

le RÉFLEXE

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) - Février 2019

Dossier spécial 8 mars

Féministes et syndicalistes

p. 14-17

Chronique historique

La saga du Hilton

p. 10-12

Entrevue

Une vie à la Davie

p. 5-6



Conseil central
de
Québec-Chaudière-Appalaches

Calendrier des formations syndicales

Mars 2019

5 - 6 - 7

Action syndicale en prévention

7 - 8

Trésorerie

12

Secrétariat

20 - 21 - 22

Exécutif syndical 1

27 - 28

Initiation à la santé et à la sécurité au travail

Avril 2019

3 - 4

L'information dans nos syndicats

10 - 11

L'entraide en milieu de travail

16 - 17

Trésorerie

25 - 26

Suivi d'un dossier de victime de lésion professionnelle

Mai 2019

7

Secrétariat

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



Profitant de la tenue à Québec du Congrès du Parti libéral du Canada (section du Québec), des travailleuses et travailleurs de la Davie ont manifesté le 26 janvier devant le Centre des congrès pour interpeller le caucus des députés québécois du PLC.

RÉFLEXE

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

Il est tiré à 1 100 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:
Audrey Jomphe

Crédit photos: Archives de la CSN,
Clément Allard et Nicolas Lefebvre
Legault.



La tenacité, le temps qu'il faudra

L'année 2019 est bien entamée et déjà, elle s'annonce mouvementée.

D'abord, la moitié de nos membres provenant du secteur public, s'organise activement en vue du renouvellement de leurs conventions collectives qui viennent à échéance le 31 mars 2020. Les préparatifs de cette négociation se déroulent avec en toile de fond, une pénurie de main-d'œuvre. À cet effet, un forum de consultation, qui regroupe les syndicats affiliés aux quatre fédérations du secteur public, s'est tenu au début du mois de février à Montréal. Ce sont plus de 350 titres d'emplois qu'on retrouve dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation, de l'enseignement supérieur et des organismes gouvernementaux.

Fort d'une campagne intitulée « *Vous êtes les services publics, merci* » qui prendra son envol le 14 février, le défi pour les membres des exécutifs syndicaux réside dans la capacité à rejoindre l'ensemble de leurs membres. Cette campagne vise justement à mettre les personnes qui dispensent au quotidien de nombreux services et soins, au centre des préoccupations du Québec. Depuis trop longtemps, ces hommes et ces femmes portent les services publics à bout de bras malgré d'innombrables

compressions budgétaires et des restructurations de tout ordre. Ils le font, bien souvent, au détriment de leur propre santé. De faire entendre la voix de toutes et de tous, voilà l'objectif premier pour faire de cette négociation un moment de grande mobilisation et de solidarité pour enfin s'attaquer aux problèmes qui perdurent depuis trop longtemps dans nos services publics. L'élaboration des revendications se déroulera au cours des prochains mois.

Du côté du chantier naval de Lévis, nous avons entendu, avec déception et désarroi, les déclarations du premier ministre Trudeau lors de son passage à Québec, il y a quelques semaines. Il dit travailler très fort pour trouver du travail pour le chantier lévisien, mais il me semble qu'avec la tête dans le sable et les yeux bien bandés, ce n'est pas la bonne façon. Il ne faut quand même pas chercher si loin, c'est une évidence.

Alors que nous connaissons un hiver assez rigoureux, le manque de brise-glaces pour maintenir la voie maritime dégagée a de graves conséquences depuis un mois. Les usagers de la traverse Québec-Lévis en savent quelque chose. Il est à noter que *l'Alphonse-Desjardins* et le *Lomer-Gouin* ont tous deux été construits en 1971, à Lévis, précisément au Chantier Davie. Les deux navires ont

bénéficié de « *modernisation de mi-vie* » au début des années 2000, mais on dépasse la date généralement reconnue de fin de vie. La flotte de brise-glaces est vieillissante et il faudrait planifier rapidement son renouvellement pour ne pas avoir à travailler dans l'urgence et ainsi, éviter la multiplication des ruptures de service pour la population et les armateurs.

De plus, le gouvernement libéral ne cesse de nous répéter que les erreurs à l'origine de la Stratégie nationale de construction maritime relèvent du gouvernement précédent. Pourtant, ce nouveau gouvernement est en place depuis plus de trois ans et lorsqu'une erreur est constatée, il a une responsabilité, voire un devoir de corriger les erreurs du passé. La campagne électorale fédérale aura lieu cette année pour des élections au mois d'octobre prochain. Le conseil

central et les syndicats de la Davie ont la ferme intention de se faire voir et de se faire entendre tant que l'injustice ne sera pas, enfin, corrigée.

