

RÉFLEXE

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) - septembre 2017

Négociation des CPE :

Un automne qui s'annonce chaud

p. 4 et 5

Forum des jeunes :

Sommes-nous si différents?

p. 20



Chronique historique :

La résistance des cordonniers

p. 10 et 11





Libre expression à quel prix ?

Voilà, la rentrée est faite et déjà elle s'annonce passablement chargée.

Fraichement sortis du congrès de la CSN, nous devons rapidement nous organiser comme en témoigne la résolution sur la vie syndicale qui y a été adoptée en juin dernier. En effet, nous devons procéder à une analyse des besoins des syndicats affiliés en matière de vie syndicale d'ici le 31 décembre 2017. Une vie syndicale saine et en santé est primordiale et vient influencer l'ensemble de notre capacité à se déployer. C'est d'ailleurs dans ce cadre que nous recevrons Christian Nadeau, professeur de philosophie à l'Université de Montréal et auteur du livre « *Agir ensemble : repenser la démocratie syndicale* » lors de la prochaine assemblée générale du 11 octobre.

La démocratie est un mot présentement populaire et est interprété de multiples façons. La démocratie politique en prend pour son rhume lorsque nous constatons les agissements du président américain, Donald Trump. Certes, il a été élu démocratiquement, du moins selon l'information que nous avons actuellement, mais il fait fi des règles les plus élémentaires en cherchant à tout prix à consolider sa base avec des affirmations grotesques et même mensongères qui contribuent à diviser un pays déjà rongé par les suites d'une guerre civile qui n'a jamais réussi à régler, une fois pour toutes, la question du racisme et de la ségrégation. Au contraire, les extrémistes considèrent maintenant que tout est permis avec un président qui laisse l'impression d'être un des leurs.

Sommes-nous à l'abri? Absolument pas! Nous n'avons qu'à constater les slogans des banderoles affichées depuis quelques temps dans notre ville tels « *rémigration* » ou « *réfugiés non*

merci » en faisant référence aux Syriennes et aux Syriens récemment émigrés au Canada. Ajouter à cela le débat démesurément médiatisé sur le cimetière musulman, sans oublier les têtes de porcs laissées devant une mosquée de Québec ainsi que l'atroce fusillade qui s'y est produite. Tout dernièrement, on apprenait que l'automobile du président du Centre culturel islamique de Québec avait été incendiée, mais selon plusieurs, il ne fallait surtout pas sauter aux conclusions et parler de crime haineux. Assumons-nous SVP! Tout comme le fait qu'un chat est un chat, il ne faut pas avoir peur de dire qu'un raciste est un raciste ou qu'un crime haineux est un crime haineux. Appelons les choses par leurs noms pour que ça change!

Pendant ce temps, l'adhésion à des groupes extrémistes comme Atalante, La Meute et d'autres dont nous ignorons l'existence ne cesse de croître. Ces groupes carburent aux discours qui sèment la division et les préjugés qui exacerbent la haine des uns contre les autres. Néonazis, fascistes, suprématistes blancs, citoyens de souche, etc., comment y voir clair devant autant d'étiquettes et surtout comment ne pas se laisser duper par des discours hypocrites qui se réclament de la liberté d'expression?

Tout ce climat viendra teinter notre action syndicale et notre quotidien qui s'alimente de valeurs comme la solidarité et l'équité pour une société que nous voulons inclusive sans exclusion. Nous le savons, une forme de populisme règne chez nous depuis fort longtemps. Nous tenterons de démêler tout cela lors de l'assemblée générale.

Forum des jeunes

Vous avez reçu au mois de juin, une première invitation pour le 2^e Forum des jeunes qui se tiendra le jeudi 2 novembre 2017, sous la thématique « *Les Jeunes, sommes-nous si différents?* ». Ce forum, organisé par le comité des jeunes du conseil central, vise les membres des syndicats affiliés qui ont 35 ans et moins. Il s'annonce fort intéressant et sera un lieu privilégié pour que les jeunes se réseautent et échangent sur des préoccupations qui leur sont propres. Nous vous encourageons à cibler des personnes de votre syndicat et à les déléguer à cette journée de réflexion et de formation.

En terminant, vous êtes à même de constater les nombreux postes vacants au conseil syndical qui seront à combler lors de la prochaine assemblée générale. Cela est principalement dû aux résultats du vote d'allégeance syndicale dans le secteur de la santé et des services sociaux du printemps dernier. Au nombre de ces départs, il faut ajouter celui de Claude Allard, un militant extraordinaire de grande conviction qui a devancé la prise de sa retraite ainsi que d'une militante non moins extraordinaire, la 2^e vice-présidente, Emilia Castro, qui pour les mêmes raisons nous quittera. Les deux militent au conseil central depuis plus de 25 ans. Je voudrais saluer nos deux camarades de cœur qui ont cru au conseil central, qui se sont investis et surtout qui se sont impliqués activement dans les luttes sociales et syndicales. Sans aucun doute, nos chemins se croiseront régulièrement dans notre quête pour une société juste et égalitaire... Solidarité camarades!

Lettre à Marie

Par EMILIA CASTRO
2^e vice-présidente



Québec, septembre 2017

Mon amie,

C'est la première fois que les mots sont difficiles à trouver. Je me trouve devant une feuille blanche et ce n'est pas par manque d'inspiration, mais bien parce que la situation actuelle est difficile un peu partout dans le monde. Le Québec et notre ville n'échappent pas à cette réalité qui est parfois dure, mais où il y a heureusement toujours des rayons d'espoir qui viennent nous donner ce petit coup de pouce qui nous aide à continuer d'avancer.

Il y a une vague froide de droite qui frappe le monde, où l'intolérance, la terreur et la peur de l'autre sont présentes. Les discours des leaders de ce monde n'arrangent pas les choses. Au lieu de se questionner sur les failles du système actuel, où le pouvoir économique et politique sont détenus par une minorité, il est plus facile de menacer de construire des murs, pas seulement physiques, mais également idéologiques.

Il me semble que nous avons appris de notre histoire passée que le respect des droits de l'homme est essentiel, que les espaces démocratiques doivent servir à dialoguer pour mieux se comprendre et pour mieux saisir nos différences qui enrichissent notre monde. Or, pour les grands de ce monde, la course au profit est la seule chose qui compte.

Heureusement, il y a des avancées dans les luttes que nous menons, comme celle au Chili, où après 28 ans d'interdiction et deux ans et demi d'intenses débats, une loi a été votée, et une fois promulguée par la présidente, Michelle Bachelet, l'avortement sera possible dans trois cas précis : pour les femmes dont la vie est en danger, pour les victimes de viols et pour les femmes dont le fœtus est jugé non viable. Cette situation correspond à 3 % des cas d'avortement au Chili.

La Corporation pour les droits sexuels et reproductifs (Miles) a qualifié cette décision d'historique, car elle « marque un avant et un après pour les femmes chiliennes ». En effet, il est important de signaler que cette loi constitue le premier pas pour l'obtention de l'avortement libre, sécuritaire, gratuit et légal !

Une victoire pour le droit des femmes en Jordanie : les violeurs ne pourront plus épouser leurs victimes. Le parlement jordanien a aboli l'article 308 du Code pénal stipulant que « si un mariage valide est conclu entre [un violeur] et sa victime, les charges seront abandonnées, et l'exécution de toute sentence rendue contre le violeur sera suspendue ». Entre 2010 et 2013, 159 violeurs avaient profité de cette loi ancestrale. Pour Salma Nims, membre de la commission nationale jordanienne pour les femmes : « c'est une victoire pour le droit des femmes ».

Ma chère amie, notre correspondance se trouvant à l'intérieur du journal du CCQCA prendra fin. J'ai décidé de prendre ma retraite au mois d'octobre.

Que dire de toutes ces années passées à militer dans mon syndicat des CPE, dans ma fédération et surtout au conseil central ; des années de bonheur, des manifestations et des actions qui m'ont permis de continuer mon implication syndicale et féministe commencée dans mon pays d'origine, le Chili. J'ai rencontré des femmes et des hommes extraordinaires. Je retrouverai ces personnes dans des lieux de résistance et de lutte. Tous seront, à jamais, gravés dans mon cœur.

