

le RÉFLEXE

Conseil central de Québec–Chaudière–Appalaches (CSN) - Sept. 2018

Luttes syndicales
En marche
pour le respect





Une rentrée sur fond d'histoire

Après une période estivale torride, voilà que la rentrée se fait en pleine campagne électorale. Comme à l'habitude, on nous courtise en nous faisant miroiter des milliards de dollars d'investissement ici et là.

Cependant, il est bon de se rappeler le lourd prix payé, au cours des dernières années, à la suite de la mise en place des mesures d'austérité qui ont significativement fragilisé nos services publics. Qui peut affirmer que notre réseau de santé ou de l'éducation se porte mieux après un règne de quatre ans de gouvernement libéral ? Il faut aussi se rappeler que ce gouvernement libéral, composé de plusieurs personnes qui proviennent de l'équipe de la CAQ de François Legault, reprenait allègrement les idées de ce même parti.

Au moment où l'on s'apprête à voter, on doit absolument se méfier du chant des sirènes.

Nous interpellons les partis pour tenter de resserrer les enjeux. C'est le cas de nos services publics, entre autres, par le biais de la Déclaration citoyenne en éducation, et c'est le cas pour l'avenir du chantier naval Davie qui ne compte que cent personnes à l'emploi à ce jour. C'est d'autant plus insultant lorsque le gouvernement de Philippe Couillard se permet d'ouvrir un appel d'offres avec un contenu de 70 % à l'international pour remplacer le CTMA Vacancier qui dessert les Îles-de-la-Madeleine. Manifestement, les bottines ne suivent pas les babines, malgré qu'il soit descendu dans la rue avec les travailleurs le 3 décembre dernier, pour revendiquer des contrats du gouvernement fédéral.

100 ans, ça se fête le 10 octobre!

La rentrée se fait également en soulignant 100 ans d'histoire, faisant du Conseil central de Québec-Chaudière-

Appalaches (CSN) la plus vieille organisation syndicale à Québec. Nous y travaillons depuis maintenant près de deux ans. Nous devons faire un retour à nos débuts et revivre les luttes menées par ceux et celles qui nous ont précédés et qui ont contribué à façonner le conseil central d'aujourd'hui. C'est justement ce que nous allons faire lors d'un événement le 10 octobre prochain. L'assemblée générale se tiendra sur une demi-journée soit de 9 h à 12 h 30. Vous serez ensuite conviés à un dîner sur place pour reprendre avec une présentation spéciale qui débutera à 14 h. Le tout se conclura par un coquetel dînatoire. Nous vous invitons à y participer en grand nombre et ainsi faire partie de l'histoire.

Forum des jeunes

C'est le 15 novembre prochain qu'aura lieu le deuxième Forum des jeunes. Vous recevrez sous peu une invitation pour les personnes de 35 ans et moins dans vos syndicats. L'objectif étant de donner un coup de pouce supplémentaire aux jeunes personnes pour s'impliquer dans leurs syndicats locaux, qu'elles occupent un poste ou non, à vous de choisir, et pour aider les syndicats, le conseil central versera un montant forfaitaire de 150 \$ par syndicat. Sous l'égide du comité des jeunes du conseil central, plusieurs discussions et échanges sont au menu et parmi les invités, Jean Lortie, secrétaire général de la CSN, et Christian Nadeau, professeur à l'Université de Montréal, présenteront plusieurs idées afin de stimuler la vie syndicale.

Comme vous voyez, les activités et les défis ne manquent pas. Pour conclure, je vous souhaite à toutes et à tous une bonne rentrée! ■

RÉFLEXE

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

Il est tiré à 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: Ann Gingras et
Nicolas Lefebvre Legault

Conception et réalisation:
Nicolas Lefebvre Legault

Édition et correction:
Anne Lafleur et Audrey Jomphe

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

En grève pour le respect



Les grévistes de la carrière Calco.

Les quarante salariés de production, membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs des industries manufacturières – CSN (STTIM-CSN), section Graymont Portneuf, sont en grève générale illimitée depuis le 30 juillet 2018. L'objet du litige est l'écart salarial existant avec les autres composantes québécoises de la compagnie.

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

Constatant une certaine désinformation dans leur dossier, les grévistes de la carrière Calco ont décidé à la mi-août de s'adresser directement à la population de Saint-Marc-des-Carières afin de clarifier les raisons de la grève générale. Un tract a été distribué aux résidents par Postes Canada.

« Nous avons constaté une certaine désinformation dans la population depuis le début du conflit », explique Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN), « il était donc important de rétablir les véritables raisons derrière la décision de recourir à la grève de la part des travailleurs. »

Intitulé « En grève pour le respect », le tract explique que la quarantaine de grévistes sont sans convention collective depuis le 28 février 2017 et qu'ils ont dû avoir recours à la grève devant l'impasse des négociations et d'une conciliation infructueuse.

Contrairement à une rumeur persistante, les grévistes ne revendiquent pas la parité avec les autres divisions québécoises de Graymont (la compagnie qui possède la carrière Calco). « Ce que les grévistes revendiquent, c'est une augmentation de 2,75 % par année », explique Louis Bégin, de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN), « ce qui nous semble juste étant donné les écarts qui peuvent aller jusqu'à 8 \$ de l'heure pour les mêmes métiers avec les mêmes équipements dans d'autres divisions de Graymont ». Le syndicaliste précise, toutefois, qu'il n'a jamais été question de combler l'écart d'un coup.

Les autres points en litige portent sur le partage des coûts des assurances et sur les horaires de travail. Il y a un désaccord entre les parties sur des modifications à apporter au régime d'assurance collective. L'employeur demande au syndicat de lui faire confiance aveuglément pour le partage des coûts, ce qu'il ne peut accepter, ayant été floué trop souvent dans le passé. Il y a finalement la question de l'horaire de travail. La partie patronale voudrait introduire un horaire de travail de 10 heures pour certains, mais le syndicat veut que ceux qui ne peuvent pas le faire, pour des raisons de conciliation travail-famille ou de santé-sécurité, puissent rester à un horaire de 8 heures. « Sincèrement, il s'agit vraiment d'une grève pour le respect », conclut Louis Bégin. ■

Calendrier des formations syndicales

Oct. 2018

11 - 12
Trésorerie

16 - 17 - 18
Exécutif syndical 1

30 - 31
Comité de surveillance

Nov. 2018

6 - 7
Initiation à la santé et à la sécurité au travail

20 - 21 - 22
Action syndicale en prévention

21 - 22
Trésorerie

27 - 28
Accidents et maladies au travail

Déc. 2018

3 - 4
Suivi d'un dossier de victime de lésion pro.

