

# le RÉFLEXE

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

Beau temps, mauvais temps

**Une ligne de piquetage,  
ça ne se traverse pas**

## Calendrier des formations syndicales

### Déc. 2018

3 - 4

Suivi d'un dossier de victime de lésion professionnelle

5 - 6 - 7

Exécutif syndical 1

11

Secrétariat

18 - 19

Comité de surveillance

### Jan. 2019

15 - 16 - 17

Exécutif syndical 1

22 - 23

Initiation à la santé et à la sécurité au travail

24 - 25

Trésorerie

29 - 30

L'Entraide en milieu de travail

### Fév. 2019

7 - 8

Comité de surveillance

14 - 15

Trésorerie

19 - 20 - 21

Exécutif syndical 2

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



Les travailleurs et les travailleuses de la Davie en ont vu d'autres. Photo croquée lors de la visite d'Andrew Sheer au chantier, le jour de la dernière annonce du fédéral.

## 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

**Crédit photos:** Archives de la CSN,  
du CCQCA, Clément Allard, Pierre  
Lachance et Nicolas Lefebvre Legault.



# Quand la nostalgie nous prend

**Le temps des Fêtes est toujours un moment propice pour vivre la nostalgie des Noëlés passés.**

Cette année, plus que d'habitude, c'est plutôt la nostalgie des conjonctures passées qui m'envahit. Peut-être le tour d'horizon des 100 ans d'existence du conseil central contribue-t-il un peu à cet état d'esprit ou peut-être bien la lutte que mènent les syndiqué-es de la SAQ, je l'ignore.

Je ne peux que regretter un contexte où la solidarité était plus qu'un mot et que la lutte des uns était réellement la lutte de tous et de toutes. Une époque où on luttait pour définir le Québec et se doter d'un filet social.

Aujourd'hui, comment comprendre qu'une ligne de piquetage ne veut plus rien dire pour plusieurs dans la société? De plus, nombreux sont les autocollants sur les voitures affichant le slogan « Tannés de payer ». Au fait, tannés de payer quoi? Payer pour un système de santé qui sert de rempart contre la pauvreté si jamais la maladie nous frappe? Ou tannés de payer pour un système d'éducation qui permet à tous et à toutes d'aspirer à un meilleur avenir indépendamment de son portefeuille?

Manifestement, l'individualisme rampant a une emprise effroyable sur la société de façon générale. D'un sentiment de responsabilité collective, nous avons bifurqué vers un chacun pour soi, bref, au plus fort la poche. Le « je, me, moi » prend le dessus dans le vocabulaire tout comme dans le comportement et ce, au détriment du « nous ».

Nous devons absolument nous poser des questions sur le type de société que nous

voulons avoir. Plus encore, nous devons réaffirmer les valeurs d'autrefois à l'égard des personnes qui décident de livrer une lutte pour le respect et la reconnaissance. Surtout, nous devons nous méfier de la tendance lourde qui cherche à niveler vers

le bas et ne pas se convertir en juge et partie du bien-fondé d'une lutte. Que ce soit la SAQ, le syndicat des postiers ou autres, attention! Un jour, ce sera peut-être au tour de ceux et celles qui se regardent le nombril de chercher des appuis à leur cause. ■

## Chantier naval et Sico – Des emplois

Cette année, les Fêtes vont malheureusement ressembler aux Fêtes de l'an passé pour les salarié-es de la Davie. Seulement 62 personnes sont au travail actuellement, malgré l'annonce en grande pompe par le gouvernement fédéral d'un contrat pour des brise-glaces qu'on attendait pourtant depuis janvier dernier. Les emplois promis sont loin d'être au rendez-vous, encore moins depuis « l'annonce historique » d'il y a quelques semaines concernant l'entretien de douze frégates, à compter de 2021 seulement. Sur les douze frégates, le chantier naval de Lévis doit partager les contrats avec, bien oui, Seaspan et Irving, dont les carnets de commande sont remplis pour les trente prochaines années. D'ici là, rien! Pour ajouter l'insulte à l'injure, au lendemain de l'annonce, le ministre fédéral de la défense, Harjit Sajjan, se rendait à Halifax pour annoncer... encore une nouvelle construction. C'est d'autant plus insultant que le gouvernement Trudeau dénonce sans cesse la décision du gouvernement conservateur de 2011 d'avoir désigné Seaspan et Irving dans la stratégie nationale de construction maritime, mais ne fait aucun effort pour rétablir justice et équité à l'égard du dernier grand chantier naval au Québec. Avec un nouveau gouvernement au Québec, nous devons réitérer notre soutien à la Davie.

Du côté de Beauport, c'est le 14 novembre dernier qu'est tombée l'annonce de la fermeture de l'usine Sico le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Les représentants de la haute direction de PPG l'ont annoncée aux employé-es... en anglais, à l'aide d'un traducteur. Quel mépris! Sico est la propriété de PPG (Pittsburgh Plate Glass) depuis 2012, dont le siège social est situé à Pittsburg. Il constitue la perte incroyable pour le Québec d'une entreprise qui y a vu le jour il y a plus de 80 ans. Il n'y a jamais de bon moment pour apprendre la perte d'un emploi, mais dans ce cas précis, les 70 personnes apprennent cette fermeture juste avant le temps des Fêtes. Une décision d'affaires qui découle froidement du besoin des actionnaires de se remplir toujours plus les poches. Nous mettrons tout en œuvre afin d'apporter notre soutien au syndicat pour que les droits de ces 70 personnes soient respectés.

Que ce soit du côté du chantier naval ou de Sico, les drames que vivent ces hommes et ces femmes ne doivent laisser personne indifférent et nous devons nous en indigner collectivement.

Sur ce, au nom du comité exécutif et de l'équipe du conseil central, je vous souhaite un joyeux temps des Fêtes en toute solidarité! ■

## Mission accomplie pour deux syndicats

À la suite de l'adoption de la loi 10, qui fusionnait les accréditations syndicales dans le secteur de la santé et des services sociaux, les syndicats des nouveaux CIUSSS et CISSS devaient renégocier les conventions collectives locales. Deux syndicats touchés affiliés au conseil central sur trois ont réussi à s'entendre avec la partie patronale avant la date butoir. Le Réflexe a rencontré les présidences pour en savoir plus.

Par Nicolas Lefebvre Legault  
Conseiller à l'information

On mesure mal l'ampleur et la complexité de la tâche lorsque l'on ne baigne pas dans le domaine. Sur la rive Nord, l'objet de la négociation était de fusionner 13 conventions collectives locales en une seule, tandis que sur la rive Sud, il y en avait 10. Les conventions collectives locales couvrent légalement 26 matières et ne prévoient pas de mécanismes de renouvellement (sauf consensus entre les parties).