Tendresses,

Emilia



Des militantes de la Coalition régionale de la Marche mondiale des femmes (CRMMF) le 3 juin après une action symbolique, solidaire et internationale sous le thème « Paix et migration » dans le cadre des 24 h d'actions féministes.
Photo : Nicolas Lefebvre Legault.

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,
Émilie Castro, Gino Provencher et
Nicolas Lefebvre Legault

Conception et réalisation:
Nicolas Lefebvre Legault

Édition et correction:
Béregère Lottin

Crédit photos: la BANQ,
Claude Demers, Michel Giroux,
Pierre Lachance, Antoine Letarte,
Nicolas Lefebvre Legault,
Gino Provencher et Pierre Lachance.

Un automne qui s'annonce chaud

Après avoir passé l'été à « réfléchir à la grève », les travailleuses syndiquées des CPE affiliés à la CSN sont invitées à se prononcer dans une série d'assemblées générales qui se tiendront à la rentrée. Elles seront invitées à se prononcer sur un mandat de grève de six jours à exercer au moment jugé opportun. Louise Labrie, présidente du Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de Québec Chaudière-Appalaches (CSN), est catégorique: « nous sommes allées au bout de ce qu'on était capable de faire sans moyens de pression ».

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

Une longue négociation

Les conventions collectives des travailleuses des CPE sont échues depuis le 31 mars 2015. La négociation est bien entamée, une trentaine de rencontres ont eu lieu, mais elle piétine actuellement. Si presque tout le « normatif » est réglé, ça bloque sur tout ce qui est monétaire et sur quelques enjeux chers aux travailleuses.

« Nous sommes parties en négociation avec cinq priorités, mais les coupures et la réforme nous ont amené d'autres enjeux où l'employeur est en demande », explique Louise Labrie, qui est également représentante du secteur des CPE à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS). « Ce qui est problématique, c'est qu'il reste trop de choses monétaires sur la table, confie M^{me} Labrie. Il y a eu peu de débats sur les points qui achoppent parce que c'est dur d'avoir un moyen terme, on arrive vite au bout des discussions, ce sont des points où c'est oui ou c'est non, il n'y a pas de juste milieu ».



Quelques enjeux

Il reste plusieurs enjeux à régler qui sont chers aux travailleuses, notamment les salaires, la retraite, l'assurance, les vacances, les ratios, ainsi que la place des travailleuses au conseil d'administration et assemblées du CPE.

Sur le plan monétaire, les travailleuses revendiquent les mêmes augmentations de salaire que ce qui a été négocié dans le secteur public. Ça bloque parce que la partie patronale ne veut rien savoir de la relativité salariale et offre des forfaitaires moins généreux (parce qu'ils sont basés sur les salaires des travailleuses des CPE, qui sont globalement moins élevés que ceux du secteur public). En ce qui concerne le plan des retraites, c'est l'employeur qui est en demande et qui voudrait la faire passer à 61 ans et introduire une série de barrières à l'entrée sur une base essentiellement idéologique. Du côté des assurances, depuis que l'employeur s'est retiré de celles-ci, les coûts ont augmenté et les travailleuses demandent que le ministère compense pour le retrait de l'employeur. Cela permettrait d'améliorer le régime et d'en diminuer les coûts pour les syndiquées.

En ce qui concerne l'organisation du travail,

après avoir normalisé les vacances et les congés lors de la dernière négociation, les syndicats demandent maintenant que les travailleuses qui changent de CPE puissent garder leur banque de vacances, comme ça se fait dans le secteur public. En ce qui concerne les ratios, les syndicats demandent tout simplement que le ministère respecte sa propre réglementation. En effet, depuis les coupures, la mode est à calculer les ratios enfants/éducatrices au niveau de l'installation et non des groupes. Ainsi, les travailleuses en pause et celles affectées à d'autres tâches comptent maintenant dans les ratios, ce qui n'a pas de bon sens.

Finalement, l'enjeu majeur : les syndicats demandent d'ajouter une clause dans les conventions collectives pour garantir la place des travailleuses dans les conseils d'administration et les assemblées des CPE. En effet, certaines associations patronales voudraient revenir sur cet acquis historique. Louise Labrie explique : « parfois les directions ne réussissent pas à faire passer certaines choses en conseil d'administration et elles veulent pouvoir se reprendre quand ce dernier se renouvelle, or les travailleuses sont porteuses de l'histoire... ».



^ Les syndicats CSN du réseau des CPE étaient réunis en instance provinciale, à Québec, le 13 juin, pour faire le point sur les négociations de leurs conventions collectives. Une centaine de délégué-es ont alors manifesté devant les bureaux du ministère de la Famille sur la rue Jacques-Parizeau.

La mobilisation est enclenchée

Le secteur des CPE expérimente, pour la première fois, un modèle d'information axé sur le web plutôt que le papier.

« Ça se passe très bien, la fréquentation de la page Facebook est assez intense, on a vraiment vu la différence à la fin du mois de mai et au début du mois de juin avec le blitz de négociation de 5 jours », raconte Louise Labrie, « pour informer les membres pendant le blitz on a pris l'habitude de faire une vidéo quotidienne sur les sujets du jour à la table. Nous avons vu qu'il y avait de l'appétit pour ça : certaines vidéos ont eu jusqu'à 85 000 vues, c'est impressionnant, ça veut dire que ça circule ».

Pour l'instant, à part des opérations de visibilité, il n'y a pour ainsi dire pas eu de moyens de pression dans les CPE, mais ça pourrait changer bientôt. Chacun des

37 syndicats du secteur est reparti en juin avec le mandat de consulter ses membres sur un mandat de grève de six jours. Une tournée d'assemblée est en cours jusqu'au 24 septembre, celle de la région aura lieu le 16 septembre. Comme il y a toute sorte de syndicats dans le réseau, des syndicats locaux représentant les travailleuses d'un seul CPE et des syndicats régionaux comme celui de Québec-Chaudière-Appalaches qui en représente 1 500 dans 58 CPE, l'obtention du mandat de grève repose sur un quorum combiné. C'est-à-dire que 50 % des syndicats représentant ensemble plus de 50 % des membres doivent l'obtenir. « Dans notre cas, on parle en fait de 58 mandats de grève dans 58 accréditations différentes, c'est une grosse opération », explique Louise Labrie qui précise qu'une fois le mandat obtenu, des votes de ralliement seront demandés.

Appel à la solidarité

« Jusqu'à maintenant, la majorité des points qui ont été réglés l'ont été au statu quo, il n'y a rien de flamboyant, confie la syndicaliste. On doit se mobiliser pour faire des gains, on a fait des concessions importantes dans la dernière ronde de négociation ».

Si, comme toujours, le rapport de force

est essentiellement entre les mains des travailleuses des CPE, la syndicaliste n'hésite pas à faire appel à la solidarité des autres syndicats du conseil central. « C'est sûr qu'on demande tout l'appui possible de nos collègues syndiqués, quand on va entrer en mobilisation on va avoir besoin d'eux, tous les petits gestes vont compter », conclut la militante.



<<

Louise Labrie, présidente du Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite-enfance de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) et représentante du secteur des CPE à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), prenait la parole lors d'une récente manifestation des syndicats CSN des CPE.

Photos :
Nicolas Lefebvre Legault

Adapter la convention pour mieux protéger les chargé-es de cours



De gauche à droite : Membres du comité de négociation : Pierre-Charles Tremblay, Claudia Comtois, Suzanne La Vallée, Jonathan Yves Fortin (CCQCA-CSN), président de cette assemblée générale et Louise Néron, secrétaire générale du SCCCUL.

La phase de négociation entre le syndicat des quelque 1 650 chargé-es de cours et la direction de l'Université Laval vient de débuter.

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

Le projet syndical a été déposé le 23 mai dernier, et après quelques rencontres exploratoires, le syndicat s'attend à une réponse de l'employeur sur l'ensemble des demandes en septembre. « Pour l'instant, le climat est encore cordial à la table de négociation, rapporte Christine Gauthier, présidente du SCCCUL, mais ça va être important, cet automne, de voir où la partie patronale loge. »

Un projet enraciné

Le comité syndical de négociation a été formé il y a un an. Un gros travail a été fait avec plusieurs consultations, un sondage et une tournée du campus. « On s'est rendu compte qu'il y a énormément de gens en situation de souffrance », explique Christine Gauthier qui constate que les problèmes sont multiples et différents d'une faculté

à l'autre. « Il y a soixante personnes qui appliquent la convention et qui l'appliquent différemment selon les choix et les réalités locales », explique-t-elle.