5 - 6 - 7
Exécutif syndical 1

11
Secrétariat

18 - 19
Comité de surveillance

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

Un dossier à suivre dans Charlevoix

(NLL) Au début juin, les élu-es municipaux de Charlevoix et le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) sont sortis sur la place publique pour dénoncer les impacts négatifs que la centralisation des approvisionnements du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale ont eus sur l'économie régionale. Une intervention qui semble avoir fait bouger l'organisme.

« Depuis l'adoption d'une nouvelle politique d'approvisionnement centralisée à la grandeur du territoire de la Capitale-Nationale, le 14 novembre 2017, plusieurs fournisseurs d'expérience de la région de Charlevoix ont perdu leurs contrats, c'est inacceptable », dénonçait alors Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN). « La centralisation amène des pertes d'emploi puisque tout ce qui pouvait être centralisé à Québec l'a été », avait précisé Claudette Simard, mairesse de la municipalité de Saint-Urbain et préfet de la MRC de Charlevoix.

Selon des informations récoltées par les syndicats représentant les employé-es du CIUSSS, au moins une demi-douzaine de fournisseurs ont perdu leurs contrats depuis l'adoption de la nouvelle politique. « On parle d'équipementiers, d'entreprises agroalimentaires et de transporteurs de

Charlevoix qui ont perdu leurs contrats », dénonce Ann Gingras. L'opération s'est faite très cavalièrement, « certaines entreprises avaient des contrats depuis plus de 30 ans, mais personne n'a jugé bon de les avertir des changements à la politique d'approvisionnement. Tout cela manque de transparence, le processus est opaque pour les fournisseurs locaux, c'est irrespectueux. »

Les syndicats et les élus dénonçaient, alors que l'ancien CSSS de Charlevoix avait des relations directes avec les fournisseurs, que le CIUSSS passe par un système électronique payant d'appel d'offres. Jusqu'au début de juin, aucun des fournisseurs de Charlevoix ayant perdu ses contrats n'avait reçu de réponses à ses questions ni d'aide pour participer au système. À la suite de la sortie publique, une rencontre d'information avec un représentant du Conseil du trésor a été organisée par la Chambre de commerce pour expliquer le système aux fournisseurs locaux. La direction du CIUSSS s'est également montrée ouverte à faire des appels d'offres pour des lots, plutôt que pour l'ensemble du CIUSSS, afin de permettre aux plus petits intervenants de soumissionner eux aussi.

Du côté des syndicats et des élus municipaux, on aurait voulu que le CIUSSS révise sa politique d'approvisionnement

afin de tenir compte de l'économie locale et régionale. « Ce n'est pas obligé d'être centralisé comme ça, sur la Rive-Sud, le CISSS de Chaudière-Appalaches s'est doté d'une politique d'approvisionnement qui vise à contribuer au développement économique de la région en facilitant les achats locaux », explique Ann Gingras, « il n'y a aucune raison pour laquelle le CIUSSS ne pourrait pas faire de même ». Claudette Simard interpelle les administrateurs et la direction du CIUSSS: « Nous travaillons tous pour notre économie régionale et vous le CIUSSS, que faites-vous pour nos emplois en région et pour l'achat local? ».

Du côté du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale, on se réjouit que la sortie ait permis de faire connaître le dossier. « Ce fut une bonne intervention qui est bien ressortie dans les médias », pense Michaël Tremblay, vice-président du secteur Charlevoix du syndicat, « par contre, on n'a pas encore d'indications pour savoir si la séance d'information a permis de changer les choses, c'est un dossier à suivre et à surveiller de façon constante ». « C'est toujours le même enjeu, on se questionne sur la centralisation excessive d'un nombre grandissant de services vers Québec, la place de Charlevoix est toujours précaire », conclut le syndicaliste pour qui le syndicat doit jouer un rôle de chien de garde et proposer des solutions. ■

Chantier Davie n'est pas encore tiré d'affaire

(NLL) Le chantier Davie continue d'occuper une place importante dans l'actualité, mais n'est pas encore tiré d'affaire selon le président du principal syndicat de l'entreprise de Lévis.

Régent Guay, président du Syndicat des travailleurs du chantier maritime de Lauzon (CSN), a une image-choc pour parler des dernières annonces du gouvernement fédéral: « c'est le pourboire pour l'Astérix ». Après sept mois de négociations, le gouvernement fédéral a annoncé l'octroi du contrat pour trois brise-glaces. « Ça semble gros, il y a trois

bateaux sur le chantier, mais ce qu'il faut comprendre, c'est que c'est un contrat de réparation et de remise aux normes, ce ne sont pas des bateaux que l'on construit » explique Régent Guay.

Selon le président du syndicat, la majorité des 610 M\$ du contrat servira à acquérir les bateaux. « Les chiffres sont parfois trompeurs, on parle en fait de 150 M\$ à 250 M\$ maximum de contrats, tout dépendant de la vitesse à laquelle on exécute les contrats, ça représente du travail pour 250 personnes sur un an ou 100 personnes sur deux ans, ce ne sont pas des grosses

jobs ». Bref, c'est bien décevant par rapport aux attentes créées il y a sept mois par les déclarations de Justin Trudeau!

Pour assurer l'avenir du chantier, le syndicat mise plutôt sur d'autres contrats comme le remplacement du CTMA Vacancier des Îles-de-la-Madeleine ou alors sur les frégates de la Marine royale canadienne à rénover et à construire. « Juste le contrat de rénovation des frégates, c'est 600 emplois pour 5 ans, ça c'est l'avenir », laisse tomber le syndicaliste. ■

Le syndicat dénonce des pratiques inacceptables

À la fin d'août, le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale (CSN) sortait sur la place publique avec de sordides histoires d'abus de pouvoir et d'intimidation dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux. L'histoire a fait grand bruit, et le tour des médias, sans que la partie patronale ne réagisse officiellement auprès du syndicat qui n'entend pas en rester là.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

Ce que le syndicat dénonçait

« Le réseau de la santé et des services sociaux est sous pression: il manque de ressources, il manque de personnel, les gens sont fatigués, la situation est connue », expliquait en conférence de presse Richard Boissinot, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale (CSN), « mais là on en rajoute: on porte à notre connaissance des pratiques inacceptables qui doivent absolument être dénoncées avant qu'elles ne se généralisent ».

« Des cas très précis d'abus se sont produits cet été », révélait Richard Boissinot, « par exemple, au centre d'hébergement St-Augustin, les gestionnaires ont rencontré les employé-es et leur ont dit que s'ils recevaient un appel pendant un congé ou pendant leur fin de semaine de repos, ils étaient obligés de rentrer au travail sous peine de mesures disciplinaires ». Le comble a toutefois été atteint le 22 mai dernier, à Saint-Brigid's Home, quand des cadres ont carrément fait barrer les portes pour empêcher les préposés aux bénéficiaires présents de partir à la fin de leur quart de travail. Les gestionnaires affirmaient qu'une personne devait absolument demeurer pour la soirée et qu'ils ne pourraient pas partir tant qu'ils n'auraient pas choisi qui devait rester. C'est cette histoire en particulier qui a marqué les



Richard Boissinot, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale (CSN)

esprits des journalistes.