Le syndicat de la catégorie 3 dans Chaudière-Appalaches fut le premier syndicat de la région à conclure une entente de principe le 10 août dernier.

« La négociation a commencé au printemps et nous avons fait un gros blitz pendant la période estivale », raconte Barbara Poirier. La présidente juge que la négociation ne fut pas particulièrement difficile. « On était très prêt et on savait que le gros enjeu de l'employeur c'était la mobilité de la main-d'œuvre alors que le nôtre, c'était la stabilité. Notre stratégie a été de faire beaucoup de représentation pour le

maintien des emplois de qualité en région et on a arraché un consensus ». Selon Barbara Poirier, la partie patronale n'avait pas vu venir cet argument qui est tout autant syndical que citoyen.



Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale (CSN) a multiplié les activités de mobilisation pour augmenter son rapport de force.

Sur la rive Nord, le portrait est passablement différent. De l'avis de Richard Boissinot, la négociation avec le CIUSSS fut difficile et en montagnes russes. « On a eu nos premières rencontres à l'automne 2017 et c'est devenu plus régulier à partir de décembre, mais rien n'a bougé jusqu'en mai 2018, malgré un rythme d'une rencontre par semaine », raconte le président du syndicat des catégories 2 et 3. « C'est à ce moment-là qu'on a demandé un dépôt global de l'employeur, ça a été un dépôt épouvantable, tous les fantômes sont

sortis du placard. »

Pour préparer la réplique, le syndicat est retourné en assemblée générale. « On a fait une tournée et on a rencontré plus de

1 000 personnes en une semaine ». La mobilisation s'est alors enclenchée pour augmenter le rapport de force. « En mai, il y a 1 200 personnes qui sont venues au C.A. du CIUSSS dans une mobilisation intersyndicale. On a aussi eu un dîner avec 500 personnes à Robert-Giffard », raconte Richard Boissinot. « La mobilisation a fait débloquer la négociation. » Après les vacances, la négociation était de retour à la case départ et un blitz en septembre et en octobre a permis d'obtenir des ententes de principe d'abord pour la catégorie 3, puis pour la 2. « Présentement, on regarde les textes. Ça va assez bien avec la 2. Cependant, il y a un problème avec la 3 parce qu'on s'est entendus sur des principes, mais au moment de la rédaction des textes, on n'a pas la même interprétation, c'est loin d'être réglé ». Normalement, les ententes de principe devraient être présentées en assemblée générale en janvier.

Sur la rive Sud, la mobilisation s'est faite surtout avant le début de la négociation. « On a fait une tournée majeure dans tout le territoire pour consulter les gens en profondeur ». La tournure de la négociation

n'a pas nécessité plus de mobilisation. « On est extrêmement satisfaits du résultat, d'ailleurs l'entente de principe a été adoptée en novembre à 97,84 % en assemblée générale ».

### Des gains?

Richard Boissinot est convaincu d'avoir fait certaines avancées. « Pour la catégorie 2, on a réussi à inscrire le port d'attache et le quart de travail dans le titre d'emploi, alors qu'avant c'était à titre indicatif », donne-t-il en exemple. Sur la rive Sud, le syndicat a réussi à se donner, en plus du port d'attache et du quart de travail, un moyen pour conserver les emplois en région. « Dorénavant, l'employeur devra faire la démonstration que c'est absolument nécessaire avant d'abolir un poste et l'afficher ailleurs », explique Barbara Poirier. De plus, le syndicat a obtenu un processus de conversion des heures en poste une fois par an. « On a une cible d'augmentation de 5 % du nombre d'heures / poste d'ici 2020. »

De l'avis des deux syndicalistes, la négociation des dispositions locales n'offre pas beaucoup de prise pour contrer la pénurie de la main-d'œuvre. « On peut juste espérer une meilleure rétention », croit Barbara Poirier, pour qui la pénurie est directement liée aux conditions de travail. « C'est une fausse pénurie. Si demain matin tout le monde est en santé et revient en poste, j'ai une liste de rappel de 500 noms. Concrètement, le problème c'est qu'il y a trop de monde en arrêt de travail, l'employeur doit agir là-dessus pour que les gens arrêtent de se rendre malade au travail ». Richard Boissinot croit que les négociations locales ont un gros impact au quotidien pour les travailleurs et les travailleuses. « C'est sûr que ça ne règle pas la pénurie de main-d'œuvre, mais en encadrant mieux, on espère stopper l'hémorragie et garder notre monde en poste en offrant de meilleures conditions ».

Richard Boissinot voit la suite de façon réaliste. « On va former nos agents de litiges, on va faire beaucoup de séances d'information auprès des membres et appeler les gens à être très vigilants

parce qu'il va falloir la faire respecter, cette convention collective-là. Si elle est respectée, je crois qu'on va pouvoir améliorer les conditions de travail des gens. »

Barbara Poirier n'est pas inquiète pour la suite des choses. « On va avoir des conditions de travail harmonisées, on va avoir une liste d'ancienneté fusionnée, on va avoir accès de cette façon-là à tous les postes. Si nous on veut être mobile, on va pouvoir l'être, mais ça va être par choix, ce ne sera pas imposé par l'employeur. On va faire vivre ça et là c'est vrai qu'on va devenir un syndicat fusionné parce qu'on va être régi par les mêmes conditions de travail ».

### Pas encore d'entente pour la catégorie 4

Au moment d'écrire ces lignes, la négociation se poursuivait intensivement avec le syndicat représentant la catégorie 4. Plus de détails dans le prochain numéro. ■

## Vous avez dit catégories?

La loi 10 reprend les catégories d'accréditations syndicales imposées depuis 2005 dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il y en a quatre :

**La catégorie 1 :** le personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

**La catégorie 2 :** le personnel paratechnique, des services auxiliaires et des métiers;

**La catégorie 3 :** le personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration; et

**La catégorie 4 :** les technicien-ne-s et les professionnel-le-s de la santé et des services sociaux.





## De nouveaux visages au conseil central

(NLL) Il y a du mouvement au conseil central! Plusieurs nouveaux visages se sont rajoutés à l'équipe cet automne. Deux nouvelles personnes se sont ajoutées en remplacement d'un congé, une autre pour remplacer un départ à la suite d'une nouvelle affectation et deux autres à la suite d'une élection.

Au moment d'écrire ces lignes, les membres de l'équipe de travail du conseil sont, de gauche à droite, première rangée: Chantale Raymond, secrétaire-comptable, Pierre Lachance, coordonnateur et conseiller syndical à la mobilisation, Barbara Poirier, deuxième vice-présidente; deuxième rangée: Audrey Jomphe, secrétaire à la mobilisation, Gino Provencher, conseiller syndical à la mobilisation, Louis

Hamel, trésorier, Yves Fortin, secrétaire général, Ann Gingras, présidente, Gilles Lamontagne, premier vice-président, Anne Lafleur, secrétaire de direction, Nicolas Lefebvre Legault, conseiller syndical à l'information, et Martin Massey, conseiller syndical à la mobilisation.