En terminant, l'année 2019 signifie également année de congrès. C'est avec une grande fébrilité que nous préparons les activités en vue du congrès qui se tiendra du 17 au 21 juin au Centre des congrès de Québec. Vous recevrez plus d'information dans les semaines à venir. Nous souhaitons toujours que cette semaine soit un moment pour faire un temps d'arrêt afin d'analyser la conjoncture syndicale et sociale et de se redonner l'énergie et les perspectives nécessaires afin de répondre aux attentes de nos membres tout en étant une force incontournable.

Sur ce, je vous souhaite une excellente journée du 8 mars !



Merci Alain !

Alain Noël, le vétéran des formateurs du conseil central, donnait sa dernière formation syndicale en santé-sécurité le mercredi 23 janvier. L'équipe du conseil central est allée le saluer pour souligner son départ à la retraite. Éducateur spécialisé au Centre jeunesse de Québec, Alain Noël aura donné 15 ans de sa vie à son syndicat local, comme vice-président en santé-sécurité, et 10 ans au conseil central comme formateur.

Notre camarade ne chômera pas, même s'il prend sa retraite. En effet, il se convertit en agent de voyage et accompagnateur à temps plein. Nous lui souhaitons la meilleure des chances et beaucoup de plaisir. ■



Québec, réveille !

Avec Marjorie Champagne
Du lundi au vendredi, de 7h30 à 9h00



Une vie à la Davie

On entend beaucoup parler du Chantier Davie dans l'actualité, mais on entend peu la voix de celles et ceux qui y œuvrent au quotidien. Avec 37 ans de métier, Pierre Fortier, président du Syndicat des employés du corps de sécurité de Davie, a une perspective inédite sur la vie au chantier. *Le Réflexe* est allé à sa rencontre pour en savoir plus.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

Au début des années 1980, Pierre Fortier était agent de sécurité au Hilton Québec. Rien ne le prédestinait à faire sa carrière à la Davie. « Je faisais un cours de préventionniste en sécurité incendie au Cégep Limoilou et un collègue qui faisait le même cours que moi m'a dit qu'ils embauchaient au chantier », nous raconte Pierre Fortier.

À l'époque, la Davie construisait des plateformes de forage pour Houston Texas. « J'ai commencé comme pompier, mais je suis rapidement devenu agent de sécurité », relate Pierre Fortier. En juin 1983, à l'occasion d'un contrat sur des frégates HNCS de la marine canadienne, le chantier embauche plusieurs gardiens de sécurité. « On avait la garde des bateaux, parce qu'ils n'étaient pas décommissionnés, il fallait contrôler l'accès, ça prenait un agent par équipe », se rappelle-t-il. « C'est spécial Davie, c'est une ville, ça m'a pris trois ans d'apprendre le métier avec les anciens », dit-il.

Former des pompiers

En 1990, la Davie obtient le contrat de modernisation des anciennes frégates de la Marine (le contrat TRUMP). « Il n'y avait pas de sergent du côté du service d'incendie, j'ai passé le concours et je l'ai eu », raconte Pierre Fortier. Le poste de « sergent en protection et prévention incendie » est un poste de cadre, non syndiqué. « J'ai été en charge de tout le service d'incendie pendant les sept années suivantes », indique Pierre Fortier « là, j'ai eu du fun, je me suis payé la traite ».



Pierre Fortier

À l'époque, le service d'incendie de la Davie n'est pas vraiment à niveau. « On disait pompier, mais dans les faits, c'était gardien de navire, l'entraînement et l'équipement étaient déficient », se souvient-il, « pour te donner une idée, les gars avaient des brouettes, il n'y avait pas de camion d'incendie. De toute façon, la moitié des pompiers n'avaient pas de permis de conduire ». Le travail consistait à collecter le bateau, à faire la maintenance des gicleurs, la tournée des poinçons et des points de contrôle.

« Moi, j'avais 32 ans et j'étais en charge de gars qui avaient parfois plus d'ancienneté que ça », rigole Pierre Fortier « tu ne peux pas forcer quelqu'un à travailler pour toi, il faut que tu l'amènes à le faire ». « Je suis allé voir le conseiller en relations industrielles pour profiter des contrats, pour obtenir des subventions pour la formation des gens », explique-t-il. Pendant cinq ans, le jeune sergent organise des cours et de l'entraînement la fin de semaine sur

le chantier. « Ça a créé une chimie entre les gars », confie-t-il, « quand tu fais faire du temps et demi et que tu donnes de la formation, les gars sont contents ». À la faveur de plusieurs contrats de réfection, puis de construction de frégates pour la Marine royale canadienne, le nombre de pompiers augmente jusqu'à atteindre la quarantaine.