Non contents de faire dans l'abus de pouvoir, certains cadres tombent dans l'intimidation. Ainsi, récemment, un cadre de garde du Jeffrey-Hale a menacé les employé-es d'avoir recours à la police pour ainsi forcer une personne à demeurer à la fin de son quart de travail. Selon ce cadre, refuser de faire du temps supplémentaire équivaut à de l'insubordination.

« Au quotidien, les employé-es subissent énormément de pression pour rentrer au travail et ne pas s'absenter, mais certains cadres poussent la note encore plus loin et exigent que les gens se présentent malgré leur maladie », indique Richard Boissinot. « Par exemple, une gestionnaire a fait rentrer au travail un de nos membres alors qu'il était fiévreux, c'est l'infirmière de garde qui l'a renvoyé chez lui. La cadre voulait lui faire prendre sa température rectale pour être bien certaine qu'il était malade ». Pour éviter de manquer de

personnel, certains cadres sont prêts à prendre des risques de contamination.

Pas de réaction patronale

« Il n'y a pas eu de réaction formelle de la partie patronale auprès du syndicat », révèle Richard Boissinot, « ils n'ont fait que nier dans les médias, mais nous n'avons jamais eu d'appel ». Le syndicat, qui avait déjà déposé un grief général le 23 août dernier et des griefs individuels pour dénoncer des cas spécifiques d'abus, n'entend pas en rester là.

« Pour la suite, nous allons interpeller l'employeur », explique le président du syndicat, « on va faire le point lundi matin [le 10 septembre], mais on n'en restera pas là ». « On a jeté une pierre dans la marre, mais notre but n'est pas seulement de dénoncer la situation, on va prendre les moyens pour que ça cesse », conclut Richard Boissinot. ■

La TÉLUQ dans la tempête

Coup de théâtre à la TÉLUQ cet été, le directeur général Martin Noël a été relevé de ses fonctions le 27 juillet dernier par le conseil exécutif du gouvernement, le ministère du premier ministre, à la suite d'une enquête du ministère de l'Éducation supérieure. Dans la foulée, la direction de la TÉLUQ a décidé de mettre fin à l'entente la liant à l'Institut MATCI. Une lueur d'espoir pour les tuteurs et les tutrices de la Télé-Université?

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

« Des irrégularités significatives »

À la suite des pressions syndicales et politiques, Hélène David, ministre de l'Enseignement supérieur, a décidé en mai de demander une enquête sur la TÉLUQ. C'est dans la foulée que le DG de la Télé-Université était relevé de ses fonctions. La ministre a évoqué, lors d'une rencontre avec les employés, « des irrégularités significatives » et de « sérieuses anomalies » dans l'entente avec l'Institut MATCI.

Selon une enquête de Radio-Canada, publiée le 22 août, il n'y aurait jamais eu d'appel d'offres pour le contrat d'encadrement pédagogique et de correction d'examens donné à l'Institut MATCI, un organisme privé marocain ayant des bureaux à Montréal. Le contrat, que le CA de la TÉLUQ n'a jamais vu, a coûté plus de 5 M\$ à la Télé-Université jusqu'à maintenant et dépasse donc largement les 100 000 \$ commandant un appel d'offre public. Selon le diffuseur public, au moins trois lois n'auraient pas été respectées dans le dossier. Trois enquêtes, menées par le ministère et par de mystérieuses « autorités compétentes », sont en cours.

L'entente avec l'Institut MATCI avait été dénoncée comme une privatisation de l'enseignement par les syndicats depuis des mois (la FNEEQ, notamment, avait intenté des recours juridiques). Concrètement, c'est l'encadrement de 6 000 étudiant-es, le tiers des étudiant-es de la TÉLUQ, qui



était donné en sous-traitance. Le syndicat des tuteurs et des tutrices évaluait les pertes d'emplois à plus de 20 % ses membres. Pire, les négociations laissaient entendre que ces derniers n'auraient plus que 13,5 % des contrats (les autres étant laissés à la sous-traitance ou à de nouveaux « professeurs à contrat »).

De nouveaux horizons

Les derniers développements semblent donner raison à la CSN, dont de nombreux intervenants sont actuellement poursuivis en diffamation par la TÉLUQ pour des dénonciations sur la place publique ce printemps. « Ma prétention était que c'est un détournement de fonds publics, que ça allait à l'encontre de la mission publique de l'institution et que l'on tente d'implanter un modèle de sous-traitance et c'est exactement ce que les derniers développements viennent admettre », explique Yves Fortin, secrétaire général du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN), visé par une poursuite à la suite d'une intervention dans une

manifestation.

« On n'a pas eu de nouvelles de la poursuite, mais ça ne serait pas surprenant qu'elle soit abandonnée », pense le secrétaire général; « l'histoire récente vient conforter nos analyses dans ce dossier-là. Ce qui est le plus choquant, c'est qu'on utilise des poursuites pour camoufler une démarche qui est illégale en vertu des lois et des protocoles administratifs du Québec; ils ont développé un modèle d'affaires strictement basé sur ce qui se passe au privé en faisant fi des orientations gouvernementales ». Selon Yves Fortin, il s'agit là d'un bel exemple de marchandisation de l'éducation.

Sans être dans le secret des dieux de la négociation, Yves Fortin croit que les derniers développements ouvrent de nouveaux horizons pour le syndicat des tuteurs et des tutrices. « L'avenir saura nous le dire, mais je ne crois pas que la direction de la TÉLUQ pourra poursuivre la négociation sur la base où elle était engagée [la disparition programmée des tuteurs et tutrices] », conclut-il. ■

1945-1965

La période de l'après-guerre fut une période paradoxale. D'un côté, la CTCC s'affirme de plus en plus radicale jusqu'à sa transformation en CSN et la syndicalisation du secteur public. De l'autre, le conseil central de Québec apparaît singulièrement prudent et attaché aux traditions.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

La longue transition



L'exécutif du Conseil central des syndicats catholiques de Québec élu au congrès de 1960.

Un conseil central... prudent

Dans un reportage publié dans *Le Devoir*, à l'occasion du congrès de 1954 du conseil central, le journaliste Fernand Dansereau parle pudiquement « d'un esprit plus prudent » des syndicats de Québec. Il s'agit en fait d'un euphémisme pour ne pas dire que le conseil central est à l'époque réputé plutôt conservateur et attaché aux traditions.