Absent de la photo: Guy Renaud, conseiller syndical à la mobilisation ■



Lors de la dernière assemblée générale, Louis Hamel a été élu au poste de trésorier au conseil central. Il provient du Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain (SETPQM-CSN).



Barbara Poirier a été élue au poste de la deuxième vice-présidence du conseil central. Elle provient du Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (CSN).

# 100 ans, ça se souligne!

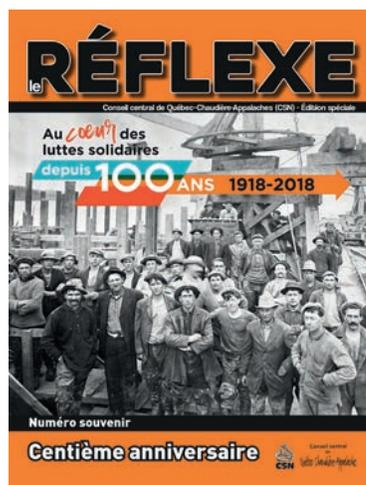


(NLL) Le Conseil central de Québec–Chaudière–Appalaches (CSN) a profité de sa dernière assemblée générale pour souligner son 100e anniversaire en compagnie de nombreux invités. Les participantes ont pu assister à une dynamique conférence de l'historien Mathieu Houle-Courcelles, qui a su révéler par ses recherches les faits marquants et méconnus de la riche histoire du conseil central. La conférence était entrecoupée de scénettes théâtrales savoureuses, écrites et réalisées par l'équipe du Théâtre Parminou avec des artistes extraordinaires. Une très belle activité qui a permis aux déléguées d'en apprendre (beaucoup) plus sur l'histoire de leur organisation, précurseur dans le monde syndical de la région.



L'historien Mathieu Houle-Courcelles.

Photos : Clément Allard.



## Numéro souvenir

L'assemblée générale fut également l'occasion de lancer un numéro souvenir du Réflexe, qui retrace sur 48 pages l'histoire du conseil central, ainsi que de dévoiler un cahier spécial de 12 pages qui fut publié dans l'édition du samedi 13 octobre du journal *Le Soleil*. Des copies de ces deux documents sont disponibles au secrétariat du conseil central pour les syndicats qui en feraient la demande. ■

## Le conseil central réitère sa position abolitionniste

(NLL) Fin octobre, une bombe éclate dans la constellation féministe: la Fédération des femmes du Québec a adopté en assemblée générale une position pour le moins controversée reconnaissant « l'agentivité » des femmes dans l'industrie du sexe et la revendication de certains groupes voulant que la prostitution est un travail qui doit être reconnu et donner droit aux protections habituelles.

« Je venais tout juste d'arriver en poste comme responsable de la condition féminine au conseil central », raconte la nouvelle vice-présidente, Barbara Poirier. « Il fallait réagir, on en a parlé en conseil syndical et finalement, unanimement, on a choisi de sortir un communiqué qui réitère la position du conseil central: la prostitution est une exploitation à dénoncer et une pratique à combattre ».

« Je me suis retrouvée dans le bain assez rapidement avec une entrevue sur une radio privée

de Beauce où on a expliqué que le conseil central a toujours lutté contre toutes les formes de discrimination et de violence faites aux femmes », raconte Barbara Poirier, deuxième vice-présidente du conseil central. « Nous dénonçons fortement la banalisation du phénomène de la prostitution et de l'exploitation sexuelle. »

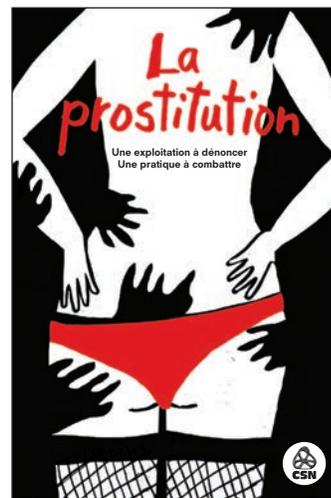
**La prostitution n'est pas un choix de carrière**

Les données sont claires, la majorité des prostituées n'ont pas fait le choix libre et sans contrainte de vivre de la prostitution. Selon les estimations disponibles, 90 % des prostituées sont contraintes par la misère et les violences à subir l'exploitation sexuelle, 9 sur 10 sont dépendantes d'un proxénète et les trois quarts ont entre 13 et 25 ans. « Lorsque l'on parle d'agentivité et de consentement, on parle pour une minorité de prostituées; lorsque l'on parle de considérer la prostitution comme un travail, on est dans l'individuel

et certainement pas dans le collectif », dénonce Barbara Poirier.

Le conseil central participe depuis une quarantaine d'années au mouvement des femmes dans la région et pratique un féminisme basé sur les luttes collectives. « On travaille pour faire avancer la cause des femmes et ces débats-là ne la font pas avancer. Au lieu de nous unir, ça nous divise profondément », pense la responsable du dossier de la condition féminine au conseil central.

Le conseil central n'a pas renouvelé son adhésion à la Fédération des femmes du Québec cette année parce qu'il se reconnaissait de moins en moins dans les débats et les positions de l'organisme. « Aujourd'hui, nos chemins se séparent et nous sommes obligés de nous dissocier publiquement », déplore la deuxième vice-présidente. « Ce n'est pas banal, la FFQ est une institution avec laquelle



nous avons partagé plusieurs décennies de luttes marquantes, comme la Marche du pain et des roses contre la pauvreté et la violence faite aux femmes. »

Pour le conseil central, l'avenir du mouvement des femmes est dans les luttes collectives. « Nous espérons bien sûr pouvoir nous retrouver plus tard, dans d'autres circonstances, autour de luttes communes pour faire avancer la cause des femmes, de toutes les femmes », conclut Barbara Poirier. ■

## 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.**

1966-1982

# Le grand brasse-camarade

Les années 1960 et, surtout, 1970 furent des années très agitées au conseil central. Changement dans la composition de l'effectif, crise majeure et renouvellement du militantisme ont marqué la période qui en fut une de grand « brasse-camarade ».

Par Nicolas Lefebvre Legault  
Conseiller à l'information

Le 1<sup>er</sup> mai remplace la Fête du travail. C'est en 1973 que l'on manifeste pour la première fois dans les rues de Québec à l'occasion de la journée internationale des travailleurs et des travailleuses. Auparavant, les syndicats préféraient souligner la Fête du travail.