Tranquillement, le service d'incendie s'est amélioré. « On a rentré un premier camion de pompier en 1991, c'était un vieux *truck* des années 1930 », se souvient Pierre Fortier. Aujourd'hui, tous les pompiers de la Davie ont le cours de base de l'Institut de protection contre les incendies du Québec (IPIQ). « Les gars sont qualifiés pour le sauvetage en espace clos et le sauvetage en hauteur », précise Pierre Fortier « maintenant, tout le monde a des permis de travail à chaud ». « À la Davie, le travail de pompier, c'est 99 % de prévention et 1 % de combat, mais il faut être préparé au

Suite sur la page suivante ►►

« combat », estime le vétéran « c'est le pompier qui émet les autorisations, qui vérifie si les espaces de travail sont sécuritaires pour les ouvriers ».

Quand les contrats de réfection et de construction de frégates furent terminés, la Davie a vécu un passage à vide pendant environ 3 ans. « En 1996, mon poste de sergent a été éliminé, je suis revenu comme agent de sécurité, un poste syndiqué », raconte Pierre Fortier. La distinction entre les postes de pompier et d'agent de sécurité est mince. « Les pompiers ont la charge de l'intérieur des installations, des bateaux, les agents de sécurité de l'extérieur et de l'accès au chantier », explique Pierre Fortier.

Vivre les fermetures

En 37 ans de métier, le chantier a été fermé 10 ans et a vécu 2 faillites majeures. « Quand ça ferme, il faut quand même sécuriser les installations, alors, il y a toujours au minimum 4 gars qui travaillent », développe Pierre Fortier. En 2000, lors de la première faillite de la Davie, Pierre Fortier était cinquième sur la liste de rappel, alors il a dû quitter. « Je me suis retrouvé à New Richmond, en Gaspésie, en charge du service d'incendie de la Smurfit Stone, une grosse usine », raconte-t-il, « j'ai adoré, mais après 6 mois, la Davie a rappelé et j'ai quitté la Gaspésie, à regret, mais il aurait fallu que je déménage et je n'avais pas envie ».

Lors de la deuxième fermeture, en 2010, Pierre Fortier est resté sur le chantier. « Quand c'est mort, il y a un syndicat, c'est exactement le même travail, mais sans patron », explique-t-il « on fait la tournée des ateliers, on contrôle les accès, on surveille les bateaux qui restent ». « On travaille pour les syndicats en fait, les nouveaux propriétaires, c'est nous autres qui les avons rencontrés en premier », s'exclame-t-il.

En général, le chantier ferme faute de contrats ou à la suite de problèmes de financement. « En 2000, lors de la première fermeture, c'était faute de contrats », explique Pierre Fortier, « les nouveaux acheteurs en 2003 ont ramené quelques contrats, notamment les fameux traversiers de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve. Ensuite, on avait eu de l'aide



Photo : Clément Allard.

Pierre Fortier et Yves Fortin lors d'une manifestation en soutien à la Davie en 2017.

financière de Développement économique Canada pour construire trois navires, mais ça n'a pas été suffisant, il y a eu un arrêt de production pendant trois ans, le temps de trouver un nouvel acheteur. »

La relance du chantier

« En 2013, on a eu de nouveaux propriétaires, on a reparti le chantier de zéro », se rappelle Pierre Fortier. « On a réussi à refinancer un des trois bateaux, le CECON Pride, qui a été livré en 2014 », dit-il « c'est le bateau le plus performant au monde pour la pause de pipelines en mer ». Le gouvernement du Québec a mis la main à la pâte avec le contrat de deux traversiers qui ont été livrés récemment. « On a aussi fait l'Astérix, le premier ravitailleur livré en plus de quarante ans à la Marine royale canadienne ».

En 37 ans, Pierre Fortier s'est beaucoup promené et a vu d'autres chantiers avec lesquels la Davie a fait des partenariats. « Avec ce que j'ai vu un peu partout, je te dirais que tu ne peux pas passer à côté de la Davie », dit-il « on est reconnu partout dans le monde, même les américains viennent ici pour les sonars de leurs frégates, c'est juste au Québec et au Canada qu'on ne reconnaît pas l'expertise de la Davie ». Le Chantier Davie a livré plus de 725 bateaux en 125 ans d'histoire.

Pour le vétéran, « Davie mérite d'avoir sa part, non pas par pitié, mais par obligation, ils nous ont tellement contournés en 2010 avec Harper ». La Davie était alors sous

la protection de la loi sur la faillite, ce qui explique à la limite son exclusion, « mais depuis, on a livré des bateaux à des coûts raisonnables ».