Alors que la direction de la CTCC est engagée à fond dans la lutte contre Duplessis et qu'elle flirte ouvertement avec certains partis, le conseil central est allergique à l'action politique. Mais vraiment allergique! Au point de boycotter la « Marche sur Québec » de 1954, la première manifestation intersyndicale de l'histoire à se tenir dans la capitale, parce qu'elle est considérée comme trop partisane.

Dans la longue marche de la CTCC, puis de la CSN vers l'action politique non partisane, le conseil central résiste à toutes les étapes. Ainsi, lorsque le congrès de 1954 de la CTCC

vote en faveur de l'action politique syndicale, le conseil central répond en formant un « comité d'action civique » de cinq membres dont le mandat est de présenter un mémoire par année à la ville et à la commission scolaire. En 1959, alors que la centrale débat de la possibilité de participer à la fondation de ce qui deviendra le NPD, le conseil central soumet un amendement à la constitution pour préciser qu'« il est interdit à tout officier et permanent de la CTCC et de ses corps affiliés de s'afficher publiquement en faveur d'un parti politique quelconque ».

Éducation syndicale

Par contre, le conseil central est reconnu pour faire de l'éducation syndicale une priorité. Cela se traduit par des cercles d'étude, de très nombreuses journées d'étude, un collège ouvrier ainsi que des tournées d'assemblées et de formation. Dès 1953, le conseil central embauche un permanent, Réal Label, spécifiquement pour s'occuper

d'éducation. Il sera appuyé, à partir de 1957, par un journaliste, Joseph Pelchat, que le conseil central embauche pour faire la promotion du syndicalisme, notamment au moyen de causeries tous les dimanches à la radio et d'une page hebdomadaire dans *l'Action catholique*.

Organisation

En l'espace de vingt ans, de 1942 à 1962, le membership du conseil central augmentera de 75 %, passant le cap des 20 000 membres. Cette augmentation du membership amènera le conseil central à se professionnaliser. En 1951, l'assemblée générale décide de doubler la cotisation afin d'embaucher deux fois plus d'organiseurs (on passe de deux à quatre). Pour appuyer les syndicats non fédérés, un conseiller technique et deux agents d'affaires s'ajoutent bientôt à l'équipe.

En juin 1952, lors d'une journée d'étude, à laquelle participent une centaine de syndicalistes,

on propose des changements à l'organisation du conseil central. On suggère d'introduire un congrès annuel, de passer à une assemblée générale par mois (plutôt que deux), de se doter d'un budget annuel et d'embaucher une secrétaire. Le reste de la structure change peu, le conseil central est toujours dirigé par un comité exécutif d'une quinzaine de membres et un comité de régie d'une demi-douzaine d'élus. Les équipes sont alors relativement stables (sur 25 ans, on compte six présidents, dont deux, Joseph Parent et Roland Tapin, qui ont fait des mandats de huit ans).

Bouleversements

La croissance du membership est d'autant plus phénoménale que le territoire du conseil central rapetisse au fur et à mesure que la CTCC se développe. En effet, les syndicats du Bas-Saint-Laurent quittent en 1945 pour former le conseil central de Rimouski, ceux de Thetford Mines feront de même en 1957. Un peu plus tard, ce seront les syndicats ►►

►► de Plessisville qui se joindront au conseil central de Victoriaville. Finalement, en 1960, le conseil central devra expulser « à regret » les syndicats de fonctionnaires municipaux puisque leur fédération a décidé de faire bande à part (c'est l'ancêtre de la FISA).

En 1962, après des années de débats, la CSN procède à une réforme de structures et crée des bureaux régionaux. Ces bureaux, sous couvert d'uniformiser les services aux syndicats, prennent sous leur aile tous les permanents des conseils centraux et presque tous leurs champs d'action. Le conseil central est définitivement évacué du champ de la négociation, perd la conduite des grèves et n'est plus que partie prenante de l'élaboration des politiques en matière d'organisation et d'éducation. Il ne reste plus, en fait, que la représentation politique auprès des villes, des commissions scolaires et des groupes sociaux. En 1964, c'est la fin d'une époque, le siège social de la centrale déménage à Montréal.

Une déconfessionnalisation... lente

Si le conseil central et le secrétariat des syndicats catholiques volent de leurs propres ailes depuis la fin de la guerre, l'octroi de l'archevêché ayant pris fin avec la grève de l'*Action catholique* en 1945, les syndicats de Québec restent très attachés à leur caractère confessionnel. En 1959, le congrès du conseil central a même pris position contre la déconfessionnalisation de la centrale. Ce n'est qu'en 1965, soit cinq ans après que la CTCC soit devenue la CSN, que le conseil central enlèvera l'adjectif catholique de son nom pour redevenir le Conseil central des syndicats nationaux de Québec (CSN).



Kiosque intersyndical lors de l'exposition provinciale (Expo-Québec) de 1963; à noter qu'on parle encore de *Conseil central des syndicats catholiques*...

Condition féminine

L'apparition des militantes

S'il y a toujours eu des travailleuses dans les syndicats de Québec, reste que le conseil central était un milieu typiquement masculin. Les militantes ont commencé à apparaître dans l'après-guerre, au fur et à mesure de leur pénétration du marché du travail.

La toute première déléguée à l'assemblée générale du conseil central semble avoir été Bernadette Lachance, présidente du Syndicat national catholique de l'industrie du corset de Québec au début des années 1940. La toute première élue au conseil exécutif du conseil central, en 1949, semble avoir été Juliette Laberge. Elle



Les travailleuses syndiquées se sont révélées aussi combattives que les travailleurs et elles ont mené de nombreuses grèves comme ici en 1952 à l'usine « Mastercraft » de Québec.

était présidente de la section féminine de l'Union protectrice des travailleurs de la chaussure.

Il faudra attendre 1952 pour que le conseil central embauche une première femme, Berthe

Renaud. En 1965, le tiers des membres du conseil central sont des femmes. ►►

Les grands magasins de Québec

Si l'histoire a retenu, avec raison, la grève de Dupuis Frères à Montréal, on n'a pas souvenir d'un évènement similaire à Québec... et pourtant! La lutte des employés des grands magasins de Québec dans les années 1950 n'en fut pas moins épique et illustre bien les difficultés rencontrées par les membres du conseil central à l'époque.

Au début des années 1950, le Syndicat catholique des employés de magasins de Québec est présent sur une dizaine de sites du quartier Saint-Roch. Il s'est prévalu des dispositions de la loi sur l'extension des conventions collectives et bénéficie d'un décret de convention collective. Toutefois, la situation est loin d'être idéale, notamment parce que le décret est géré par un comité paritaire et qu'il n'y a pas de clause de sécurité syndicale. Bref, le syndicat n'est pas enraciné et n'a que peu de moyens de faire respecter la convention collective au quotidien.