« Nos consultations avec les membres nous ont amenés à proposer plusieurs changements tenant compte de divers problèmes. Nous avons un projet ambitieux dont l'objectif est de bien protéger les travailleurs », explique Christine Gauthier. « On ne propose rien de flamboyant : on veut boucher les trous dans notre convention collective, l'adapter et régler les problèmes ».

Un projet important

Le projet syndical s'attaque à trois grands problèmes. Le premier c'est d'adapter la convention collective aux changements dans

l'enseignement, dans le type de cours offert, le mode et l'organisation du travail. « On n'a rien dans notre convention sur les cours à distance par exemple, rien sur les droits d'auteur, on veut corriger cela », illustre M^{me} Gauthier. « On est prêt à s'adapter, mais ça prend des conditions, un encadrement », précise-t-elle.

La précarisation du travail est un autre enjeu ; « par exemple, la mode est aux cours fractionnés, ça fait en sorte que des gens n'ont jamais le nombre d'heures pour que la convention s'applique, et de plus en plus de cours échappent aux chargé-es de cours », dit Christine Gauthier. Face à la précarité croissante, le syndicat propose plusieurs solutions, notamment, de réduire l'arbitraire et d'uniformiser l'application de la convention collective et d'augmenter la durée du lien d'emploi.

Nous constatons aussi une explosion de la surcharge de travail non rémunérée. Le syndicat constate la même hausse du nombre d'étudiantes

et d'étudiants en situation d'handicap que dans les autres secteurs d'enseignement (ex. : collégial). Une situation que la convention ne prévoyait pas et qui commande l'ajout de ressources. En parallèle, il y a une multiplication des grands groupes, et ce, pour économiser. Tout cela amène une gestion de plus en plus lourde pour les chargé-es de cours. Le projet syndical essaie de départager les responsabilités des uns et des autres au plan de la gestion des modalités. Finalement, le projet syndical propose de réviser les ratios pour l'aide pédagogique qui ne reflète plus bien la réalité (ils ne sont adéquats ni pour les très petits groupes ni pour les très grands). « Nous ce que l'on veut, ce sont les conditions pour bien appliquer les pédagogies appropriées aux différentes situations », explique la présidente du syndicat.

Négociation coordonnée

Le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval participe à la négociation coordonnée de la FNEEQ. Selon



Leblanc, Christine Gauthier,
Photo : Pierre Lachance

Christine Gauthier, le fait d'être plusieurs syndicats, une dizaine, permet d'augmenter le rapport de force et d'obtenir un « effet de négociation ». « C'est différent d'une université à l'autre, mais on consolide la profession et les gains des uns et des autres », explique la syndicaliste. Actuellement, les chargé-es de cours du Québec ont identifié quelques 13 priorités nationales qui vont de la rémunération des différents congés en passant par la stabilisation et la protection de l'emploi.

L'élaboration du projet syndical des chargé-es de cours a nécessité quatre rencontres du conseil syndical. C'est un travail sérieux et étoffé. Le syndicat est content de constater qu'il y a une ouverture du côté de la direction de l'Université Laval qui envoie pour l'instant des signaux indiquant qu'elle veut vraiment négocier. « Nous sommes rendus à l'étape de faire comprendre nos demandes et d'asoir leur légitimité. Nous, on pense qu'on a fait des choix qui sont légitimes, on ne demande rien de farfelu, nos demandes sont certes nombreuses, mais raisonnables et nécessaires », conclut Christine Gauthier.



Quelques photos de l'inauguration de l'Astérix au chantier Davie.

(La rédaction) Cet été, le chantier Davie inaugurerait le plus grand navire militaire jamais réalisé par un chantier naval canadien: l'Astérix.

Il s'agit d'un navire de soutien de la Marine royale canadienne. Les travailleuses et les travailleurs, ainsi que la population, ont été invités à une grande fête. Plusieurs élu-es de tous les paliers de gouvernement (jusqu'au Sénat fédéral) étaient présents pour honorer le savoir-faire des artisans de la Davie. Le

conseil central, la FIM et la CSN s'étaient déplacés pour appuyer le syndicat et réitérer l'appui de notre mouvement aux quelque 1 369 employés-es du chantier Davie.

« Avec la réalisation de l'Astérix, les gens qui travaillent à la Davie ont prouvé, une fois de plus, qu'ils étaient capables de livrer un produit de haute qualité dans les délais et sans dépassements de coûts. (...) Des solutions sont mises de l'avant par le chantier, entre autres, pour remplacer les brise-glaces de la Garde côtière canadienne et elles sont bien moins chères que celles des

concurrents. La Marine royale canadienne et la Garde côtière canadienne ont des besoins réels et urgents que le chantier naval Davie peut combler avantageusement. Le gouvernement fédéral de M. Trudeau ne peut l'ignorer. Il est plus que temps que notre région et notre chantier, aient leur juste part des contrats fédéraux. C'est une question d'équité et de reconnaissance ».

- Ann Gingras, présidente du conseil central (extrait d'une lettre ouverte publiée dans *Le Soleil*)

Photos : Nicolas Lefebvre Legault

Le syndicat CSN derrière la relance

L'action syndicale et la créativité des travailleuses et des travailleurs a permis de renverser la tendance au déclin à la traversée de Québec-Lévis, un gain pour toute la région.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

L'année 2015 s'est avérée catastrophique pour la Société des traversiers du Québec (STQ). L'effet combiné d'une série de hausses de tarifs et de la grève de trois semaines menée par les métallos à l'automne a fait fuir la clientèle et a provoqué une baisse d'achalandage de 30 %. Constatant l'hémorragie, le Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec-Lévis (CSN), qui représente tous les employé-es du traversier à l'exception des capitaines, lieutenants, assistants et chefs mécaniciens, a mobilisé ses membres pour proposer des solutions permettant de renverser la vapeur et ramener la clientèle.



Photo : Antoine Letarte

Choc tarifaire

Comme toutes les sociétés d'État, la STQ a un mandat d'autofinancement et doit répondre à des commandes politiques en cette ère d'austérité.

« La Société des traversiers du Québec n'avait pas comme priorité d'aller chercher une nouvelle clientèle. Pour augmenter les revenus, leur seule solution était d'augmenter les tarifs ce qui a fait fuir les gens au lieu d'en amener d'autres », raconte Éric Bégin, le président du syndicat. Au fil des ans, les hausses salées se sont succédé beaucoup plus rapidement que l'inflation. « À un moment

donné, c'était quasiment gênant pour les caissiers de dire aux familles combien ça coûtait, se souvient France Paré, trésorière du syndicat, c'était rendu 28,40 \$ pour l'aller-retour pour une famille de 4 piétons, un non-sens, les familles viraient de bord. »

Coup de tonnerre au printemps 2016, l'étude des données de la STQ montre une baisse d'achalandage marquée dans toutes les catégories et même un manque à gagner de 2 millions de dollars, et ce, malgré une hausse généralisée des tarifs (jusqu'à 25 % pour certaines catégories).

Le syndicat mobilise la créativité de ses membres

Inquiet, le syndicat CSN écrit à la direction le 1^{er} mai 2016 pour connaître ses intentions face à la baisse d'achalandage.

« Ils n'étaient pas très proactifs, il a fallu les brasser un petit peu », explique Éric Bégin. Le syndicat décide de réunir ses membres pour échanger sur les problèmes et trouver des idées concrètes à proposer à la direction pour augmenter l'achalandage. Des membres réguliers participent à un souper syndical et élaborent ensemble une série de pistes de solutions. « On voulait que le combat et les solutions partent des membres, que ce ne soit pas juste le président », explique M. Bégin.

À ce moment, le syndicat trouve une oreille attentive auprès de la directrice locale, M^{me} Carole Campeau, qui décide de relayer les solutions des travailleuses et des travailleurs auprès de la haute-direction. « Les patrons ont organisé leur propre rencontre avec les membres, comme si le travail syndical ne comptait pas, mais à la fin ils nous ont écoutés », raconte M. Bégin. C'est ainsi qu'une partie des idées du syndicat est finalement reprise par la Société des traversiers après une rencontre avec le vice-président exploitation.