« Davie, c'est unique, il faudrait que les gens voient ce qui se fait ici, le savoir-faire, de la planification à l'exécution, est exceptionnel », pense Pierre Fortier « il faut que le gouvernement reconnaisse qu'on a fait une erreur en excluant la Davie de la Stratégie nationale de construction navale. C'est triste, on est rendu un bodyshop où on fait de la peinture sur les bateaux ».

Ce qui désole le plus Pierre Fortier, c'est la perte d'expertise. « On perd des jeunes, au chantier, c'est rendu juste des têtes grises », dit-il, « mais ce qu'on apprend à la Davie, ça ne s'apprend pas à l'école ». « Je vais avoir réussi à faire ma vie là, ça a été toute une école », raconte Pierre Fortier, « les agents de sécurité et les pompiers, ont est dans la ouate, les ouvriers ont des conditions terribles, avec la chaleur et le froid, mais il y a une fierté de travailler là. Ce sont des métiers durs, mais les gars sont fiers et quand ça va bien, les gens reviennent ».

Pierre Fortier devrait partir à la retraite d'ici trois ou quatre ans. « Quand je vais partir, je vais avoir 40 ans de service, il n'y a jamais personne qui va avoir fait ça », conclut le vétéran, « ce que j'aimerais en m'en allant, c'est que le chantier ait un avenir, qu'il soit reconnu, qu'il ait un carnet de commandes plein et des jeunes qui vont pouvoir grandir là-dedans. Je pense qu'on est bien parti. » ■

Hausse de loyer

La vigilance est de mise disent les groupes communautaires

« Nous, ce qu'on dit aux locataires, c'est soyez extrêmement vigilants. Chaque hausse de loyer devrait être analysée cette année », lance Jonathan Carmichael, organisateur communautaire au Bureau d'animation et information logement (BAIL). En effet, cette année, les taxes scolaires ont beaucoup baissé, ce qui a un impact important sur le calcul des hausses de loyer dans la région de Québec. « Ça risque d'être bas cette année. Dans un bon nombre de cas, même 10 \$, ce sera trop demandé comme hausse de loyer », prévient l'organisateur communautaire.



Jonathan Carmichael, organisateur communautaire au Bureau d'animation et information logement (BAIL).

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

Campagne d'éducation

Cette année, le BAIL a réuni une dizaine d'organismes communautaires de la région de Québec pour mettre sur pied une campagne d'éducation populaire contre les hausses abusives de loyer. « C'est la première fois que l'on dépasse le cercle habituel des comités de logements et comités de citoyens », raconte le militant, « on a lancé une invitation large et plusieurs groupes avec lesquels on travaille durant l'année ont répondu présents ». Dans les prochaines semaines, des milliers de dépliants seront distribués de porte-à-porte et des ateliers d'information seront organisés dans les quartiers.

Un droit méconnu

Le droit de refuser une hausse de loyer est encore méconnu aujourd'hui. « Souvent dans les avis de hausse de loyer, les propriétaires ne laissent que deux choix aux locataires – accepter la hausse ou déménager – alors les gens ne savent pas qu'ils peuvent refuser une hausse de loyer et rester dans leur logement ». Selon Jonathan Carmichael, « ce n'est pas tout le monde qui a été locataire toute sa vie. Par exemple, il y a beaucoup d'ainés qui ont vendu leur maison et pour qui c'est nouveau ».

Concrètement, les locataires ont le droit, depuis le début des années 1980, de refuser une hausse de loyer abusive. Pour ce faire, il faut répondre par écrit dans les 30 jours de la réception de l'avis d'augmentation de loyer et indiquer que l'on refuse la hausse, mais que l'on souhaite rester dans son logement. Le propriétaire aura alors le choix de négocier ou de demander à la Régie du logement de trancher, ce qu'elle fera à partir d'une grille de calcul.

Comment détecter une hausse abusive?

Le site de la Régie du logement propose une grille de calcul pour déterminer le montant légitime d'une hausse de loyer. Malheureusement, le processus est complexe et repose sur la bonne volonté du propriétaire qui doit fournir certaines informations. « Nous ce qu'on fait, c'est une estimation sommaire à partir de trois ou quatre indicateurs pour détecter si une hausse est abusive, indique le permanent du BAIL, « il y a tout d'abord les estimations moyennes de la Régie du logement, les variations de taxes scolaires et municipales et finalement, les travaux majeurs. Avec ça, on est en mesure d'estimer si une hausse est raisonnable ou pas ».