## Bouleversement de l'effectif

Au début des années 1960, le conseil central compte 20 000 membres. Les deux tiers environ sont des ouvriers au sens propre, actifs dans l'industrie ou cols bleus. L'arrivée massive des employé-es du secteur public bouleversera complètement le portrait. Au tout début des années 1970, on compte maintenant tout près de 50 000 membres, les deux tiers actifs dans le secteur des services.

La direction du conseil central, traditionnellement conservatrice et prudente selon les standards de la CSN, n'arrive pas à canaliser cet

afflux de nouveaux membres. Alors que la centrale amorce un processus de radicalisation, et de décentralisation, le comité exécutif du conseil central résiste au changement, par exemple en refusant de recommander l'étude du manifeste « Ne comptons que sur nos propres moyens », et se plaint d'une baisse du militantisme et de la désertion de ses instances par les membres.

### Crise majeure

Lorsqu'une crise majeure éclate à la CSN en 1972, en pleine lutte du 1<sup>er</sup> Front commun, et que trois membres

de l'exécutif de la centrale, les « trois D », décident de profiter de l'emprisonnement du président de la centrale pour fomenter une scission de droite, le comité exécutif du conseil central décide de les suivre. Le choc est brutal, sur huit membres, seulement deux seront fidèles à la CSN.

La rumeur veut que ce soit le conseil central au complet qui ait fait scission. Il semble bien que la majorité des officiers et des permanents soient sur le point de faire défection. Toutefois, la base ne suit pas. La veille du congrès de fondation de la CSD, une assemblée générale

extraordinaire du conseil central élit un nouveau comité exécutif et réitère sa fidélité à la CSN. La résistance s'organise et la lutte s'engage pour empêcher la toute nouvelle CSD de s'emparer des ressources historiques du conseil central et de la CSN à Québec. Outre les syndicats eux-mêmes, l'édifice du 155 Charest Est et la Caisse populaire des syndicats nationaux de Québec sont en jeu. Rapidement, les militant-es réussissent à stopper l'hémorragie en s'adressant aux membres et aux assemblées générales des syndicats locaux. Finalement, lorsque la

Suite sur la page suivante ►►

Photo : Le Soleil

▮ ▮ poussière retombe, seulement 16 % des membres du conseil central iront à la CSD.

Comme si ce n'était pas suffisant, le Syndicat de la fonction publique du Québec décide lui aussi de se désaffilier cette année-là. De plus d'autres départs auront lieu dans les années suivantes, dont celui du syndicat des professionnels du gouvernement, mais aussi celui des employés de la SAQ, ce qui vient affaiblir le conseil central. Ainsi, en 1975, l'effectif de l'organisation se stabilise à 150 syndicats et 27 000 membres. Au fil des campagnes de syndicalisation, un rééquilibrage s'opère entre le secteur public et le secteur privé (jusqu'à atteindre une certaine parité au tout début des années 1980).

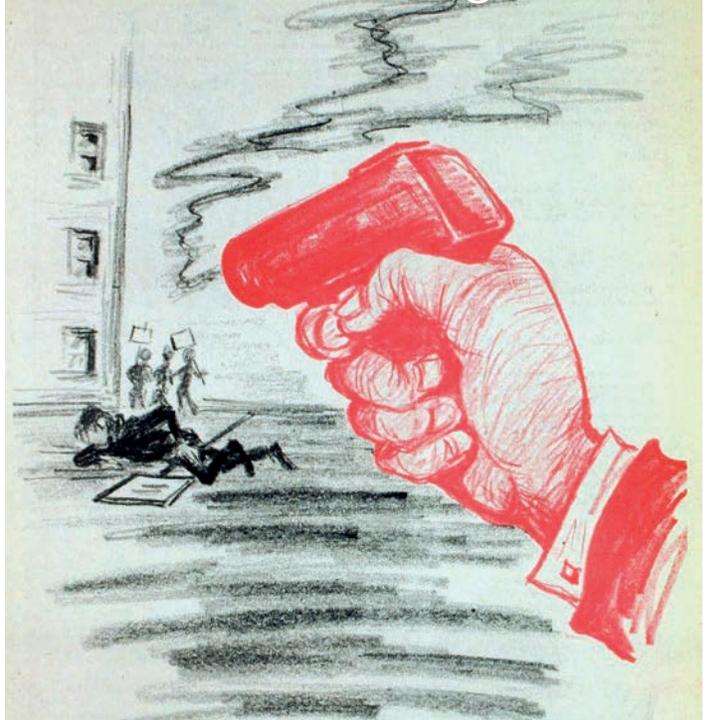
### Renouveau du militantisme

Après la crise de 1972, une nouvelle génération fait son entrée au conseil central et à la CSN. La gauche syndicale dominera l'organisation pour le reste de la décennie. On assiste alors à un véritable renouveau du militantisme. Le conseil central se

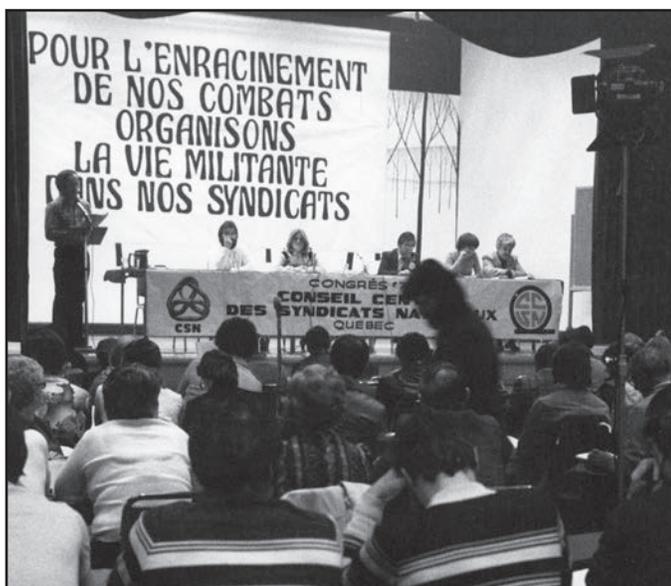
réorganise pour faire place à l'implication des membres, appuie les grandes campagnes d'organisation de la CSN et multiplie les initiatives de solidarité pour appuyer les syndicats en conflit. Il redevient alors un acteur incontournable des luttes sociales dans la région.