« À la base, ce que veulent les usagers c'est un service rapide, qui ne coûte pas trop cher, on

est dont parti de ça », explique la trésorière du syndicat qui considère qu'il vaut toujours mieux avoir plus de passagers qui paient moins cher que pas de passagers du tout. Les membres ont proposé une révision en profondeur de la grille tarifaire pour l'alléger et introduire des promotions ciblées pour attirer une nouvelle clientèle. Entre autres mesures, le syndicat a proposé d'étendre le tarif réduit jusqu'à 15 ans (au lieu de 11 ans comme c'était le cas depuis 40 ans), de baisser le prix unitaire pour les voitures, les camions et le covoiturage. Autre mesure très populaire, l'introduction de la gratuité pour les enfants en période estivale, la toute première promotion de

l'histoire de la STQ. L'effet fut immédiat, après des années de baisse d'achalandage, le nombre de passagers et de véhicules recommence à augmenter. Les chiffres de 2017 ne sont pas encore disponibles, mais on note une augmentation de 17 % du nombre de passagers pour 2016 par rapport à 2014. Non seulement l'hémorragie est stoppée, mais on amène de nouveaux clients.

« C'est une bataille qui n'est jamais terminée », note Éric Bégin qui déplore que plusieurs idées de ses membres n'aient pas encore fait leur chemin auprès de la haute-direction de la STQ. « On est encore loin des objectifs qu'on

>>>

À la défense du service public

Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec-Lévis (CSN) lie intimement la défense du service public et la défense des intérêts de ses membres.

« Nous nous sommes toujours battus pour maintenir des heures étendues et des prix abordables pour la clientèle. C'est simple : un service public si tu n'as pas de clientèle, tu n'as pas de service, si tu n'as pas de service tu n'as pas de membres, donc pas d'emplois à défendre », explique France Paré. « Évidemment, quand on se bat pour des heures, c'est pour nos membres, mais c'est aussi pour la population, tout cela est lié », explique la trésorière.

La pratique est ancrée depuis longtemps. D'ailleurs, Éric Bégin tient à saluer le travail de 38 ans mené par son prédécesseur, Luc Desjardins, qui n'a jamais hésité à faire des alliances avec des comités de citoyens et a ouvert la voie par de nombreux combats syndicaux pour maintenir l'intégrité du service de traversier. « Le syndicat CSN remplit un double mandat

de représentation de ses membres et de représentation sociopolitique plus large, ce qui est dommage c'est que la population ne voit pas le travail, elle ne comprend pas que les baisses de tarifs sont dues à des pressions syndicales », déplore M. Bégin.

« Nous nous sommes toujours battus pour le traversier », rappelle France Paré qui constate que ce n'est pas toujours le cas des acteurs politiques de la région. « À part quand il y a une grève, on n'entend pas beaucoup les députés et les maires défendre le traversier et son importance », note France Paré.

« Quand j'entends le maire de Lévis dire que le pont de Québec c'est le premier lien, ça m'enrage ! Le premier lien, c'est le traversier », lance France Paré. « On a un super beau service de traversiers dans la région dont on peut être fier, on invite tous les syndiqué-es CSN de la région et leur famille à venir nous voir à la traverse Québec-Lévis et surtout de profiter d'une belle traversée », conclut Éric Bégin.

avait identifiés, c'est très difficile de faire connaître le produit », pense le président du syndicat qui rêve d'une campagne de communication et de marketing digne de ce nom ainsi que d'une signalisation routière adéquate qui ferait connaître le service de traversiers aux automobilistes sur les autoroutes. « Pour l'instant, c'est comme si on ne voulait pas que le monde sache que le traversier existe, comme si l'on ne voulait pas de voitures dans le Vieux-Port », se désole le syndicaliste.

Le syndicat aimerait également

que la direction de la STQ soit plus proactive lorsqu'il s'agit de développer des partenariats avec d'autres institutions pour augmenter l'achalandage dans les périodes creuses, que ce soit les commissions scolaires qui amènent des dizaines d'autobus remplis d'écoliers au Musée de la civilisation ou les hôteliers qui n'ont pas accès aux excursions sur le fleuve plusieurs mois par année. Malheureusement, ce ne sont pas les idées qui manquent. À la suite des changements à la direction locale, l'ouverture manifestée il y a deux ans est moins présente.

Société de transport de Lévis

Négociations en prolongation

Au moment d'écrire ces lignes, le Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN) avait décidé de laisser la chance à la négociation par respect pour les usagers et afin de ne pas avoir d'impact sur les contrats de transport scolaire.

C'est à la suite de l'ouverture de la partie patronale à trouver des solutions aux demandes syndicales que le syndicat a accepté, le 25 août, la demande de prolonger de 30 jours la période de négociation. Le syndicat démontre ainsi sa bonne foi et réitère son espoir d'éviter un conflit de travail.

La loi sur le régime de négociation dans le secteur municipal (loi 24) prévoit une telle prolongation de la période de négociation si les deux parties sont d'accord. Pour permettre aux parties de prendre du recul et trouver des solutions mutuellement satisfaisantes, le syndicat et la direction de la STLévis se sont engagés à ne faire aucun commentaire sur la négociation en cours avant la fin de la période de prolongation et demande à la partie patronale de faire de même.

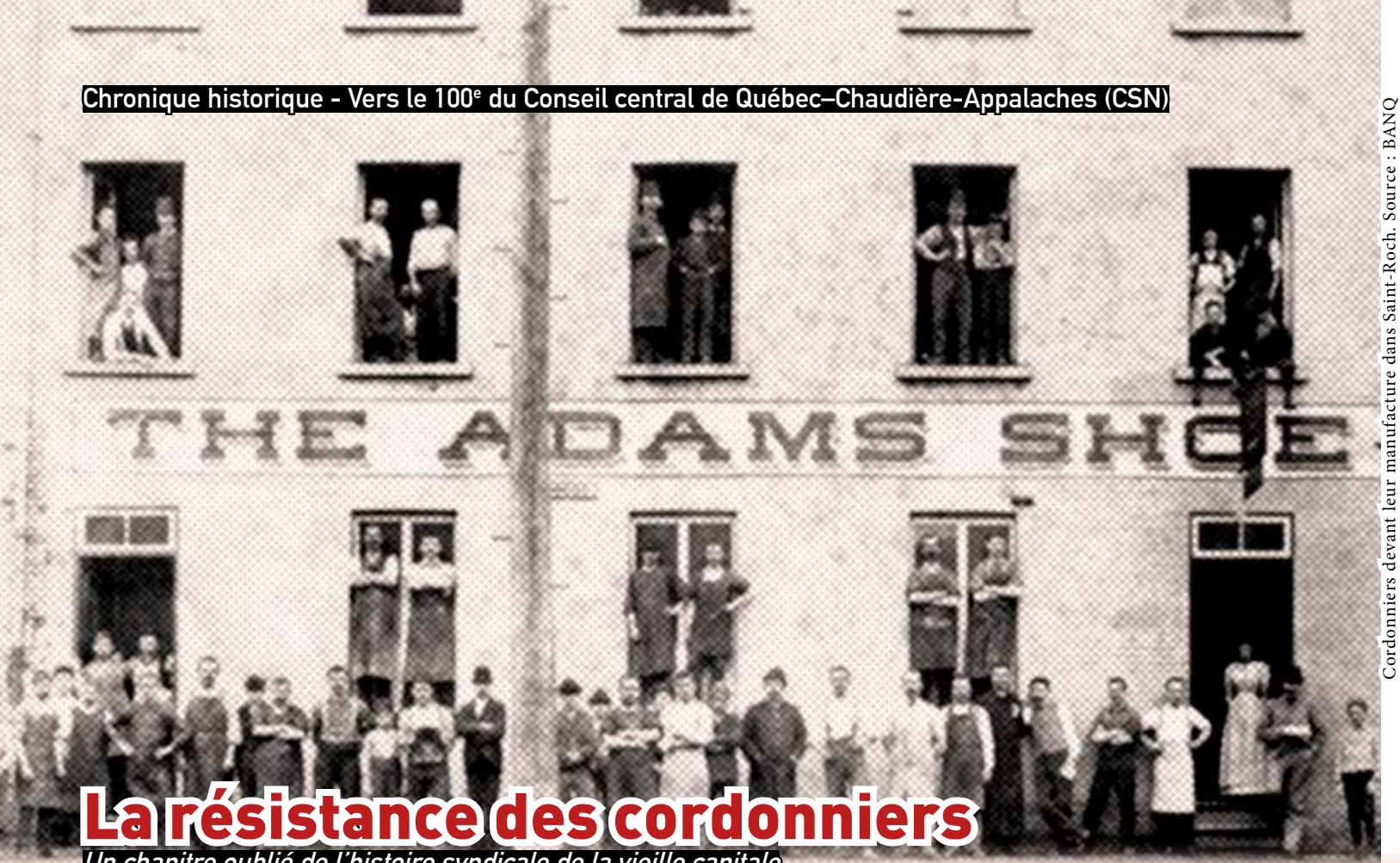
Peuple de Lévis

Fermeture sauvage de l'hebdo

Les neuf travailleuses et travailleurs du journal « Le Peuple de Lévis » ont appris cavalièrement le 30 août au matin qu'ils perdaient leur emploi. À l'issue d'une réunion convoquée à la dernière minute par Transcontinental, ils ont dû plier bagage et quitter l'entreprise prestement.