Selon l'organisateur communautaire, les locataires font souvent l'erreur de se baser sur l'inflation générale pour juger de

la validité d'une hausse de loyer. « C'est dommage, parce que ça fait en sorte que bien des gens acceptent des hausses de loyer beaucoup plus salées que ce à quoi la Régie du logement arriverait », soutient Jonathan Carmichael, pour qui, les hausses de loyer sont en quelque sorte une forme de redistribution de la richesse à l'envers.

Obtenir de l'aide

Dans le doute, les groupes communautaires invitent les locataires à les appeler pour se faire aider avec les calculs et les démarches. À Québec, on peut joindre le Bureau d'animation et information logement (BAIL) au 418 523-6177. À Lévis, on peut joindre l'ACEF Rive-Sud au 418 835-6633. Dans les régions des Appalaches, de la Beauce et des Etchemins, on peut joindre l'ACEF ABE au 1 888-338-4755. ■

Estimations moyennes de la Régie en 2019

Logement non chauffé : 0,5 %

Logement chauffé

- À l'électricité : 0,4 %
- Au gaz : 0,4 %
- Au mazout : 2,6 %

MOUVEMENT POUR UN RÉGIME
PUBLIC ET UNIVERSEL
D'ASSURANCE MÉDICAMENTS

**Ça manque
à ma santé.**



« La pièce manquante »

(La rédaction) Les organisations syndicales (CSN, CSQ, FTQ) unissent leurs forces dans une campagne pour un régime entièrement public et universel d'assurance médicament. Elles jugent que le régime mixte actuel est inéquitable, injuste, trop coûteux et qu'il est temps de compléter le système public de santé.

Le Canada et le Québec font bande à part

Nous faisons valoir que le Canada est le seul pays de

l'OCDE à avoir un système de santé public qui n'inclut pas une couverture universelle pour les médicaments d'ordonnance. Le Québec, pour sa part, a une

forme hybride d'assurance médicament : une partie de la population est couverte par le régime public et l'autre partie par divers régimes privés. Ce régime mixte génère plusieurs problèmes et injustices.

Lors de son adoption, en 1997, le régime mixte québécois représentait une réelle avancée en permettant à près de

1,5 million de personnes de bénéficier d'une protection pour les médicaments d'ordonnance. En 2017, près de 45 % de la population était couverte par le régime public. À l'origine, le gouvernement visait l'adoption d'un régime entièrement public, mais cela ne s'est jamais produit. Aujourd'hui, le régime mixte pose un problème à plusieurs niveaux. ▶▶

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.**

Un régime inéquitable et injuste

Le régime public est financé par l'État ainsi que par des primes, les franchises et coassurances des personnes assurées.

Les coûts pour les personnes peuvent s'élever jusqu'à 1066 \$ par année, ce qui représente une charge énorme pour les personnes à faible revenu. Ainsi, le nombre de personnes qui ne prennent pas leurs médicaments selon les directives du médecin pour des raisons financières est en croissance. Entre 2013 et 2016, la proportion est passée de 5 % à 9 %. De plus, le pourcentage est deux fois plus élevé chez les personnes ne disposant pas d'une assurance privée. Il est inconcevable que des personnes doivent choisir entre prendre leurs médicaments ou manger.

Du côté des personnes ayant une assurance privée, comme elles sont obligées d'y adhérer, on constate que certaines personnes, notamment les travailleurs et les travailleuses à temps partiel et les personnes

retraitées, doivent payer une portion disproportionnée de leur revenu pour s'assurer (jusqu'à 10 %). De plus, étant donné la diversité des régimes en place, les personnes se retrouvent à ne pas avoir la même couverture (certaines étant notoirement meilleures que d'autres). Offrir une couverture en fonction du milieu de travail et non des besoins médicaux est forcément inéquitable et ça se traduit par une difficulté réelle d'accès aux médicaments. De plus, les règles différentes font en sorte que les coûts des médicaments ne sont pas les mêmes selon que l'on soit assuré par le régime public ou un régime privé (le coût par ordonnance des régimes privés est en moyenne 33 % plus élevé que dans le public).

À noter que l'iniquité du régime mixte se répercute aussi du côté de l'économie et des entreprises puisque les employeurs qui n'offrent aucun régime n'ont pas à payer de primes (cela concerne près de 2 millions d'emplois).

Un régime trop coûteux

Selon les données disponibles, le coût des médicaments est extrêmement élevé au Québec.

En 2014, les dépenses totales pour les produits pharmaceutiques (médicaments d'ordonnance et en vente libre) étaient de 1087 \$ par personne au Québec. Dans le reste du Canada, la dépense s'élevait à 912 \$ alors que la médiane pour l'ensemble des pays de l'OCDE était de 603 \$, soit 45 % de moins qu'au Québec.