En parallèle, il faut souligner que l'évolution de la CSN elle-même accompagne et permet ce redéploiement du conseil central. La tendance à la centralisation observable durant les années 1950 est renversée dans les années 1960 sous la présidence de Marcel Pepin. Dès 1968, on constate une certaine décentralisation et la création d'une nouvelle instance, le conseil confédéral, où les conseils centraux sont majoritaires. En 1970, on abroge les bureaux régionaux qui avaient privé les conseils centraux de leurs permanents et de certains de leurs champs d'action comme le soutien aux grèves et la formation. En 1976, finalement, les conseils centraux obtiennent pour la première fois le même poids que les fédérations au bureau confédéral. ■

## 1967: on tire sur les grévistes



À Québec, le 19 octobre 1967, plus de 1 750 salariés de quelque 300 épiceries et boucheries se mettent en grève. La grève durera neuf jours et permettra d'obtenir un décret de convention collective pour tout le secteur de l'alimentation. L'activité gréviste demande beaucoup de coordination puisque la nature des commerces fait que la plupart peuvent rester ouverts puisqu'il s'agit de petites boîtes où le propriétaire travaille sur le plancher. L'enjeu est de s'assurer que la grève est respectée malgré tout, ce qui n'est pas sans risque. Ainsi, *Le Travail* de novembre 1967 nous apprend que le premier jour de la grève, « un propriétaire furieux saisit un revolver, tira deux ou trois balles et une balle atteignit un gréviste à la cuisse ». ■



Scène du congrès de 1978. Photo : Archives CCQCA

### Comité de solidarité

Plusieurs luttes marquantes frappent l'imaginaire dans les années 1970 et la région de Québec n'est pas en reste. L'intensité des conflits atteint un comble entre septembre 1974 et octobre 1975 lorsque 18 syndicats affiliés au conseil central, surtout dans le secteur privé, font la grève.

Pour faire face à la situation, l'équipe du conseil central met sur pied un comité de solidarité réunissant tous les salariés en lutte afin d'augmenter le rapport de force des uns et des autres. Il faut dire qu'en l'absence de loi anti-scab, les grèves ont l'habitude, à l'époque, d'être assez olé olé et plutôt « physiques ». Le conseil central n'hésite pas à mobiliser ses membres et à profiter de la tenue d'instances pour venir prêter main-forte aux lignes de piquetage. Ainsi, le congrès de 1976 bat tous les records en défiant coup sur coup non pas une, mais trois injonctions limitant le piquetage dans autant de conflits de travail en cours. ■

## La Caisse d'économie des travailleurs réunis de Québec

**En 1969, le congrès du Conseil central des syndicats nationaux de Québec donne son appui de principe à un projet de coopérative d'épargne, de crédit et de consommation piloté par deux militants: André Laurin, conseiller à la CSN, et Léopold Beaulieu, militant du conseil central issu du syndicat de SSQ.**

À l'origine, le projet est de transformer la Caisse populaire des syndicats nationaux de Québec, mais ses administrateurs de celle-ci sont plutôt frileux à l'idée d'ajouter un volet de financement de projets collectif aux volets déjà existants d'épargne et de crédit. Qu'à cela ne tienne, ils fonderont une nouvelle coopérative: la Caisse d'économie des travailleurs réunis de Québec. Le programme de base est de « faire l'essai d'une société plus juste » en développant trois volets: les services à l'homme, la création d'entreprise et l'autogestion.

La nouvelle caisse est fondée le 13 février 1971 avec une petite subvention de la CSN et débute ses opérations le 24 février au deuxième étage du 155 Charest Est. L'adhésion est ouverte à tous, mais d'abord destinée aux membres des syndicats affiliés au conseil central (un bassin potentiel de 50 000 membres à l'époque). André Laurin en est le premier président, Léopold Beaulieu le premier gérant. Laurin raconte la première journée d'opération: « Il y avait environ 175 curieux pour deux choses: rire du projet et deuxièmement voir son écrasement en plein cœur de l'après-midi. Quand on s'est quittés, il n'y en avait pas un qui riait, et il y en avait déjà 60 qui avaient adhéré et qui avaient déposé 5 000 \$ d'actif sans intérêt ».

Il faut dire que la nouvelle caisse met de l'avant une politique pour le moins audacieuse: 0 % d'intérêt sur les premiers 500 \$ déposés en épargne. Il s'agit d'un symbole et d'un moyen. Ça symbolise l'opposition aux institutions financières traditionnelles, mais c'est aussi une façon de collectiviser le rendement de l'épargne individuelle pour financer des projets collectifs. La caisse évalue alors que, d'une part, les salarié-es ne font pas vraiment

d'argent avec les intérêts, et que, d'autre part, l'ensemble des services de la caisse compense largement et équivaut à un rendement de 17 %.

Et effectivement, le volet « service à l'homme » du programme de la caisse dépasse largement ce à quoi l'on peut s'attendre d'une institution financière traditionnelle. Il y a d'abord un service de consultation budgétaire et juridique avec l'ACEF tous les jeudi et vendredi, un service de déclaration de revenu et des ententes de service pour offrir aux membres des rabais sur les pneus, l'huile à chauffage, l'assurance automobile et l'assurance contre le feu. À cela s'ajoutera le financement de projets collectif.

L'expérience est reprise par d'autres

conseils centraux, notamment à Saint-Jérôme et à Joliette, mais elle atteint ses limites dès le milieu des années 1970. Le nombre de membres atteint 5 000 en 1976, mais seulement 25 % des épargnes de 1,2 M\$ accumulées à la caisse sont le fait d'individus. De plus, le capital est insuffisant pour réellement permettre le démarrage d'entreprises collectives.

### Caisse populaire des travailleurs de Québec

En 1975, le conseil confédéral de la CSN recommande de centraliser les comptes syndicaux dans seulement deux caisses. Il devient alors de plus en plus incongru d'avoir deux caisses distinctes au 155 Charest Est. De plus, la scission de 1972 a amené un renouvellement

Suite sur la page suivante ►►

### Les ACEF

**C'est le 19 novembre 1966 qu'est fondée l'Association coopérative d'économie familiale (ACEF) de Québec. Les ACEF, ce sont un peu, beaucoup, le bébé d'André Laurin, le conseiller syndical responsable du « service de budget familial » à la CSN.**

Dès le début des années 1960, avant même le lancement du mot d'ordre de « deuxième front », la CSN constate l'éclosion d'un grave problème d'endettement ouvrier lié à l'émergence de la société de consommation. À l'époque, de nouveaux produits de crédit font leur apparition en dehors de toute réglementation, ou presque, piégeant les ménages dans un cycle d'endettement infernal.

Les ACEF sont nées des centres de dépannage mis sur pied par la CSN dans toutes les régions pour offrir un service de consultation budgétaire et juridique aux familles ouvrières aux prises avec un problème d'endettement. À l'époque, la philosophie de la centrale et du conseil central, selon André Laurin, était de « ne jamais garder ce qu'on avait créé, de



André Laurin

donner ce qu'on avait créé. Mais on le donnait que lorsque ça avait des chances de survie. Aussi longtemps que c'était à l'état embryonnaire, on le gardait. » C'est ainsi que dès 1965, des groupes populaires furent créés pour prendre le relais. Encore aujourd'hui, cinquante ans plus tard, le conseil central entretient des liens étroits avec l'ACEF et siège sur son conseil d'administration. ■

des administrateurs de la Caisse populaire des syndicats nationaux dont la nouvelle direction est mieux disposée envers le projet de la Caisse d'économie des travailleurs réunis.