En mars 1954, une assemblée de 800 personnes vote pour abolir le décret dans les grands magasins. La stratégie proposée par les conseillers techniques de la Fédération du commerce et les organisateurs du conseil central recommande de lancer une vaste campagne d'organisation pour demander à la Commission des relations ouvrières des accréditations dans chaque grand magasin et négocier des conventions collectives individuelles. La campagne d'organisation porte fruit et le syndicat se retrouve assez rapidement avec une vingtaine d'accréditations individuelles en poche.

Un nouvel édifice

C'est en 1951 qu'est inauguré le nouvel édifice du Secrétariat des syndicats catholiques de Québec (l'actuel édifice du 155, boul. Charest Est.). Le projet a pris des années à se concrétiser, mais quelle fierté! À l'époque, on se vante d'avoir le siège social syndical le plus grand et le plus moderne du Canada.

La négociation de la première convention collective post-décret fut assez rocambolesque. En effet, après un premier arbitrage, six grands magasins de Saint-Roch ont donné le mandat à l'Association des marchands détaillants de négocier une convention collective générale en leur nom. Toutefois, à la dernière minute, la Compagnie Paquet retire son mandat et se déclare prête à négocier seule. Le 23 mars, les négociateurs du syndicat se rendent donc sur les lieux pour rencontrer la partie patronale. La table de négociation est à peine mise que 300 employés se mettent en grève et envahissent la salle de réunion

en déclarant qu'ils ne retourneront pas travailler tant que la convention collective ne sera pas signée, ce qui fut fait quelques heures plus tard. Dès le lendemain, les autres grands magasins acceptaient eux aussi de signer une convention collective avec le syndicat.

L'histoire ne s'arrête toutefois pas là et connaît un épilogue juridique assez long. En effet, la convention collective signée comporte notamment l'introduction de la formule Rand. Or, à l'époque, si le monopole de représentation syndicale

Suite sur la page suivante ►►



Les grévistes de la Davie posent pour le photographe du *Travail* en 1958.

La Davie bouscule les habitudes

En 1958, le Syndicat des travailleurs du chantier maritime de Lauzon bouscule les habitudes du conseil central en déclenchant une grève « hâtive ».

Traditionnellement, le conseil central voit la grève comme une arme de dernier recours. Or, les travailleurs de la Davie entendent bien user de leur rapport de force pendant qu'ils en ont un plutôt que d'attendre d'avoir épuisé tous les recours habituels. Ils profitent donc du fait que plusieurs navires sont à quelques semaines d'être lancés pour

débrayer. La chose est tellement inusitée que le président du conseil central sent le besoin d'émettre une assez longue déclaration où il explique que les grévistes ont l'appui total du conseil central.

Après six semaines de grève, ils obtiennent enfin la parité avec les autres chantiers maritimes (ils étaient les moins bien payés au Canada). Le conseiller technique au dossier est un jeune homme qui marquera profondément la CSN, un certain Marcel Pepin.

►► (Suite grands magasins) est reconnu et que les conventions collectives s'appliquent à tous les salariés, le membership syndical est encore libre. 254 employés sur 607 font donc savoir à la Compagnie Paquet qu'ils n'ont jamais autorisé le syndicat à prélever une cotisation sur leur paie. La partie patronale

décide donc de suspendre les versements au syndicat. La conciliation échoue et le ministre du travail refuse de prendre position. La cause est donc portée devant les tribunaux. Un premier jugement en 1956 déclare la formule Rand illégale puisqu'il ne s'agit pas d'une condition de travail. La fédération et

la CTCC décident de porter la cause en appel. Ce n'est finalement qu'en janvier 1959 que la Cour suprême du Canada juge la formule Rand légale.

Le syndicat tiendra le coup dans les grands magasins de Québec jusqu'à la fermeture du Syndicat de Québec dans les années 1980. Un seul des

magasins syndiqués de l'époque est encore ouvert aujourd'hui, il s'agit de Laliberté. L'histoire ne dit pas quand la compagnie s'est débarrassée du syndicat. À l'heure actuelle, il ne reste plus de syndicat CSN dans les grands magasins de la région de Québec.

Vers la concertation

La peur du chômage

La chose la plus surprenante pour qui se plonge dans l'histoire du conseil central est de constater à quel point Québec était autrefois une ville pauvre. Il a fallu la révolution tranquille et, surtout, la syndicalisation massive des employé-es du secteur public pour que ça commence à changer.

Une ville pauvre

Quelques chiffres suffisent à illustrer la pauvreté relative de la ville de Québec à l'époque. En 1961, les salaires payés à Québec sont plus faibles qu'ailleurs : 68,05 \$ par semaine contre 75,85 \$ (moyenne québécoise) et 78,73 \$ (moyenne canadienne). En parallèle, la ville est un vaste taudis où 45 % des gens sont mal logés.

Les raisons sont multiples, mais la principale, selon Raymond Parent, le président du conseil central à l'époque, est le peu de grandes entreprises. Québec n'a pas d'attrait, pas de ressources naturelles, la plupart des industries sont à vocation locale. « Des petites entreprises dont le rendement est faible et où les salaires sont bas », comme le dit un rédacteur du *Travail* en 1963.

Le chômage, notamment saisonnier, est un réel problème



dans la région de Québec. Il n'est pas rare qu'il atteigne 25 % de la population active. À un certain moment, il y a carrément autant de chômeurs dans la ville que de membres au conseil central. Ce n'est pas pour rien que le conseil central revendique et obtient, en 1944, la création d'un bureau d'attribution des prestations d'assurance chômage à Québec. C'est un sujet qui revient périodiquement durant toute la période.

Les débuts de la concertation

Il semble que la première expérience de concertation régionale remonte à 1956. En

effet, cette année-là, le conseil central est à l'origine de la création d'un organisme de développement économique: le Comité conjoint d'étude des problèmes économiques de la région de Québec qui regroupe des intervenants syndicaux et patronaux ainsi que des élus municipaux. Entre autres « réalisations », la création d'un Bureau de l'industrie et du commerce du Québec métropolitain.