« Sous le choc, mes collègues et moi tentons de comprendre et d'encaisser le coup. Il faut se rappeler que notre syndicat souhaitait participer activement à la création d'une coop pour assurer la pérennité du journal et le maintien des emplois. Cependant, Transcontinental a refusé catégoriquement de discuter de la faisabilité du projet avec la firme MCE-Conseils et nous, s'insurge Caroline Cliche, présidente du Syndicat des travailleuses et travailleurs des Publications Le Peuple – CSN. Cela témoigne d'un profond mépris de l'employeur pour les professionnels de l'information, pour les spécialistes des ventes et pour l'information régionale de façon générale. »

En 2014, Transcontinental avait racheté ces deux journaux à Québecor Média, dans une mégatransaction affectant quelque 75 publications régionales. À l'époque, Transcontinental se targuait de croire en l'importance de l'information régionale alors qu'aujourd'hui, moins de trois ans plus tard, l'entreprise vend et ferme l'ensemble de ses journaux hebdomadaires. « La succession de fermetures et de compressions majeures dans la presse écrite partout au Québec, incluant dans notre région, sont autant de drames qui menacent la liberté de presse et la qualité de l'information régionale. On y a déjà pas mal goûté dans le grand Québec au cours des dernières années », déplore Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CCQCA-CSN).



Cordonniers devant leur manufacture dans Saint-Roch. Source : BANQ

La résistance des cordonniers

Un chapitre oublié de l'histoire syndicale de la vieille capitale

Noyau dur du syndicalisme national, fer-de-lance du mouvement ouvrier dans la capitale, pendant une trentaine d'années les syndicats de cordonniers ont constitué un véritable pouvoir ouvrier en basse-ville de Québec, allant jusqu'à faire trembler les élites de la Grande-Allée. On leur doit beaucoup, tant au conseil central qu'à la CSN, deux organisations qu'ils ont contribué à fonder et façonner. C'est « cette solidarité et ce militantisme exceptionnel », selon l'historien Jacques Rouillard, dont *Le Réflexe* veut témoigner aujourd'hui.

Par Nicolas Lefebvre Legault
conseiller à l'information

Quand le syndicalisme fait son apparition dans les manufactures de chaussures, en 1898, il ne s'agit pas à proprement parler d'une nouveauté. L'Union protectrice des cordonniers-monteurs de Québec avait été précédée par de nombreuses autres associations depuis le premier syndicat de la ville, la Société typographique canadienne de Québec, apparue en 1827. Dans l'industrie de la chaussure, les Chevaliers du travail avaient déjà préparé le terrain. C'est le premier mouvement ouvrier local à déployer avec succès, en dehors de toute institutionnalisation, ce qui deviendra le coffre à outils classique du syndicalisme combatif.

Combativité

Le succès des cordonniers est fulgurant. Le mouvement est formé de trois organisations de métiers : les tailleurs, les cordonniers-monteurs et les cordonniers-machinistes. Ensemble, ils comptent environ 2 000 membres au début du siècle, ce qui non seulement représente la plupart des ouvriers de l'industrie de la chaussure, mais carrément 20 % de tous les syndiqués de la province. Les syndicats de la chaussure participent également à la fondation de la Fédération canadienne

des cordonniers et au Conseil central des métiers et du travail du district de Québec.

Quant aux patrons, ils ne sont pas en reste et s'organisent en formant l'Association des manufacturiers dont le but avoué est de casser le mouvement. Le 25 octobre 1900, c'est l'affrontement. Craignant une grève, les patrons décident de prendre l'offensive et décrètent un lock-out. Tous les ouvriers de toutes les fabriques de Saint-Roch sont licenciés en même temps et doivent, pour être réembauchés, signer un contrat notarié reniant leur adhésion au syndicat et affirmant leur accord à signer un contrat individuel.

« Nous ne sommes plus maîtres chez nous, il nous faut nous plier et nous rendre à toutes les exigences de l'union ».

- Un manufacturier,
cité dans *Le Soleil* le
2 juillet 1912

Cependant, les syndicats tiennent le coup. Ils ne bougent pas pendant deux mois. À la fin, un éditorialiste de *l'Évènement*, le journal conservateur de l'époque, propose un arbitrage par l'Archevêque de Québec, Monseigneur Bégin. Les parties acceptent de se soumettre à l'autorité du prélat, le lock-out est levé le 16 décembre 1900.

>>>

Syndicalisme national

L'une des particularités du syndicalisme dans l'industrie de la chaussure de Québec est qu'il ne s'est jamais joint au syndicalisme dit « international » (c'est-à-dire affilié à une union internationale basée aux États-Unis). S'il y a bien un fond de nationalisme canadien-français dans ce choix, c'est un ensemble de considérations syndicales, à la fois pragmatiques et tactiques, qui ont fait des ouvriers de la chaussure un bastion du syndicalisme national.

Manque de bol, c'est au lendemain du lock-out de 1900 que la *Boots and Shoes Workers Union* (BSWU) s'intéresse finalement aux syndicats de Québec. Quand deux organisateurs américains se déplacent pour rencontrer les syndiqués de Québec, le 3 février 1901, ils sont reçus cordialement. Plus de 1000 syndiqués se déplacent même pour les entendre, mais l'accueil est plutôt tiède.

Il faut dire que la BSWU s'est construite

À la surprise générale, lorsque la sentence arbitrale est rendue, le 10 janvier 1901, les parties constatent que l'Archevêque va beaucoup plus loin qu'un simple règlement du conflit en cours. En effet, d'une part il prétend réécrire les statuts des syndicats et leur imposer des aumôniers, mais il reconnaît également le droit naturel d'association des ouvriers, une première, et, sans nier le droit de grève, propose un tribunal d'arbitrage permanent.

Si le tribunal d'arbitrage est bel et bien mis sur pied, il ne semble pas avoir d'effet sur la combativité des cordonniers. En effet, de 1900 à 1916, on compte 19 conflits de travail dans les manufactures de la basse-ville (les statistiques ne permettent malheureusement pas de départager les grèves des lock-out). Dans certains cas, il s'agit d'escarmouches. Par exemple, en juin 1901, les ouvriers de deux manufactures se mettent en grève parce qu'une partie de leur travail a été confiée à des non-syndiqués, d'autres fois ce sont des affrontements en règle, comme en décembre 1913, quand les patrons tentent une nouvelle fois, sans plus de succès, de casser les syndicats en mettant 3000 ouvriers en lock-out pendant sept semaines.

autour d'une alternative à la grève. La stratégie des dirigeants du syndicat américain est de convaincre les patrons des manufactures de négocier une convention collective avec eux et de leur accorder un monopole syndical en échange de quoi ils pourront apposer une étiquette syndicale sur leurs produits ce qui est un avantage concurrentiel dans les centres urbains. Les syndiqués de Québec trouvent mal avisé de troquer leur fond de grève contre les promesses de l'étiquette syndicale. De plus, le syndicat international affiche une cotisation élevée; 0,25 \$ au lieu de 0,10 \$, afin de payer un généreux régime d'assurance.

Il semble également aux syndiqués qu'une affiliation internationale prêterait flanc aux critiques virulentes des élites locales. Par exemple, le secrétaire de l'Association des manufacturiers avait accusé les syndicats « d'obéir à un pouvoir central étranger », en l'occurrence leur fédération à son siège social situé à Saint-Hyacinthe. Comme si ce n'était pas suffisant, quelques jours avant l'assemblée, les curés de Saint-Roch et de Saint-Sauveur sont intervenus en chaire pour « mettre les ouvriers en garde contre les promesses mirobolantes qui pourraient leur être faites pour entrer dans une société internationale ».

