation a été déposée pour représenter les quarante-cinq employé-es de bureau et d'entretien ménager du chantier Davie. Ce groupe de travailleuses et de travailleurs, qui étaient représentés jusque-là par la CSD, a choisi d'adhérer à la CSN pour profiter de l'expertise de la centrale et améliorer leurs conditions de travail.

Coopérative funéraire des Deux Rives

Le 4 décembre 2017, les 135 salarié-es de la Coopérative funéraire des Deux Rives ont déposé une requête en accréditation pour former leur propre syndicat autonome (qui sera affilié à la CSN, à la Fédération du commerce et au conseil central). La prochaine négociation d'une convention collective est envisagée avec optimisme puisqu'une belle solidarité émane du groupe de salarié-es.

Collège François-de-Laval

Une vingtaine de salarié-es de l'équipe de soutien du Collège François-de-Laval ont adhéré au Syndicat des professeurs du Collège François-de-Laval (FNEEQ-CSN). Il s'agit donc d'un ajout pour le syndicat qui a été accrédité le 21 décembre 2017 pour représenter ces personnes.

Carrière Calco

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs des industries manufacturières – CSN a déposé une demande d'accréditation le 3 janvier 2018 pour représenter une quarantaine de salarié-es de la carrière CALCO, à Portneuf. Ces travailleuses et travailleurs, qui étaient jusque-là représentés par les Métallos, ont choisi majoritairement de joindre les rangs de la CSN pour bénéficier de l'expertise de la centrale et améliorer leurs conditions de travail.

Véolia

La quinzaine de salarié-es de la division des huiles usées de Lévis de Veolia ont déposé une requête en accréditation le 3 janvier 2018, accordée le 26 janvier, pour former leur propre syndicat autonome affilié à la CSN (ils étaient auparavant représentés par les TUAC). Ces salarié-es œuvrant dans le domaine des services publics ont choisi, très majoritairement, de joindre les rangs de la CSN dans le but d'améliorer leurs conditions de travail.

Une déclaration commune

Depuis octobre 2017, une grande vague de solidarité féministe, a déferlé en Occident sous forme de dénonciations de milliers de femmes via le mouvement #MoiAussi (#MeToo).

**Par Louise Néron
2^e vice-présidente et responsable
de la condition féminine**

La lettre signée par l'actrice Catherine Deneuve et d'autres personnalités françaises

qui défendaient le « droit d'importuner » accordé aux hommes à provoquer la création d'un nouveau mouvement chez nous. Une centaine de féministes Québécoises invitent maintenant la population à poursuivre la lutte contre les agressions sexuelles avec une nouvelle initiative nommée *Et maintenant?* Voici la déclaration que nous vous invitons à signer et à partager afin de poursuivre la lutte contre les agressions sexuelles. Les travailleuses syndiquées, ▶▶

Activités du 8 mars dans la région

Québec

Marche et brunch festif

La Coalition régionale de la Marche mondiale des femmes vous invite, le 11 mars, à une marche de solidarité suivie d'un brunch. Le rassemblement pour la marche est à 10 h 30 au Cégep Limoilou (1300, 8^e Avenue). Le brunch, au coût de 6\$, est à 12 h au centre Horizon (801, 4^e Rue). Pour réservation 418 651-4280.

Charlevoix

Dîner-Brunch

Le Centre des femmes de Charlevoix et le Centre-Femmes aux Plurielles vous invitent à un dîner-brunch le 4 mars 2018, à 9 h 30, à la Salle communautaire St-Urbain, 357, rue Sainte-Claire. Plusieurs activités vous attendent dont une conférence et des capsules théâtrales. Vous pouvez vous procurer les billets au coût de 15 \$ au 418 435-5752 ou au 418 665-7459.

Thetford Mines

Souper conférence

Dans le cadre de la Journée internationale des femmes 2018 « Féministe tant qu'il le faudra! », le Centre femmes La Rose des vents vous invite le

mercredi 7 mars, à 18 h, à un souper conférence avec Marie-Claude Joubert sur le thème « Libre de choisir! » et au lancement du roman « Deux fois trop », à la Salle du Club de l'Âge d'or St-Alphonse (44, rue St-Alphonse Sud). Les billets, au coût de 20 \$, sont en vente au 418 338-5453.