Rapidement, des discussions vont mener à une fusion, en février 1978, pour créer la Caisse populaire des travailleurs de Québec. La nouvelle caisse se donne comme objectif de « regrouper l'argent des travailleurs de la région de Québec pour une utilisation davantage compatible avec leurs intérêts de classe », elle est toujours autogestionnaire et continue d'offrir des « services à l'homme ».

### Aujourd'hui

Après bien des mutations, dont un retour à la formule de caisse d'économie et un processus de fusion avec les autres caisses issues de la CSN, l'institution du boulevard Charest est devenue la Caisse d'économie solidaire (en 2004). Selon un article du Devoir, elle compte 15 000 membres en 2016, dont 12 000 personnes et 3 000 entreprises collectives. En fait, environ une entreprise collective sur deux au Québec serait membre de la Caisse d'économie solidaire. Bien que le siège social soit toujours situé à Québec, elle possède des bureaux à Montréal et à Joliette. L'actif sous gestion au 31 décembre 2015 s'élevait à 770,4 millions de dollars et le volume d'affaires s'établissait à 1,6 milliard de dollars. ■

## De nouveaux secteurs

Les années 1970 et 1980 voient apparaître de nouveaux secteurs au conseil central qui en changent considérablement le visage. Voici quelques exemples marquants.

### Les profs

À la faveur de la révolution tranquille, le système d'éducation québécois est passablement chamboulé. Création des polyvalentes, de l'Université du Québec et des cégeps (en 1967). Dès leur syndicalisation, la majorité des profs de cégep font le choix de la CSN, qui s'est dotée, en 1969, d'une fédération d'enseignants (la FNEEQ). Les profs de cégep seront rejoints au conseil central par les chargé-es de cours de l'Université Laval, qui se syndiquent au milieu des années 1980.

### L'hôtellerie

En 1976, les salarié-es d'un premier grand hôtel, le Hilton-Québec, frappent à la porte de la CSN pour se débarrasser d'un syndicat mafieux. Leur lutte pour se doter d'un vrai syndicat durera quatre ans. Entretemps, plusieurs autres grands hôtels se joindront à la CSN et au conseil

central jusqu'à en faire l'organisation majoritaire dans le secteur. Les luttes des travailleurs et des travailleuses de l'hôtellerie, et notamment la négociation coordonnée, feront école à la CSN.

### Les garderies

Tout au long des années 1970, la CSN et le conseil central militent activement pour que se développe au Québec un réseau de services de garde. C'est l'une des revendications centrales du mouvement féministe et des comités de condition féminine. Des gains permettent au réseau de se développer et une campagne d'organisation est lancée en 1980. Un premier syndicat est formé au cégep Limoilou à la garderie La Réponse (devenue le CPE Les P'tits Loups). À la fin de l'année, les travailleuses de sept autres garderies de la région se syndiquent à la CSN. C'est le début de ce qui deviendra le Syndicat des travailleuses et des travailleurs des centres de la petite enfance de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) et de la longue lutte pour faire reconnaître le travail de ses salariées et l'importance des services de garde éducatifs. ■

## Émergence du féminisme

Les militantes de la CSN profitent de l'année internationale de la femme, en 1975, pour relancer la question du féminisme et de la condition féminine dans la centrale. Un comité national de la condition féminine est créé en 1974. Il faudra attendre quelques années pour que les femmes du conseil central se dotent d'un tel comité. C'est chose faite en 1978. Dorénavant, les militantes sont outillées pour participer de plein droit, en tant que syndicalistes, au mouvement féministe. ■

L'une des premières manifestations du 8 mars à Québec, en 1980. Près de 1 500 personnes s'étaient rassemblées devant l'édifice de la CSN, sur le boulevard Charest, avant de partir en cortège pour une manifestation dans Saint-Roch. Photo : Le Soleil.



# Responsables de services de garde en milieu familial

(La rédaction) Le réseau des syndicats de Responsables de service de garde en milieu familial affiliés à la CSN a mené cet automne une série d'assemblées générales pour définir les demandes syndicales en vue du renouvellement de leur entente collective. Dire qu'il y a 10 ans à peine la loi leur interdisait de se syndiquer et de négocier.

## 10 ans d'un jugement sans précédent

Le 31 octobre marquait le 10<sup>e</sup> anniversaire d'un jugement notable rendu par la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure en 2008, qui a permis à plus de 25 000 femmes travaillant à leur domicile de recouvrer leur droit de se syndiquer et de négocier collectivement afin d'améliorer leurs conditions de travail. Il s'agit là d'un précédent dans les relations de travail au Canada puisque, pour la première fois, des travailleuses autonomes ont acquis des droits équivalents à l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Ce qui est exceptionnel, c'est que malgré les attaques du gouvernement de l'époque pour tenter d'écraser ces milliers de femmes, et toutes celles qui suivront, elles ont fini par obtenir une victoire éclatante après cinq années de luttes juridiques grâce à la CSN, en dépit de l'énorme machine libérale et des procureurs convaincus qu'elles allaient mordre la poussière.

## Rappel des faits



Les membres du Syndicat des responsables de services de garde en milieu familial de Portneuf (CSN) réunies en assemblée générale. Photo : Pierre Lachance

En décembre 2003, le gouvernement de Jean Charest a adopté sous le bâillon les lois 7 et 8, désyndiquant du coup quelque 10 000 ressources intermédiaires et ressources de type familial (RI-RTF), ainsi que 15 000 responsables en service de garde (RSG) en milieu familial. En 2006, une première décision condamnant le gouvernement du Québec a été rendue par l'Organisation internationale du travail à la suite du dépôt d'une plainte de la CSN au Comité de la liberté syndicale du Bureau international du travail.

Le 31 octobre 2008, c'était au tour de la juge Grenier de déclarer ces lois anticonstitutionnelles et invalides, en écrivant que «les lois 7 et 8 viennent renforcer la vision stéréotypée associée au

travail féminin. On n'accorde pas le même traitement parce que le travail accompli en est un de care, exécuté par des femmes, à domicile.» C'est ce jugement qui a forcé le gouvernement Charest à légiférer, en juin 2009, pour rétablir les droits des RI-RTF et des RSG, en faisant adopter par l'Assemblée nationale, unanimement, les lois 49 et 51 visant à encadrer leur reconnaissance et leur nouveau régime de négociation collective.