L'adhésion à une union internationale fut donc rejetée. La rupture est définitivement consommée l'année suivante, en 1902, au congrès de Berlin (Kitchener), lors duquel les unions internationales décidèrent d'exclure du Congrès des métiers et du travail du Canada tous les syndicats qui n'adhéraient pas à une de leurs unions. C'est ainsi que dix-sept organisations québécoises, dont le Conseil central de Québec et deux syndicats locaux de cordonniers, furent exclues du mouvement syndical pancanadien naissant, faisant durablement de Québec le bastion du syndicalisme national, c'est-à-dire essentiellement québécois.

Fonds de grève

Signe d'une certaine maturité, les syndicats de cordonniers sont à l'époque les seuls syndicats nationaux à posséder un fonds de grève. Le fonds de grève a versé 12400 \$ en prestation en 1901 selon Jacques Rouillard (une somme considérable pour l'époque).

Une puissance politique

En 1909, les syndicats nationaux sont assez forts pour battre le Parti libéral dans Saint-Sauveur et envoyer Joseph-Alphonse Langlois, un cordonnier, à l'Assemblée législative. La petite histoire veut que les syndiqués de la basse-ville fussent frustrés que les libéraux osent présenter un avocat, et non un ouvrier, dans le seul comté où la classe ouvrière était dominante. Par contre, à l'élection suivante, n'étant pas satisfait du rendement de leur élu, ils ont tenté de le remplacer par Omer Brunet, mais ils n'ont pas été capables (les libéraux n'ayant présenté personne contre le député sortant).

Notons que le district n° 2 de Saint-Sauveur ainsi que le comté provincial du même nom a été représenté de 1914 à 1927 au municipal et de 1924 à 1927 à l'assemblée législative par Pierre Bertrand, l'ancien président de l'Union des cordonniers-machinistes, qui se présentait alors sous la bannière du Parti ouvrier. Il faut toutefois rappeler que l'élu a basculé dans le camp du Parti conservateur et de l'Union nationale dans les années 1930, ce qui est moins glorieux.



La Patrie du 13 novembre 1909.
Source : BANQ

Militer pour faire la différence



Photo : Nicolas Lefebvre Legault

Barbara Poirier, présidente du Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (CSN).

Après une période lourde et difficile, les syndiqué-es CSN de la catégorie 3 de la Rive-Sud sont repartis sur les chapeaux de roue. Nous avons eu un entretien avec Barbara Poirier, présidente du tout nouveau Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches – CSN.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

Le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (CISSS-CA) est issu de la fusion d'une dizaine de grosses institutions et compte 109 établissements dans cinq régions sur la Rive-Sud de Québec, un territoire de 230 km. C'est tout un défi pour le nouveau syndicat CSN de la catégorie 3 qui compte 1 700 membres.

S'enraciner dans les régions

Depuis son accréditation, le syndicat a réalisé deux tournées d'assemblées générales, une pour adopter les statuts et règlements et l'autre pour procéder aux élections. Une tournée référendaire sur plus de 40 sites sur l'assurance salaire longue durée a également été réalisée et une troisième assemblée générale est en préparation.

« Ça va vite, mais ça va bien. Il y a de plus en plus de gens qui se rendent compte que c'est *l'fun* de s'impliquer, qu'on occupe le terrain et qu'on connaît notre affaire », raconte Barbara Poirier.

Le syndicat compte sur un comité exécutif de trois membres et un conseil syndical de cinq personnes, une par région. « Il y a des représentantes et des représentants à temps plein dans chaque région et on s'assure que les personnes soient obligatoirement issues de l'endroit qu'elles représentent », précise la présidente. « Pour nous, le CISSS-CA, c'est l'addition des régions, alors on se réorganise en les respectant et en faisant tout en notre pouvoir pour maintenir minimalement le même service qui était donné auparavant dans les régions

et dans certains cas, les améliorer », explique Barbara Poirier.

Pour la présidente du syndicat, il y a des bons coups qui se font dans toutes les régions et l'enjeu est de les exporter pour que chacun puisse en profiter. « Le plus grand défi pour moi, c'est de faire en sorte que tous nos membres, y compris ceux et celles qui viennent de se joindre à nous, développent un sentiment d'appartenance au nouveau syndicat », dit la militante qui ajoute « faire un syndicat uni, fort et solidaire, j'y tiens à ça ! ».

« On s'en va vers les négociations des dispositions locales », explique M^{me} Poirier. Actuellement, le syndicat travaille avec 10 cahiers de dispositions locales, mais devrait travailler avec un seul cahier, au plus tard, d'ici le mois de septembre 2018. Selon le syndicat, plusieurs enjeux ressortent, ceux-ci sont liés à la pénurie de main-d'œuvre. « Nous, notre premier engagement c'est de tout faire pour garder des emplois de qualité dans toutes les régions et de voir comment on peut faire pour rendre le monde plus heureux au travail et minimiser les impacts de ces mégas fusions sur nos membres qui sont bien essoufflés. »

Formation pou

Historiquement, le syndicat CSN a développé une politique de formation pour ses membres qui est assez unique.

« La base et le fond de notre façon de faire au local, c'est de travailler pour que nos membres aient la possibilité d'avoir accès à un meilleur titre d'emploi en leur donnant de la formation », explique Barbara Poirier. Le syndicat a donc mis sur pied des formations en français, sur les logiciels Word et Excel qui se donnent la fin de semaine, sur une base volontaire. « L'idée c'est de permettre aux membres de réussir les

>>>

r les membres

tests de l'employeur, de les accompagner dans le processus de dotation et donc de se prévaloir d'un titre d'emploi mieux rémunéré, et ça marche! Plusieurs personnes se sont inscrites, la participation est incroyable et le taux de succès est absolument formidable. Les membres apprécient cette main tendue vers eux. Nous sommes là pour eux, pour les aider et on s'organise pour rendre ces formations bien amusantes », dit la présidente.

En gagnant la campagne de maraudage, le syndicat peut maintenant offrir ces formations à toutes les personnes du territoire qui n'avaient pu en bénéficier dans le passé. « Quand les gens vont avoir réussi à accéder à des postes convoités pour améliorer leurs conditions, et ce, grâce à nous, leur syndicat, ils vont réaliser l'importance d'avoir un syndicat fort, dédié et qui participe activement à l'amélioration de leurs

conditions de travail », pense Barbara Poirier. Et d'ailleurs, le syndicat travaille actuellement avec l'employeur pour offrir les formations au moins une fois par année pour les nouvelles personnes embauchées.

« À ce jour, on est très très fiers de tout ce qu'on a accompli, dit la présidente, bien sûr on ne compte pas nos heures, on y met tous les efforts, mais on est absolument convaincus qu'on peut améliorer le sort et les conditions de travail des gens qu'on représente, on y croit vraiment... et c'est important d'y croire! » Le message syndical de Barbara Poirier est limpide : « on vient travailler tous les jours en se disant qu'on va faire une différence dans la vie des gens, qu'on va être novateur et créatif! Il faut travailler dans cet esprit-là, sinon c'est perdu d'avance. Barrette voulait affaiblir les syndicats avec sa loi 10. Ici, dans Chaudière-Appalaches, ça n'arrivera pas! »

Comité des femmes

Y a-t-il une femme d'exception dans votre syndicat?

Toujours engagées dans l'action

En mai 2005, le Comité des femmes du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) a organisé un premier gala de reconnaissance. Ce fut l'occasion de souligner et de reconnaître le travail accompli par des militantes actives ou retraitées provenant de divers syndicats. Un événement chaleureux rempli d'émotions!

Gala de reconnaissance 2017

Il y a sûrement dans votre syndicat des femmes d'exception qui, par leur détermination et la constance dans leurs actions, ont su faire avancer les droits des travailleuses et les intérêts des femmes. Par résolution de votre comité exécutif, faites-nous connaître une de ces militantes. Nous voulons lui rendre hommage.

Les membres du comité exécutif de votre syndicat sont invités à choisir une militante d'exception à laquelle nous rendrons hommage lors du gala de reconnaissance des militantes qui aura lieu mardi 3 octobre 2017. Le comité des femmes compte également sur une ou un membre du comité exécutif de votre syndicat pour nous parler de cette militante d'exception.