Saint-Georges de Beauce Déjeuner-Spectacle

Pour souligner la Journée internationale des femmes, le Centre-Femmes de Beauce vous invite le 8 mars à 8 h à un déjeuner conférence avec prestations musicales en compagnie de Laurence Jalbert, au Georgesville, 300, 118^e rue, à St-Georges. Les billets, au coût de 25 \$, sont en vente au 418 227-4037 ou au 418 227-1303.

Lévis

Soirée reconnaissance et humour

Le Comité 8 mars de Lévis vous invite à une soirée reconnaissance et humour le jeudi 8 mars, à 19 h, à L'Anglicane, 31, rue Wolfe, Lévis. L'entrée est gratuite (contribution volontaire), mais la réservation est obligatoire au 418 838-3733.

► préoccupées depuis toujours par la question du harcèlement sous toutes ses formes, se sont dotées de moyens pour le combattre et imposer la prévention dans nos lieux de travail, par le biais de leurs conventions collectives. Nous devons poursuivre nos actions afin de contrer définitivement ces pratiques indésirables et signer la déclaration est un pas de plus pour l'obtention de nos droits légitimes.



Et maintenant ?

Lien : <https://etmaintenant.net/>

#MoiAussi, #MeToo, #Balancetonporc : depuis octobre et l'affaire Weinstein, des millions de femmes, de plusieurs pays et cultures, ont uni leurs voix pour dénoncer différentes formes de violence sexuelle. Elles ont dit : « C'est assez. » Le silence doit cesser et la honte, changer de camp.

Au-delà d'Hollywood, cet élan, insufflé d'abord par la militante Tarana Burke il y a dix ans, est celui des travailleuses à bas revenu, des mères de famille, des femmes célèbres ou marginalisées, des adolescentes et des sexagénaires. Leur parole a soulevé partout un vent de reconnaissance, d'empathie, d'espoir fabuleux... et certains débats. Tant mieux. Qui voudrait, en démocratie, de la pensée unique ?

Le constat est néanmoins troublant : partout dans la société, les femmes sont exposées aux diverses formes de violence ou d'agression sexuelles. Comment se fait-il qu'au terme de décennies de lutte pour l'égalité entre les sexes, tout cela continue de miner l'existence et les opportunités dont jouissent les femmes ?

Nous savons faire les nuances nécessaires. Oui, il

y a une différence entre un commentaire sexiste et une agression sexuelle. Mais un acte a-t-il besoin d'être criminel pour être inapproprié ? S'il est posé sans le consentement de la personne, s'il se répète, si le refus entraîne des représailles, cet acte est un abus de pouvoir. Il n'a pas pour but de séduire, mais d'asseoir une domination. Les femmes n'acceptent plus d'être réduites au statut d'objets du désir masculin. Elles veulent poser leurs limites, dire « non » sans craindre le renvoi, l'insulte ou la violence. Il ne s'agit pas de jouer à la police des mœurs, d'empêcher le jeu de la séduction... ou de lancer une chasse aux sorcières. Chercher justice n'est pas crier vengeance.

Les choses changent et les révolutions suscitent toujours de l'inconfort. Néanmoins, les retombées de #MoiAussi sont positives. La réflexion et le dialogue se sont amorcés,

positivement, dans l'intimité comme dans l'espace public. Tant de femmes, tant d'hommes y voient un souffle et de l'espoir. Ce n'est pas de victimisation dont il est question mais d'une force qui enfin s'affiche.

Et maintenant ? Nous voulons continuer sur cette lancée, les hommes à nos côtés. Tellement reste à faire ! Afin que les politiques publiques, la culture des entreprises et des institutions, les contenus médiatiques – et oui, les relations amoureuses et

sexuelles - évoluent dans le sens d'une véritable égalité entre les genres.

Nous vous invitons à rejoindre ce mouvement, pour que désormais les « non » s'élèvent quand il le faut. Pour que ce soit à nos désirs et à nos amours qu'ensemble, hommes et femmes, nous disions « oui ».