Parmi les propositions de cet organisme pour enrayer le chômage, en 1958, on retrouve les idées suivantes: retarder un peu l'entrée sur le marché du travail des jeunes travailleurs

Épilogue de la grève de l'amiante

En 1952, les syndicats de mineurs de Thetford Mines tournent la page sur la grève de l'amiante. La nouvelle convention collective prévoit l'abolition des postes des scabs embauchés en 1949 et le retour à leur poste de tous ceux qui avaient subi des préjudices pour fait de grève. À ceux qui prétendent que la grève fut un échec, la rédaction du *Travail* répond que, grâce à cette convention collective, les mineurs de la région ont le meilleur salaire de départ au Canada.

en rendant l'école obligatoire jusqu'à 16 ans et en donnant des bourses d'études à ceux qui voudraient les prolonger; changer le caractère fortement saisonnier de l'emploi dans la région; assurer le développement économique du Bas-Saint-Laurent pour freiner l'immigration économique; réduire la semaine de travail à 40 heures; réduire le double emploi; rendre le fleuve navigable à l'année; encourager l'achat local dans les industries; créer un fonds régional de développement économique; et réduire l'immigration aux possibilités d'embauche. ►►

Le comité logement du conseil central

Le conseil central s'est toujours intéressé à la question du logement, comme en témoignent des articles dans *Le Travailleur* dès 1922, mais un changement qualitatif s'opère dans les années 1950. En effet, les militantes et militants d'alors s'attaquent à la solution concrète du problème... en construisant littéralement des maisons pour les membres des syndicats catholiques.

Crise du logement

On s'en souvient peu, mais Québec a vécu une sévère crise du logement au sortir de la Deuxième Guerre mondiale. Au point où un bidonville de près de 1 000 personnes, dont 700 enfants, s'installe sur les plaines d'Abraham jusqu'en 1951. Au même moment, le gouvernement fédéral repense toute son intervention en matière d'habitation et abolit, entre autres, le contrôle des loyers établis pendant la guerre.

Les syndicats sont prompts à réagir et une grande campagne d'opposition est lancée à la fin de 1950. Le conseil central est le premier à organiser une assemblée populaire à Québec, au centre Durocher, au mois de janvier 1951. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, et Joseph Parent, président du conseil central, s'insurgent contre l'abolition du contrôle des loyers et réclament des mesures spéciales contre l'inflation.

Rien n'y fait, malgré les protestations, le gouvernement va de l'avant avec ses projets. Évidemment, la question du logement ne disparaît pas pour autant comme par magie.

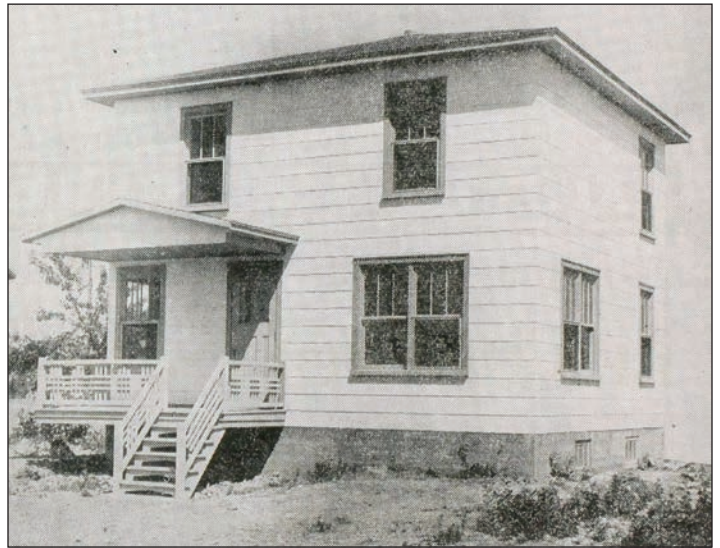
L'année suivante, le congrès de la CTCC recommande à tous ses syndicats et en particulier aux conseils centraux, de « faire tout leur possible pour solutionner le problème du logement dans leur région (...) et de constituer à cette fin des comités logement ». Le mois suivant, le conseil central s'exécute et crée un comité logement composé de quatre membres.

Coopérative d'habitation

Le fait est qu'à l'époque, la majorité des ouvriers de la province sont locataires et que les dés sont pipés contre ceux qui voudraient devenir propriétaires. Selon un calcul de la CTCC, seulement 20 % des salarié-es de la province gagnent un salaire permettant de se qualifier pour un prêt hypothécaire.

À Québec, le comité logement se met au travail. On établit rapidement que les syndiqués de la ville ne peuvent pas payer plus de 37 \$ par mois pour se loger, c'est donc de ce montant que l'on partira pour établir que la maison ne doit pas coûter plus de 6 000 \$ en fin de compte. Les problèmes à surmonter sont multiples: spéculation, taxes municipales, mise initiale de 20 % à l'achat, inexpérience des acheteurs, etc.

Les solutions trouvées sont audacieuses. Pour casser la spéculation, le comité logement convainc le conseil central de faire sauter les intermédiaires, d'acheter lui-même les terrains et de se faire promoteur immobilier par l'intermédiaire d'une coopérative d'habitation. Afin de réduire les coûts au maximum, le conseil central décide de sortir de Québec et



L'une des maisons construites par le conseil central.

d'aller en banlieue ouest, à Sainte-Monique-des-Saules. On s'entend pour produire une maison modèle et, si ça marche, d'y aller pour en faire dix identiques.

En juin 1953, Adélarde Mainguy, le président du comité logement, peut présenter la maison modèle à l'exécutif du conseil central et aux gérants des caisses populaires de la région de Québec. La présentation fut sans doute convaincante puisque durant les années qui ont suivi, la coopérative du conseil central a construit plus de 300 maisons ouvrières. L'expérience fut même reprise dans plusieurs centres ouvriers de la province par d'autres conseils centraux.

Le succès fut tel que le comité logement a dû mettre en place des critères de sélection basés sur les besoins afin de choisir les candidat-es. En échange, le comité leur imposait deux règles: pas de subdivision des maisons et pas de revente avant dix ans pour éviter la spéculation. Le financement temporaire revenait au conseil central et les prêts hypothécaires

aux caisses populaires.

Le projet pilote n'a pas permis un réel décollage de la construction d'habitations ouvrières à Québec, entre autres parce que le conseil central n'a jamais pu résoudre le problème de la finance temporaire et que, faute de capitaux suffisants, les caisses populaires étaient très limitées dans le nombre de prêts hypothécaires qu'elles pouvaient consentir. Le problème de la création d'une « caisse habitation » a bien fait l'objet d'une journée d'étude au conseil central, mais on peut aisément comprendre que, sans renier le projet, les syndiqué-es hésitaient à immobiliser une trop grande proportion des fonds syndicaux dans des projets immobiliers.

C'est finalement l'intervention massive de la Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL), notamment par la garantie de prêt, ainsi que par l'augmentation générale des salaires pendant les trente glorieuses (1945-1975), qui est venue à bout du problème du logement (à tout le moins pour la classe ouvrière syndiquée). ■

Grève et paix

Lux Éditeur a fait œuvre utile en publiant « Grève et paix, une histoire des lois spéciales au Québec » de Martin Petitclerc et Martin Robert. Le sujet avait été peu abordé jusqu'à maintenant et n'avait jamais fait l'objet de publication grand public.