Accès aux indemnités de la CNESST, admission à la Régie des rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale, ou encore droit à l'assurance collective pour les RSG et à un régime complémentaire de retraite, voilà quelques-uns des gains obtenus par la négociation. À cela s'ajoutent des bonifications

significatives qui leur permet d'améliorer leur situation financière, dont 26 jours de vacances et de jours fériés payés, tout en leur donnant les moyens de contrer, entre autres, l'arbitraire et certains abus du gouvernement ou de leurs représentants.

«Ce jugement est sans doute la meilleure décision qui ait été donnée tant aux RI-RTF qu'aux RSG, alors qu'elles ont subi les effets de la désyndicalisation sauvage du gouvernement en 2003, selon Lucie Longchamps, auparavant RSG elle-même et nouvelle vice-présidente des secteurs privés à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN). Ces droits et les gains obtenus n'auraient jamais pu nous être consentis sans la lutte de toutes ces femmes et sans l'appui de la CSN.» ■

Relations de travail dysfonctionnelles

## Manifestation d'appui aux travailleuses et aux travailleurs de la Résidence Charlesbourg



Une manifestation d'appui aux travailleuses et aux travailleurs de la Résidence Charlesbourg a eu lieu le 15 novembre sur l'heure du midi.

Outre l'équipe du conseil central et de la FSSS, les déléguées des CPE syndiqués CSN des régions de Québec-Chaudière-Appalaches se sont

jointes à la manifestation de même que des camarades du syndicat du CHU de Québec.

Le conseil central avait déjà dénoncé de nombreux problèmes à la Résidence Charlesbourg au printemps dernier. Manque de personnel, entretien déficient, manque de fonds pour payer les

fournisseurs, retard dans les paies, sommes dues aux employé-es, etc., rien n'allait plus à la Résidence Charlesbourg. La situation ne s'est guère améliorée depuis.

Pour ajouter l'insulte à l'injure, l'employeur a récemment congédié Mme Marlène Ross, travailleuse membre du comité

exécutif du Syndicat des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN) et du comité de négociation provincial du secteur. Le tout en pleine négociation coordonnée! C'est la deuxième fois que Mme Ross fait l'objet d'un licenciement abusif. Comme en 2014, le syndicat se battra pour obtenir sa réintégration. ■

**Québec, réveille !**  
**Avec Marjorie Champagne**  
**Du lundi au vendredi, de 7h30 à 9h00**

**CKiZ**  
88.3 RADIO URBAINE

# À la défense de la liberté académique des profs de cégep

(La rédaction) À peine sorti de la tourmente médiatique suite à une rentrée pour le moins mouvementée, le Séminaire des Pères Maristes s'est retrouvé une fois de plus sur la sellette au début novembre pour avoir tenté de bâillonner deux enseignant-es du Collège François-Xavier-Garneau. Mal leur en pris puisque la réaction syndicale vigoureuse leur a fait passer un autre mauvais quart d'heure dans l'actualité.

## Une logique tordue

En octobre, le Séminaire des Pères Maristes a fait parvenir une mise en demeure au Cégep Garneau dans laquelle l'institution privée demande au cégep de prendre les dispositions pour que cesse toute atteinte à sa réputation de la part de ses professeur-es. François Chassé, le président du Syndicat des professeur-e-s du Collège François-Xavier-Garneau (CSN), ne s'est pas gêné pour dénoncer dans les médias « une tentative d'amener l'employeur à poser des gestes de nature à porter atteinte à la liberté académique de nos membres ».

Le président du syndicat explique que la première personne visée par la mise en demeure est professeure de psychologie. « Elle est intervenue publiquement l'été dernier pour dénoncer la volonté du Séminaire des Pères Maristes qui envisageait alors de réintégrer certains des élèves ayant diffusé des images à caractère sexuel mettant en scène d'autres élèves du Séminaire ».



Le comité exécutif du Syndicat des professeur-e-s du Collège François-Xavier-Garneau (CSN). De gauche à droite : Jean-François Matteau (vice-président aux relations du travail), Hélène Nazon (vice-présidente à l'information), Danielle Lambert (secrétaire-trésorière), Guy-Antoine Dorval (responsable au suivi des ressources), Guillaume Vachon-Beaudoin (vice-président à la pédagogie), François Chassé (président), Karine Dion (agente syndicale). Photo : courtoisie.

Quant à la seconde personne visée, c'est un professeur de philosophie. « Dans le cadre d'un cours d'Éthique et politique, il a demandé à ses étudiantes et étudiants de rédiger une dissertation où ils devaient prendre position à savoir si, d'un point de vue éthique, le Séminaire des Pères Maristes devrait ou non réintégrer les élèves visés par l'enquête policière menée dans cette affaire ». Dans les deux cas, le Séminaire allègue que la démarche des professeur-e-s a porté atteinte à sa réputation

et demande à leur employeur de les faire taire.

## Liberté académique

Or, du point de vue du Syndicat des professeur-e-s, les deux professeur-e-s visés n'ont fait qu'exercer leur liberté académique. Pour le syndicat, les professeur-e-s de cégep ont le droit d'exprimer librement leur opinion sur des questions d'intérêt public, de même que le droit à la liberté d'enseignement et de discussion. « Ces droits doivent pouvoir s'exercer sans crainte

de représailles ni de répression de la part de l'employeur, de l'État ou de quelque autre personne physique ou morale », précise François Chassé.

Le Syndicat des professeur-e-s tient à souligner que la réaction du Cégep Garneau à la mise en demeure a été exemplaire : celui-ci n'a posé aucune action qui aurait pu constituer une atteinte à la liberté académique. Cependant, le Syndicat affirme haut et fort qu'il soutiendra ses membres face à toute atteinte ou tentative d'atteindre à leur liberté académique. ■

# Forum des jeunes 2018: un succès



(La rédaction) Plusieurs jeunes provenant de tous les milieux, tant du public que du privé, ont participé au deuxième Forum des jeunes du conseil central le 15 novembre dernier. L'événement a été couronné de succès.

La journée a commencé par une présentation du secrétaire général de la CSN, Jean Lortie, sur le parcours historique et militant de la centrale. La présentation, truffée d'anecdotes, a été des plus captivantes. Elle fut suivie d'un travail en atelier sur les problèmes qui nuisent à l'implication et d'un échange avec Jean Lortie.