Non seulement on paie plus cher au Québec, mais en plus on y contrôle moins bien la croissance des coûts. Ainsi,

la croissance annuelle des prix des médicaments est plus importante et plus rapide au Québec qu'ailleurs au Canada ou dans les autres pays de l'OCDE. Concrètement, la présence de plusieurs payeurs augmente les coûts d'administration et réduit le pouvoir d'achat et de négociation sur le marché, donnant le gros du bâton aux compagnies pharmaceutiques. Comme les médicaments représentent une proportion grandissante des dépenses du système de santé et des services sociaux, cela rajoute à la pression sur les finances publiques.

Un enjeu pour les syndiqué-es

Dans les milieux de travail où un régime d'assurance collective existe, la couverture est de plus en plus dispendieuse au point où cela devient un enjeu pour de nombreux syndicats. Depuis 2016, les primes ont augmenté en moyenne de 8,7 % par an, bien plus vite que l'inflation ou les salaires. D'ici 2025, certaines analyses vont jusqu'à dire que la croissance totale atteindra 130 %. Évidemment, ces

hausse ont un impact certain lorsque vient le temps des négociations collectives et mènent à des débats déchirants dans bien des syndicats.

Notons qu'actuellement, tout régime d'assurance collective doit légalement comporter une assurance médicament. Impossible, donc, d'avoir une assurance salaire ou invalidité autrement.

Pour un régime public et universel

Nous jugeons donc qu'il est temps de compléter le système public de santé et de créer un régime public et universel d'assurance médicament. Le mode de financement serait à l'image du système de santé (contribution du fédéral, contribution des employeurs, impôt progressif sur le revenu). À l'image d'une visite chez le médecin ou de l'hospitalisation, qui sont sans frais, les médicaments d'ordonnance seraient gratuits, accessibles à toutes les personnes et considérés comme une composante du système de santé. Il s'agirait là d'une avancée majeure en matière de justice sociale.

Selon nos calculs, appuyés sur de nombreuses études, l'instauration d'un régime public et universel serait également très bénéfique pour les finances publiques. Tout dépendant des scénarios, les dépenses

totales en médicaments seraient réduites de 18 % à 40 %. On parle ici d'une économie variant de 1 à 4 milliards \$ par an.

Un régime entièrement public permettrait d'améliorer l'efficacité du système de santé, d'offrir une couverture universelle accordant le même niveau de protection à toutes et tous ainsi qu'un accès équitable aux médicaments d'ordonnance.

Un sondage national mené par Angus Reid en 2015 révélait que 91 % des Québécoises et des Québécois sont en faveur de l'établissement d'un régime entièrement public d'assurance médicaments. Les obstacles à l'adoption d'un tel régime ne sont pas économiques, mais politiques. Il est possible de faire autrement et il est grand temps. ■

*Textes basés sur l'argumentaire de la campagne « La pièce manquante » sur le site web assurancemedicaments.csn.qc.ca

La saga du Hilton

Quand on y repense aujourd'hui, la scène a quelque chose de surréaliste. Le jeudi 4 décembre 1975, en plein congrès de la FTQ à Québec, les délégués trouvent sur leurs tables un « appel au secours » des employé-es du Hilton Québec. Le tract dénonce la présence d'un « syndicat fantôme » dans l'hôtel et demande aux délégués de faire quelque chose. C'est le début d'une longue saga qui mènera une majorité d'employé-es de l'hôtellerie de la province à se syndiquer à la CSN.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

La situation au Hilton Québec

C'est en janvier 1974, près de deux mois avant l'ouverture officielle de l'hôtel, que le local 31 de l'Union internationale des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars, affilié à la FTQ, est accrédité pour représenter les employé-es du Hilton Québec. Quelques mois plus tard, une première convention collective, en anglais, est signée entre le syndicat et la direction de l'hôtel, sans jamais que les employé-es ne soient consultés. Les employé-es ne sont pas plus consultés lorsque l'agent d'affaires du syndicat nomme un président local en mars 1975. En fait, tout se passe au-dessus de la tête des membres, sans qu'il y ait d'assemblées.

Face à cette situation, un groupe d'employé-es se révolte et se met à revendiquer un vrai syndicat démocratique qui leur appartient. Des contacts sont pris avec un permanent de la FTQ, c'est avec lui que sera préparée l'intervention au congrès de la fédération. Une enquête sera ordonnée sur les mœurs du local 31. La FTQ se retrouve toutefois rapidement face à ses propres contradictions. En effet, la fédération n'a aucun pouvoir sur ses syndicats affiliés, dont la plupart à l'époque

ont même leur siège social aux États-Unis. En bref, si les syndicats ne veulent pas collaborer, et le local 31 refuse catégoriquement, la FTQ ne peut rien faire pour redresser une situation problématique.