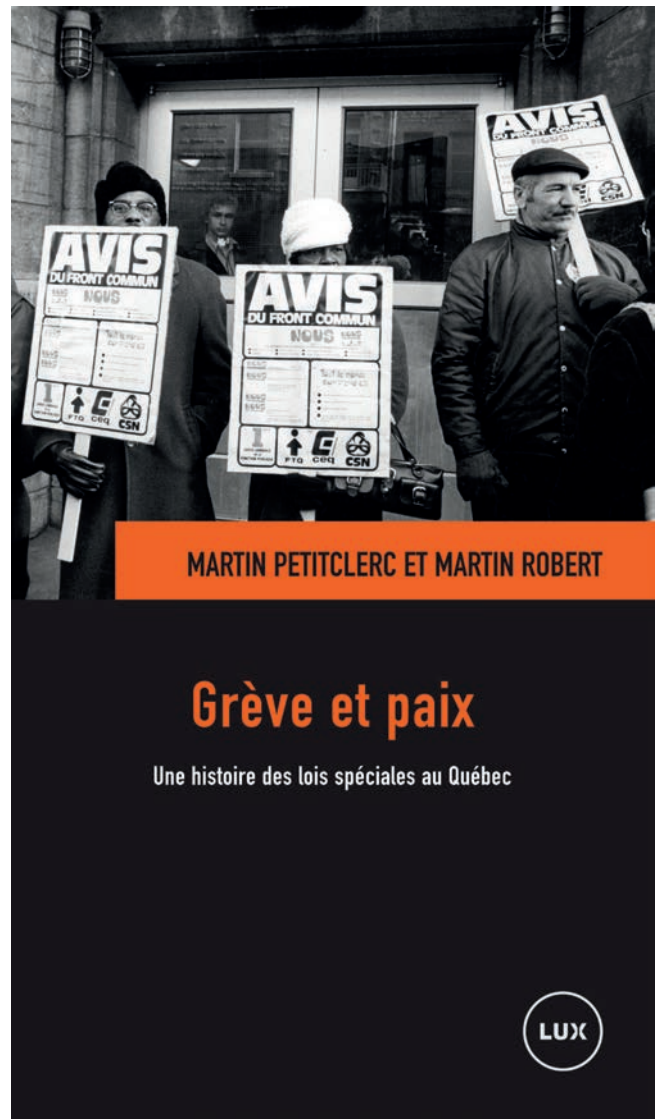
Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

Le livre se présente comme une histoire du droit de grève au Québec et de sa négation, par le biais de lois spéciales, autant dans le secteur public que privé, depuis maintenant plus de 50 ans. Les auteurs soutiennent qu'à l'origine la grève était une liberté que possédait chaque travailleur plutôt qu'un droit. C'est au moment de sa légalisation que l'on procéda à une première tentative d'encadrement, elle devint alors un droit.

Très rapidement, le droit de grève fut entravé par le recours aux injonctions et les premières lois spéciales qui coïncident

avec l'obtention du droit de grève dans le secteur public. Au départ, et jusqu'au milieu des années 1980, le recours à des lois spéciales était sévèrement critiqué comme une atteinte aux droits. Par contre, avec la normalisation des lois spéciales et la création d'une sorte d'exceptionnalisme permanent, il n'y eut bientôt plus besoin de justifier le recours à des lois matraques par la présence d'une crise sociale ni d'assurer des services essentiels.

On le réalise peu, mais les lois spéciales sont en quelque sorte une spécificité québécoise. Elles sont plus nombreuses et beaucoup plus répressives ici qu'ailleurs au Canada. On mesure mal l'impact qu'elles ont eu sur le climat politique et social. Ce livre plaira à toute personne qui s'intéresse à l'histoire du syndicalisme et à la transformation sociale. Il permet un peu mieux de comprendre d'où l'on vient syndicalement et pourquoi on en est rendus là. ■



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 grévistes de la SAQ marchent vers l'Assemblée nationale

Au deuxième jour de grève, sur une banque de six, les grévistes de la SAQ des régions de Québec et Chaudière-Appalaches ont décidé de marcher vers l'Assemblée nationale le 22 août dernier dans l'espoir que le gouvernement intervienne pour dénouer l'impasse.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

La marche, qui partait du Musée national des Beaux-Arts, a emprunté la Grande-Allée pour se rendre jusqu'au parterre de l'Assemblée nationale où plusieurs syndicalistes, dont Ann Gingras, présidente du conseil central, et Jean Lortie, secrétaire général de la CSN, se sont adressés à la foule.

De précaires syndiqués

Il y a près de 600 membres du Syndicat des employé-es de magasin et de bureau de la SAQ (SEMB-SAQ) travaillant dans 63 succursales sur le territoire du conseil central. Même si le nombre de succursales est stable, le nombre de salariés, lui, est en augmentation constante. Au syndicat, on évalue qu'il y a aujourd'hui 46 % de cotisants et de cotisantes de plus qu'en 2005, c'est dire si la précarité a progressé.

En fait, malgré ce que colportent certains médias, travailler à la SAQ est loin d'être une sinécure. Le taux horaire est relativement bon, mais environ 70 % des employé-es sont à temps partiel, certain-es à temps très partiel. En effet, entre 700 et 800 personnes



Manifestation régionale des grévistes de la SAQ le 22 août dernier.

ont moins de 10 heures par semaine aux périodes creuses de l'année. Il faut dire que les personnes à temps partiel n'ont pas droit aux assurances, aux vacances et aux congés de maladie ni aux jours fériés. Ah, et pour progresser à la SAQ, il faut s'armer de patience: ça prend en moyenne 12 ans pour avoir un poste régulier.

Un employeur en demande... de précarité

Même si la SAQ est en très bonne santé financière, elle remet quand même un milliard de dollars par année au gouvernement, elle en demande. Pour se faciliter la vie et continuer de gérer ses horaires à la petite semaine, la Société voudrait réduire le nombre de postes réguliers et réduire les protections qui garantissent un horaire de qualité aux salariés les plus anciens. Aussi, la direction

voudrait que 200 employés réguliers de plus travaillent les samedis et dimanches.

Ces demandes auraient des conséquences importantes pour les employé-es. Par exemple, ça voudrait dire que plus de 700 personnes changeraient d'horaire et de succursale. Ça impliquerait aussi une attente plus longue avant d'obtenir un poste régulier et ça voudrait dire que les « nouveaux » employé-es réguliers seraient forcés de travailler le soir et la fin de semaine.