Date limite pour soumettre une candidature :
15 septembre 2017

Information auprès du secrétariat du conseil central au
418 647-5824 ou ccqca@csn.qc.ca

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



Desjardins
Caisse d'économie solidaire

Licenciement collectif au Collège Stanislas

L'employeur met sa menace de l'avant



Photo : Michel Giroux

Le 28 juin dernier, la direction du Collège Stanislas a jeté à la rue ses travailleuses et travailleurs de soutien de l'entretien et de la maintenance afin de donner leurs emplois en sous-traitance. Cette mesure extrême contrevient à la convention collective en vigueur et fait fi des valeurs prônées par le collège. Cette odieuse décision laisse plus de trente employé-es sans emploi, affectant du même coup leurs familles.

Par Gino Provencher
Conseiller syndical

La direction du Collège Stanislas présente la sous-traitance comme une panacée pour « faire des économies nécessaires », dit-elle, sans pour autant le prouver clairement. En fait, dans plusieurs cas connus, la sous-traitance est loin de faire l'unanimité par rapport aux coûts et à la qualité des services. La direction du collège doit bien expliquer ses agissements, car non seulement elle est redevable de l'argent que vous payez

pour l'éducation de vos enfants, mais elle est aussi redevable de l'importante subvention qu'elle reçoit du gouvernement du Québec. Rappelons que le tout survient dans le cadre du renouvellement de la convention collective qui est échue depuis le 30 juin 2017. Le syndicat souhaite continuer les négociations de bonne foi afin d'en arriver à une entente satisfaisante pour les deux parties.

À la suite de l'odieux licenciement collectif effectué par la direction du Collège Stanislas, les différentes formes d'appuis offerts par la CSN se sont déployés afin de donner tous les services nécessaires pour faire face à la situation.

Travailleuses et travailleurs du Collège Stanislas, la CSN est avec vous sur toute la ligne!

CKiA
88.3 RADIO URBAINE

MUSIQUE

AFFAIRES PUBLIQUES

VIE CITOYENNE

VIE CULTURELLE

SPORT

Les paramédics poursuivent leur mouvement

(La rédaction) Les trois syndicats de paramédics affiliés au conseil central poursuivent leur mouvement de grève entamé en février dernier, de concert avec les 3 600 membres CSN du secteur partout au Québec. Il s'agit d'une grève avec services essentiels qui ne touche absolument pas les services à la population. Les grévistes ne chôment pas et multiplient les actions de visibilité: distribution de tracts à la population, caravane, nouveaux t-shirts, tout cela pour faire connaître à la population leurs revendications.

Améliorer les services partout

L'un des enjeux central de la lutte des paramédics concerne les « horaires de faction ». Ces horaires entraînent une surcharge importante pour les paramédics et occasionnent des délais de réponse beaucoup trop élevés afin d'intervenir adéquatement auprès de la population en situation d'urgence.

« Dans notre région, les paramédics membres de la CSN ont des horaires de faction dans Charlevoix, Montmagny, Lotbinière et Saint-Sylvestre, c'est-à-dire qu'ils doivent être disponibles en tout temps jour et nuit pendant sept jours, explique le président de l'Association des travailleurs du préhospitalier



Photo : Courtoisie

Depuis la fin juillet, les paramédics arborent un nouvel uniforme (ici à Saint-Sylvestre).

(ATPH – CSN), Frédéric Maheux. Pourtant, dans des villes comparables, ailleurs au Québec, les paramédics travaillent selon des horaires à l'heure comme dans les grands centres. Plus le volume d'appels est important, plus les paramédics croulent sous la charge et peinent à maintenir les services dans des délais optimaux ». Certains paramédics en horaire de faction vivent une semaine sur deux dans la caserne où est stationnée leur ambulance; un mode de vie peu propice à la conciliation famille-travail. Les paramédics peuvent demeurer en faction chez eux, c'est-à-dire sur appel, pourvu qu'ils résident à cinq minutes de la caserne. Lorsqu'ils reçoivent un appel, ils doivent

enfiler leur uniforme et se rendre jusqu'à l'ambulance. Ce temps supplémentaire de mise en route allonge les délais par rapport à des horaires de travail à l'heure. Les horaires de faction ont été instaurés dans les années 80 afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre qui sévissait à l'époque et qui est complètement résorbée aujourd'hui. Dans plusieurs localités, le volume d'appels est tel que les ressources ne suffisent plus. Les compagnies d'ambulances savent très bien que c'est intenable. Le ministre Barrette aussi, de même que les centres intégrés de santé et de services sociaux. Cela fait des décennies que l'on remet à plus tard la recherche de solutions. Nous devons régler le problème une fois pour toutes.

Impasse dans les négociations

Aux tables de négociation, les propositions patronales font complètement l'impasse sur les priorités des syndicats. Les entreprises soutiennent que les contrats de service qui les lient au gouvernement ne permettent pas de dégager les fonds nécessaires à la conclusion d'une entente satisfaisante. En ce qui a trait à la charge de travail et aux horaires de travail, les entreprises renvoient la balle aux établissements qui fixent les normes alors que le ministre de la Santé et des Services sociaux prétend qu'il n'a aucune responsabilité dans ces négociations. Pour les syndicats, la partie de ping-pong doit cesser et tous les intervenants touchés doivent prendre leurs responsabilités.



Photo : Courtoisie

Cet été, une caravane des paramédics en grève a sillonné le Québec (ici à La Malbaie).



Photo : Gino Provencher

Fonderie Bibby Sainte-Croix

Une première convention collective CSN

Il s'est écoulé à peine quatre mois entre l'accréditation du tout nouveau Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bibby Sainte-Croix - CSN et la signature d'une première convention collective négociée avec la CSN, tout juste avant l'expiration de l'ancienne convention collective CSD.

« Nous avons réussi à répondre aux différentes attentes des membres du syndicat et à concilier les intérêts d'un peu tout le monde, rapporte Éric Moffet, président du syndicat. Nous sommes

également heureux d'être allés chercher de meilleures augmentations que ce qui se négocie actuellement sur le marché et ce qui était offert par le passé par l'employeur ».

La convention collective, d'une durée de six ans, prévoit des augmentations de salaire de 0,75 \$ les deux premières années et de 0,60 \$ les suivantes. Entre autres gains, deux nouveaux congés mobiles s'ajoutent à la convention collective ainsi qu'une contribution à un REER de Fondation de

0,5 % dès la 2^e année et de 0,5 % la suivante. Diverses améliorations ont également été apportées du côté normatif, notamment au chapitre du traitement des griefs, de la santé-sécurité au travail et des sanctions.

Le syndicat, qui souhaite que les futures relations de travail soient basées sur la coopération plutôt que sur la confrontation, est heureux d'annoncer la création d'un comité de relation de travail paritaire. L'entente de principe a été adoptée à 76 % le 5 mai dernier par les membres, en assemblée générale.

RMU

Après deux ans de négociation et un peu plus d'un an de grève administrative, les répondantes et répondants médicaux d'urgence (RMU) du Centre de communication santé des capitales ont vu la lumière au bout du tunnel. En effet, une entente de principe découlant d'une recommandation d'un conciliateur du ministère du Travail a été adoptée à 94 %, le 7 août, par les membres réunis en assemblée générale. La nouvelle convention collective sera d'une durée de 5 ans, soit jusqu'au 31 mars 2020. Le syndicat tient à remercier toutes les personnes ainsi que les syndicats qui ont manifesté leur solidarité tout au long du conflit qui durait depuis juin 2016.

Une première convention collective au Jardin mobile des Halles de Sainte-Foy

C'est par un vote unanime que les membres du STT du Jardin mobile des Halles de Sainte-Foy ont adopté le 8 août dernier, en assemblée générale, l'entente de principe intervenue entre leur syndicat et leur employeur. Notons qu'il s'agit d'une première convention collective pour ce tout nouveau syndicat accrédité le 25 octobre dernier.

La convention collective prévoit, notamment, l'introduction d'une

échelle de salaire et de règles moins arbitraires et plus équitables pour les salarié-es. Comme c'est souvent le cas, lors d'une première convention collective, il s'agit essentiellement de bien établir les règles du jeu et de faire connaître et respecter des droits déjà prévus dans les normes minimales du travail. La convention collective est considérée plus intéressante que celle des autres groupes syndiqués de la chaîne.