La CSN entre en scène

Décus de l'inaction de la FTQ, un noyau de militant-es du Hilton Québec se tourne vers la CSN. À l'époque, la centrale ne syndique aucun hôtel au Québec. À la suite d'une rencontre en marge du congrès de juin 1976 de la CSN qui se tenait à Québec, décidément, le président Marcel Pepin déclare « on a une responsabilité morale d'aider ces personnes qui sont dans la misère ». S'ensuit une opération massive de signatures de démissions du local 31.

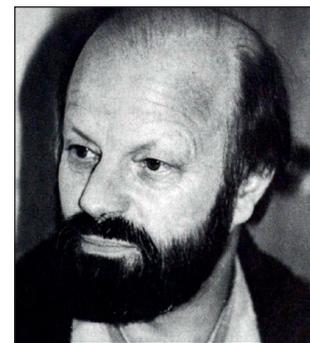
Le 6 juillet 1976, la CSN adresse au ministère du Travail une requête en dissolution du local 31 pour complicité avec la partie patronale. La voie légale s'avèrera toutefois un cul de sac. En effet, un an et demi plus tard la requête est rejetée. Entre temps, un syndicat CSN s'est tout de même mis en place et commence à s'activer, même s'il n'est pas accrédité.

Répression patronale... et syndicale



En juillet 1976, la CSN produit une édition spéciale de son journal *Le Travail* pour les employé-es du Hilton.

La présence d'un embryon de syndicat CSN déplaît souverainement autant aux patrons de l'hôtel qu'à ceux du local 31 qui utiliseront toutes sortes de tactiques pour s'en débarrasser. Ainsi, Benoît Fortin est congédié le 5 décembre 1976 à la suite d'un tract humoristique diffusé par le syndicat. L'homme est prêtre ouvrier, ce que ces camarades ignorent alors, et vice-président du syndicat. La CSN dépose alors une plainte de congédiement pour activité syndicale qui aboutira finalement, trois ans plus tard en Cour suprême, avec la réintégration du militant avec une indemnité substantielle. À noter que ce cas fait toujours jurisprudence et qu'il est enseigné en relations industrielles.



Benoît Fortin

Le Hilton ne s'arrête évidemment pas là. Le 1^{er} juin 1978, c'est un autre militant syndical, Jean Lessard, le premier président du syndicat CSN, qui est congédié avec quatre autres employé-es pour avoir soi-disant « consommé des boissons alcooliques sur les heures d'ouvrage ». L'histoire est rocambolesque, les cinq comparses sont en fait allés dîner à la brasserie et se sont mis légèrement en retard. ▶▶

Le local 31

Un syndicat fantôme

Au milieu des années 1970, un syndicat affilié à la FTQ fait la pluie et le beau temps dans l'hôtellerie. Il s'agit du local 31 (1) de l'Union internationale des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars, un syndicat fantôme aux pratiques nauséabondes. En quelques années des milliers de membres de ce « syndicat » le désertent pour se joindre à la CSN.

Interpellée par des travailleuses et des travailleurs du Hilton lors de son congrès de 1976, la FTQ promet une enquête sur les mœurs du syndicat. Un rapport d'enquête préliminaire adressé au secrétaire général de la FTQ, coulé à la CSN quelques années plus tard, fait état des « agissements pour le moins bizarres de ce syndicat ».

Selon le rapport, « l'union semble disposer d'une étrange collaboration des employeurs pour s'implanter ». Règle générale, le local 31 est accrédité dans les hôtels avant que la majorité des employés ne soient embauchés grâce à ses contacts

avec les patrons. De plus, « lorsque l'accréditation est obtenue, c'est souvent un cadre ou le gérant du personnel lui-même qui invite les nouveaux employés à joindre les rangs du syndicat ».

Les conventions collectives, « parmi les pires » que l'enquêteur de la FTQ ait jamais vues, ne sont jamais soumises aux membres, pas plus qu'elles ne sont présentées en assemblée générale ni même expliquées, l'agent d'affaires négocie seul et en un temps record la plupart du temps. En plus de comporter « des droits de gérance quasi illimités », les conventions collectives sont régulièrement violées sans que le syndicat réagisse.

Il n'y a pas de responsables syndicaux sur le terrain et, quand il y en a, ils sont nommés par l'agent d'affaires. En fait, la structure même du syndicat repose sur des officiers qui sont également permanents, sans congrès ou conseil provincial, ni assemblée générale régulière.