Instigatrices de la déclaration: Aurélie Lanctôt, Léa Clermont-Dion, Josée Boileau, Francine Pelletier, Françoise David, Elisabeth Vallet

L'épinglette du 8 mars : symbole des luttes féministes



En portant l'épinglette du 8 mars, nous affirmons haut et fort que nous sommes féministes et envoyons ainsi un message politique sans équivoque sur notre volonté de revendiquer une société juste, solidaire et égalitaire.

Disponible auprès du conseil central.

Préhospitalier



Le 19 décembre dernier, des paramédics ont bloqué le siège social du groupe Radisson, à Montmagny, dans l'espoir de faire avancer les négociations avec la CSAQ.

Des ententes de principe pour tous les paramédics

Après près de trois ans de négociation et presque un an de grève, le secteur préhospitalier de la CSN peut se targuer d'avoir conclu des ententes de principe pour tous les paramédics qu'il représente.

Il en aura fallu du temps après la signature d'une entente de principe, l'été dernier, avec Urgence santé à Montréal et Laval, mais les choses ont commencé à débloquer à la fin du mois de décembre (non sans quelques actions percutantes, disons-le). Une première entente de principe a été conclue le 21 décembre avec l'un des regroupements d'associations patronales (dont la CTAQ qui emploie la majorité des paramédics de la région), la seconde a été conclue un mois plus tard, le 20 janvier, avec l'autre grand regroupement d'employeurs (la CSAQ).

Les textes comprennent une entente sur la mise sur pied d'un comité paritaire de

fardeau de tâche qui permettra de prévenir les surcharges de travail et de travailler sur des pistes de solution, c'était le dernier objet en litige. Des discussions se poursuivent avec le ministère concernant la conversion progressive des 7/14 en horaire à l'heure dans les zones prioritaires. Au plan salarial, les paramédics obtiennent les mêmes augmentations que dans le secteur public. Autre gain majeur, l'instauration d'un régime de retraite à prestation déterminée.

La convention collective est d'une durée de 5 ans et arrivera à échéance en 2020. Au moment d'écrire ces lignes, les assemblées générales ont commencé à se prononcer sur l'entente (elle a été adoptée dans Charlevoix et à Québec, des assemblées sont à venir à Montmagny, Saint-Marc-des-Carières, Donnacona, Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier, Lotbinière et Saint-Sylvestre).

Maibec

Les membres du Syndicat des travailleurs de Maibec – CSN, à Saint-Pamphile, ont adopté à 92 % une entente de principe. La convention collective, d'une durée de 5 ans, prévoit des augmentations de salaire de 2 % par année pour les 3 premières années et de 2,5 % les deux dernières. Mentionnons également une indexation des primes et un ajustement des classes d'emplois. La convention était échue depuis le 31 décembre 2016.

Pharmacie Brunet

Les membres du tout nouveau Syndicat des travailleuses et travailleurs de Pharmacie de Québec – CSN ont adopté à 83 % une entente de principe, mardi dernier, pour signer leur première convention collective. La convention de deux ans prévoit des augmentations de salaire de 2,5 % par année pour les salariées hors-échelle et au moins 2,2 % pour les autres (en combinant la progression normale et les hausses de salaire) ainsi qu'un REER de 2 % avec Fondation. La convention prévoit 4 semaines de vacances à partir de 7 ans d'ancienneté et jusqu'à 6 semaines (après 30 ans de service). Le travail de fin de semaine est fixé à une fin de semaine sur quatre. Pour le reste, la convention rejoint les standards du secteur.

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

Fév 2018

19 - 20
Suivi d'un dossier
de victime de lésion
professionnelle

Mars 2018

1 - 2
Trésorerie

6 - 7 - 8
Action syndicale en
prévention

6
Secrétariat

13 - 14 - 15
Exécutif syndical 1

27 - 28
Initiation à la santé et à la
sécurité au travail

Avril 2018

4 - 5
Suivi d'un dossier
de victime de lésion
professionnelle

17 - 18
Trésorerie

25
Secrétariat

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

Journées thématiques

Fév 2018

28
Santé et sécurité au travail

féministes

tant

qu'

il

le

faudra

!

Journée
internationale
des femmes
2018



Conseil central
de

Québec Chaudière-Appalaches