Des revendications légitimes

Le syndicat trouve que les demandes patronales entretiennent le cercle vicieux de la précarité et du trop grand nombre d'employé-es à la SAQ. Le SEMB-SAQ est prêt à faire un bout de chemin, mais refuse les demandes de reculs. Les membres du syndicat

sont dévoués à leur travail et voudraient en faire un véritable gagne-pain. Dans le contexte actuel, leurs demandes de conciliation travail-famille-études sont tout à fait légitimes. Le syndicat, qui souligne l'importance sociale de cet enjeu (le gouvernement a même créé un comité ministériel sur la question), parie précisément là-dessus en période préélectorale et espère que le gouvernement enverra les mandats pour débloquer la situation.

La convention collective du SEMB-SAQ (CSN) est échue depuis le 31 mars 2017. Une cinquantaine de séances de négociation jusqu'à maintenant n'ont pas permis de débloquer la situation. Les membres du syndicat ont voté à 91 % en juin pour un mandat de six journées de grève à utiliser au moment jugé opportun. ■

C'est réglé

Quelques brèves sur les dernières ententes signées dans la région

Château Mont Sainte-Anne

Adoptée à 87 % le 26 février. La nouvelle convention collective, d'une durée de sept ans, prévoit des augmentations de salaire de 2 % par année. Le principal gain syndical est un Article 39 qui fait reconnaître la juridiction syndicale sur le nouveau Centre des congrès (en rénovation), ce qui officialise et rend permanents les emplois des membres et bloque la sous-traitance. Les syndiqué-es sont globalement satisfait-es et considèrent avoir atteint leurs objectifs.

Quincaillerie Durand

Adoptée à 91 % le 1er mai. Parmi les gains obtenus lors de cette négociation, mentionnons une échelle unique de salaire (très bénéfique pour les caissières), des augmentations de salaire supérieures aux deux dernières conventions collectives, ainsi que le maintien de la plupart des acquis.

Transport autobus B.R.

Adoptée à 69 % le 13 juin. La convention collective, d'une durée de cinq ans, prévoit des augmentations de salaire de 1,65 % la première année (rétroactive au 1^{er} juillet 2017), 2 % les trois suivantes, avec possibilité de plus s'il y a bonification des contrats avec les commissions scolaires, et de 2,5 % la dernière année. La convention collective prévoit également un meilleur pourcentage de vacances à partir de huit ans au lieu de dix et ne contient aucun recul sur le plan normatif.

Librairie Renaud-Bray

Adoptée à 94 % le 13 juin. La convention collective d'une durée de trois ans prévoit des augmentations de salaire de 2,4 % la première année et de 2 % les suivantes pour les salarié-es au maximum de l'échelle et de 2,5 % par année pour ceux et celles qui sont en progression. La convention prévoit un montant forfaitaire de 1 % à la signature pour les salarié-es qui sont au maximum ou hors échelle. Pour le reste, il s'agit essentiellement d'un renouvellement.

SICO



Le 1^{er} mai, les grévistes de SICO présentaient une question de privilège lors de l'assemblée générale du conseil central. Au micro, Sylvain Carbonneau.

Une entente après 4 semaines de grève

C'est après quatre semaines de grève générale que les travailleuses et les travailleurs de l'usine SICO, à Beauport, ont mis fin à leur conflit. Les membres du syndicat ont en effet accepté, à 54,2 %, les dernières offres patronales en assemblée générale le 10 mai dernier.

La convention collective, d'une durée d'un an et demi, prévoit des augmentations de salaire de 2,5 %, rétroactives au 1^{er} novembre 2017 et des augmentations de 1,5 % au 1^{er} novembre 2018. La convention collective arrivera à échéance le 31 mars 2019.

C'est l'incertitude quant au renouvellement du contrat avec RONA, principal client de l'usine, qui a amené à la signature d'une convention collective plus courte que d'habitude. Les membres du syndicat n'ont pas accepté cette issue de gaieté de cœur.

« À la lumière des résultats, il est apparemment pour nous que les relations de travail et le climat de confiance sont à reconstruire à l'usine », a déclaré Sylvain Carbonneau, président du Syndicat des employé-es de SICO Inc. (CSN).

Chantier Davie

Le nouveau syndicat des employé-es de bureau, techniciens et entretien de Chantier Davie, a signé une première convention collective CSN dont le contenu a été adopté à 86 % en assemblée générale le 19 avril. La convention collective, d'une durée de cinq ans, prévoit des augmentations de 2,5 % par année les deux premières années et de 2 % par année les suivantes. La convention prévoit aussi l'ajout d'une banque de temps.

Autres ententes

- Beauce-Atlas - 14 avril.
- Metro Comporté - 12 juin.
- Ray-Car - 19 juin.
- Produit forestiers D.G. - 19 juin.
- Dupont Canada - 20 juin.
- Transport scolaire CharlevoixEst - 21 juin.
- Caisse d'économie solidaire - 9 juillet.

Bienvenue à la CSN!

Six syndicats ont reçu des accréditations pour représenter quelque 90 travailleuses et travailleurs sur le territoire du conseil central depuis la parution du dernier *Réflexe*. Les raisons de se syndiquer sont variées, mais tournent habituellement autour de la volonté de se faire respecter et d'améliorer ses conditions de travail.

Brasseurs R.J. – 3 salariés de l'entrepôt – Accrédité le 13 avril.

Comptoir Agoshin
– 4 salariés de l'OSBL – Accrédité le 8 mai.

Indigo-Parc – 13 salariés de deux stationnements – Accrédité le 17 mai.

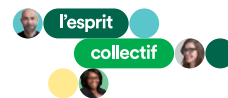
Hydro Technologies (Canada) – 28 salariés de la fabrication – Accrédité le 25 mai.

SCA de la Rivière-du-Sud
– 29 salariés du commerce – Accrédité le 15 juin.

SONIC de Disraeli
– 13 salariés du commerce – Accrédité le 19 juillet.

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



Du 12 au 14 octobre 2018

MARATHON
SSQ — QUÉBEC

Un nouveau parcours 100 % Québec

Le nouveau parcours de l'épreuve du marathon passera à travers 8 quartiers de Québec et sera agrémenté des plus beaux attraits de la ville.

Pour vous inscrire au Marathon SSQ de Québec 2018, rendez-vous sur le site jecoursqc.com



SSQ Assurance est heureuse de soutenir la cause de la maison des œuvres Jean Lafrance lors de cette édition 2018 du Marathon SSQ Québec.

**100 ans de solidarité
ça se souligne !**



Célébration du 100^e anniversaire
« Faites partie de l'histoire »

10 octobre 2018, 14 h
Grand Salon de l'Université Laval

Inscription obligatoire, informez-vous auprès du
secrétariat du conseil central au 418 647-5824 ou
à anne.lafleur@csn.qc.ca.