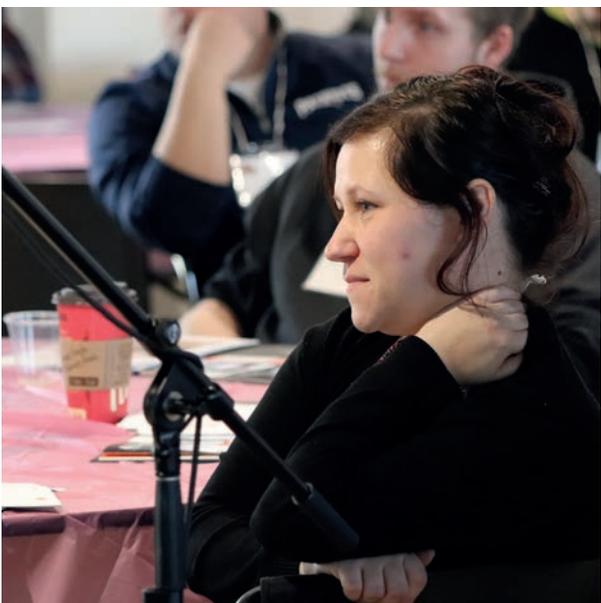


Jean Lortie, secrétaire général de la CSN.



Le philosophe Christian Nadeau.

Au retour du dîner, le philosophe Christian Nadeau a fait une présentation appelant à « repenser notre syndicat ». M. Nadeau s'est notamment arrêté sur les espaces de débat, la démocratie et le formalisme dans nos organisations. Par la suite, les participant-es se sont penchés sur des idées pour promouvoir l'implication dans les syndicats. La journée s'est terminée par un tirage et un coquetel de solidarité.



# C'est réglé

Quelques brèves sur les dernières ententes signées dans la région

## Centre de prévention du suicide

Adoptée à 100 % le 5 septembre. La nouvelle convention collective, qui arrive à échéance en 2020, prévoit des augmentations de salaire de 6 % sur 5 ans; une augmentation des primes de soir, de nuit et de fin de semaine; et l'ajout d'un congé de maladie et d'un congé de compassion. La négociation a également permis de régler plusieurs litiges concernant les échelles de salaire.

Rappelons que cette négociation fut ardue, les syndiqué-es revendiquant notamment que la direction ouvre ses livres pour vérifier que l'organisme était réellement en difficulté. Ce fut finalement fait et c'est à la suite d'une évaluation des chiffres par MCE Conseils que l'entente de principe a pu être conclue.

## G3 Québec

Adoptée à 91 % le 20 septembre. La nouvelle convention collective de cette entreprise de manutention de grain avec des installations dans le port de Québec arrivera à échéance en mars 2022. Elle prévoit des augmentations de salaire de 2 % par année (incluant une rétro au 31 mars 2017) et de 2,25 % la dernière année.

Les principaux gains incluent un congé mobile supplémentaire, une progression nettement plus rapide dans l'échelle salariale et une meilleure couverture d'assurance collective avec bonification.

Selon le syndicat, ce sont la mobilisation et la solidarité manifestées par les membres qui ont permis d'obtenir un tel règlement sans avoir à recourir à la grève. Merci aux membres qui ont mis la main à la pâte.

## Résidence Sainte-Genève

Adoptée à 92 % le 2 octobre. Le règlement se situe dans les paramètres

## Carrière Calco



Les grévistes de la Carrière Calco le 29 août 2018. Photo : Pierre Lachance

## Retour au travail après 8 semaines

Adoptée à 61 % le 24 septembre. Les syndiqués, qui étaient en grève depuis le 30 juillet 2018, ont adopté la recommandation de la conciliatrice du Ministère du travail affectée à leur dossier.

La nouvelle convention collective, d'une durée de 5 ans, arrivera à échéance le 28 février 2022. Elle

prévoit des augmentations salariales de 2,5 % par année pour les quatre premières années et de 2,75 % la dernière. Il y aura également une rétroactivité à partir du 1<sup>er</sup> mars 2017.

Les syndiqués tiennent à remercier tous les syndicats qui ont manifesté leur solidarité d'une manière ou d'une autre.

de la plateforme de revendications de la négociation coordonnée 2018-2021.

La convention collective, qui se terminera le 31 mars 2021, prévoit des augmentations de salaire de 0,75 \$ la première année et de 0,50 \$ les deux années subséquentes ou en fonction de l'augmentation du coût de la vie, selon la formule la plus avantageuse.

Les travailleuses et les travailleurs ont également obtenu la rétro et une prime responsabilité de 3 \$ pour les gens de la maintenance. De plus, ils et elles obtiendront 4 semaines de vacances après 8 ans de service plutôt qu'après 10 ans et 5 semaines après 15 ans plutôt qu'après 17 ans.

## Gentec

Adoptée à 80 % le 18 octobre. La convention collective, d'une durée de quatre ans, prévoit des augmentations salariales de 2,1 %, 2,5 %, 2,5 % et 2,7 %. Autre gain à souligner, l'employeur augmente sa participation au REER qui passe de 2,5 % à 3 % dès la première année.

## Autres ententes

### Ville de Baie-Saint-Paul

Adoptée à 94 % le 6 novembre.

### Ville de Beaufort

Adoptée à 75 % le 21 novembre.

# Bienvenue à la CSN!

Deux syndicats ont reçu des accréditations pour représenter quelque 42 travailleuses et travailleurs sur le territoire du conseil central depuis la parution du dernier *Réflexe*. Les raisons de se syndiquer sont variées, mais elles tournent habituellement autour de la volonté de se faire respecter et d'améliorer ses conditions de travail.

**Indigo-Parc** – 16 voituriers de l'hôtel Hilton – Accrédité le 20 août.

**Outils Garant** – Les 26 ouvriers de l'installation de Woodstock, au Nouveau-Brunswick, formeront dorénavant une section au sein du syndicat CSN déjà existant et représentant les salarié-es de l'usine de Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud – Accrédité le 26 septembre.

## 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](http://www.ccqca.csn.qc.ca)



# Inscrivez-vous à ACCÈS | assurés

Réclamez en ligne et obtenez  
un remboursement en 48 heures  
pour la majorité des soins.



# CONFLIT EN BREF

**Type de conflit :** grève discontinuée

**Employeur :** SAQ

**Ville :** à travers le Québec

**Dates des journées de grève jusqu'à maintenant :**

17 juillet 2018, 22 août 2018, 9 et 10 septembre 2018,  
28 septembre 2018, 26 octobre 2018, 29 novembre 2018.

NSQ



Les membres du Syndicat des employé-es de magasin et de bureau de la SAQ (SEMB-SAQ CSN) ont obtenu un premier mandat pour six journées de grève à utiliser au moment jugé opportun en juin dernier, auquel s'est rajouté une banque de 18 journées de grève le 28 septembre. La convention collective du SEMB-SAQ (CSN) est échue depuis le 31 mars 2017. Au moment d'écrire ces lignes, la négociation achoppe essentiellement sur les questions monétaires. Quelque 600 personnes sont syndiquées au SEMB-SAQ dans les 63 succursales du territoire du conseil central.