Pour rester informé...

La chronique « *C'est réglé* » est réalisée 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

Bain Ultra

Réunis en assemblée générale le 13 mai dernier, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bain Ultra (CSN) ont adopté à 95 % l'entente pour le renouvellement de leur convention collective. La négociation dans cette petite entreprise spécialisée s'est déroulée très rapidement et s'est réglée à la satisfaction des membres.

La convention collective d'une durée de 3 ans prévoit des augmentations de salaire de 2 % par année. Outre une amélioration de la participation de l'employeur au régime de retraite (1,33 % la première année, 1,66 % la deuxième et 2 % la troisième) et un programme de retraite progressive sur cinq ans accessible à cinq salarié-es à la fois, la nouvelle convention comprend plusieurs gains intéressants. Notons, entre autres, la participation de l'employeur à 60 % des coûts de l'assurance collective, l'examen de la vue et l'achat de lunettes payés à 100 % par l'employeur tous les 2 ans, une indexation progressive du montant de remboursement pour l'achat de bottes de sécurité ainsi qu'une banque d'heures supplémentaires de 120 heures dont 80 heures peuvent être reprises en congé, ainsi qu'une bonification des vacances pour les salarié-es comptant plus de 20 ans d'ancienneté.

Caisse populaire de Baie-Saint-Paul

Les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Caisse Desjardins du Fleuve et des Montagnes (CSN) se sont prononcés à 83 % en assemblée générale le 12 juin sur l'entente de principe intervenue en mai dernier.

La nouvelle convention collective sera valide jusqu'au 30 juin 2021. L'entente prévoit notamment un assouplissement des règles qui encadrent les libérations syndicales, l'affichage des postes temporairement vacants pour plus de 3 mois, l'encadrement de la reprise de temps et l'encadrement des augmentations

salariales pour les salarié-es qui ont obtenu un rendement insatisfaisant.

De plus, le syndicat a obtenu une lettre d'entente qui encadre les transferts de postes reliés à la transformation du mouvement et a réussi à faire reculer l'employeur sur deux demandes importantes, à savoir l'abolition des primes de séparation et l'introduction du critère du plus apte pour combler les postes vacants.

Les augmentations salariales sont les mêmes que celles obtenues par les autres syndicats.



Photo : Claude Demers

Fin du conflit au Manoir Sully

Cette fois, c'est la bonne! Une entente de principe a été conclue au Manoir Sully le 22 avril dernier. Rappelons que c'est la deuxième à intervenir dans ce dossier (la première avait finalement été reniée par la partie patronale). Les membres de la section Manoir Sully du Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN) se sont réunis en assemblée générale et ont adopté l'entente à 76 % le lendemain.

Une augmentation de salaire variant de 2 % pour les plus hauts salarié-es à 4 % pour les plus bas a été obtenue rétroactivement au 1^{er} mars 2017. Par la suite, les augmentations seront d'environ 2 % par année. Outre les salaires et un boni financier à la signature, c'est le statu quo pour le reste de la convention collective. Celle-ci sera valide jusqu'au 31 mars 2021. Toutes nos félicitations aux travailleuses et aux travailleurs qui ne l'ont vraiment pas eu facile dans ce dossier et qui ont su innover en matière de moyens de pression.

C'est réglé

Quelques brèves sur les dernières ententes signées dans la région

Entrepôt Metro

Réunis en assemblée générale le 29 avril, les syndiqué-es CSN de l'entrepôt Metro de Québec ont adopté à 76 % une entente de principe intervenue le 27 avril entre leur comité de négociation et l'employeur. Le comité exécutif est particulièrement satisfait d'avoir repoussé la majorité des reculs que tentait d'imposer l'employeur sur plusieurs points de la convention.

Les syndiqué-es peuvent se targuer d'avoir obtenu des gains au plan monétaire, une augmentation salariale de 1,5 % la première année, puis 1 % les années suivantes de la

convention, deux fois sur l'ensemble de l'échelle de salaires, quatre fois sur les taux maximums de l'échelle. De plus, il y a eu des gains sur certains montants forfaitaires alors que l'employeur ne proposait que du forfaitaire.

Certains irritants subsistent et ont été l'objet de débats, mais dans les circonstances et à la vue du rapport de force dans un secteur en plein bouleversement, le comité de négociation est convaincu d'avoir obtenu le maximum. La nouvelle convention collective sera en vigueur jusqu'en 2024.



Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective, le syndicat avait organisé des rassemblements sur l'heure du dîner (ici le 18 avril). Photo : Gino Provencher

Portes Celco

Les membres du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Portes Celco (CSN) se sont prononcés à 93 % le 10 juin dernier pour l'entente de principe intervenue le 29 mai dernier. La convention collective, d'une durée de cinq ans, prévoit des augmentations de salaire de 2,1 % la première année et de 2,5 % les suivantes ainsi que l'augmentation du salaire à l'embauche qui passe à 15 \$ de l'heure.

Les principaux éléments de l'entente portent notamment sur une clause de protection sur les changements technologiques, la possibilité de changer de poste de travail après avoir occupé un poste pendant deux ans (auparavant, pour pouvoir changer de poste il fallait attendre l'ouverture ou l'affichage d'un autre poste), l'utilisation de la banque de temps pour un congé de maladie, la mise en place d'une semaine réduite pour les salarié-es de 60 ans et plus, une nouvelle procédure pour le choix des heures supplémentaires pour 2 heures et moins et plus de 2 heures, le maintien des indemnités de congé en fiducie, l'augmentation du montant alloué pour les bottes de sécurité de 140 \$ à 150 \$ par année, la correction d'erreur de 50 \$ sur la paie dans un délai de 72 heures, l'augmentation de la prime de chef d'équipe de 1 \$ à 1,25 \$ de l'heure, l'augmentation de la prime des responsables de l'assemblage de 1 \$ à 1,50 \$ de l'heure et finalement une augmentation de 0,5 % du REER collectif.

Distributions 20-20

Les membres du Syndicat des employé-es de Distributions 20-20, réunis en assemblée générale le 19 juillet à Québec, ont adopté à 85 % l'entente de principe intervenue entre leur comité de négociation et leur employeur.

D'une durée de 5 ans, la nouvelle convention collective prévoit des

augmentations de salaire de 2 % par année, rétroactivement au 1^{er} novembre 2016. Parmi les autres améliorations, notons l'intégration d'une nouvelle échelle salariale, une amélioration pour les repas payés, les vêtements, une bonification du remboursement des bottes de sécurité et finalement l'ajout des petits-enfants dans les congés parentaux et des grands-parents dans les congés sociaux.

Autres ententes

- > Fromagerie Bergeron, entente adoptée le 28 juin.
- > Manoir du Lac Delage, entente adoptée le 20 juin à 80 %.
- > Garage du RTC, entente adoptée le 1^{er} juin à 93 %.
- > Centres de détention provinciaux, le résultat de la tournée d'assemblées générales a été dévoilé le 18 avril, l'entente a été adoptée à 92 %.

La bonne place pour nous suivre

Des idées pour protéger votre voiture ou votre demeure, des astuces santé, ou encore des conseils financiers; voilà autant de sujets qui sauront vous interpeller, vous informer et vous guider.

Suivez-nous sur Facebook dès aujourd'hui!



facebook.com/SSQ

Calendrier de formation syndicale

Oct 2017

3 - 4 - 5

Exécutif syndical 1

12 - 13

Trésorerie

24

Comité de surveillance

Nov 2017

14 - 15

ISST

21 - 22

Trésorerie

21 - 22 - 23

Action syndicale en
prévention

Déc 2017

5 - 6 - 7

Exécutif syndical 1

12

Secrétariat

19

Comité de surveillance

Jan 2017

9 - 10 - 11

Exécutif syndical 1

16 - 17

ISST

24 - 25

Trésorerie

30 - 31

Entraide en milieu de
travail.

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

FORUM DES JEUNES

2 novembre 2017

Organisé par le comité des jeunes du conseil central pour les personnes de 35 ans et moins qui désirent s'impliquer dans la vie de leur syndicat et voudraient être mieux outillées.



Conseil central
de

Québec Chaudière-Appalaches

**Information
et inscription :**

**Mélissa Pouliot
418 647-5700**