Comme si ce n'était pas suffisant, le syndicat est également cité par la Commission d'enquête sur le crime organisé, notamment en ce qui concerne les pratiques du bureau de placement des services de bars et de banquets. Sans qu'il n'y ait jamais eu de preuves formelles, il est évident que des pratiques mafieuses avaient cours (on parle de menaces de mort et d'agressions contre des opposants, de climat de terreur).

Le local 31 sera finalement expulsé de la FTQ le 18 novembre 1981, plus de quatre ans après le premier appel à l'aide des employé-es du Hilton Québec. Il a continué de vivre pendant des années avant d'être réintégrée, il y a une dizaine d'années, par l'Union des employés de services local 800 à la suite d'une série de fusions et scissions de la maison mère américaine. ■

1) En fait, en 1974 il s'agit du « local 382 », mais, à la suite d'une fusion, il changera de numéro et sera surtout connu sous le nom de « local 31 ».

►► C'est un agent double qui en a informé la direction, permettant à des cadres de se pointer illico pour constater « l'infraction ». C'est lors de l'audience que la CSN a découvert que Roger Rhains, un collègue de Jean Lessard, était en fait un détective du Groupe-Sécurité-NAC infiltré par l'hôtel dans son propre personnel pour l'espionner (et ce ne fut pas le seul). Jean Lessard, malgré un règlement à l'amiable, ne recouvrera jamais son emploi.

Fait inusité, la répression ne vient pas que des patrons, mais aussi des dirigeants du local 31. En effet, en plus d'être un syndicat fantôme, la direction du syndicat entretient des liens avec une certaine pègre et emprunte à cette dernière son répertoire de tactiques. « Tenir » l'industrie s'avère très lucratif pour le syndicat et certains de ses dirigeants. Par exemple, le président du local 31 au Hilton, Sydney Goldfarb, opère un commerce clandestin à l'hôtel pour lequel il sera finalement arrêté par la GRC (non sans avoir fait de la prison au Pérou pour trafic de drogue).



Premier logo du syndicat CSN au Hilton

Du 15 avril au 15 mai 1977 a lieu la campagne officielle de maraudage. Dès lors que la lutte entre le local 31 et la CSN s'intensifie, la pression et la violence s'intensifient aussi à l'hôtel. Des militantes du syndicat CSN se font aborder dans les rues du quartier par des personnages louches qui leur disent d'abandonner l'affaire, d'autres se font poursuivre par des hommes armés de bâtons de baseball, l'un d'eux reçoit même des menaces de mort. Dans les derniers mois, le local 31 engage même des lutteurs pour « garder l'hôtel », les militant-es pour la CSN les plus connus en sont réduits à circuler dans des poches de

linges sales pour passer inaperçus. La veille du dépôt de la requête en accréditation de la CSN, il y a un vol de cartes.

Victoire de la CSN

Finalement, après bien des tribulations légales (le local 31 use et abuse de la loi), le tribunal ordonne un vote secret qui est fixé les 11 et 12 juin 1979. Les jours précédents le vote ne sont pas chics, le local 31 allant jusqu'à tenir bar ouvert dans une salle attenante au scrutin pour acheter des votes avec la bénédiction de la direction de l'hôtel...

Le taux de participation au scrutin est exceptionnel, plus de 90 %, et le vote est serré. Une fois le décompte fait, la CSN obtient la majorité absolue plus 19 voix. Le syndicat CSN est accrédité le 19 juillet 1979 (décision maintenue le 26 novembre 1979 malgré une ultime contestation). Le 20 août 1980, une première convention collective CSN est finalement signée au Hilton Québec. ■

Un syndicalisme combatif (et payant)

On l'a vu, réussir à se doter d'un syndicat authentique et démocratique, un syndicat CSN fut une bataille épique. L'histoire des travailleuses et des travailleurs du Hilton s'est répétée, avec des variantes, dans plusieurs autres hôtels du Québec. En 10 ans, près de 12000 salariés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration se sont joints à la CSN par petits groupes. Il ne s'agissait pourtant que d'une première bataille dans une longue lutte pour se sortir de la misère.

Dans un reportage publié en 2016, *Perspectives CSN* rappelait ce qu'était les conditions de travail dans l'hôtellerie lors de l'arrivée des premiers syndicats. Travail au salaire minimum, pas de régime de retraite ni d'assurance collective, pas de congés maladie ni de vacances.

On raconte souvent, qu'au début des années 1980, lorsqu'une personne travaillait dans l'hôtellerie et voulait emprunter, elle avait besoin d'un endosseur. Les institutions financières considéraient que les salariés de l'hôtellerie n'étaient pas capables de rembourser un prêt, de financer une voiture ou une maison. Aujourd'hui, après trois décennies de batailles syndicales, ce n'est plus le cas. Les gens gagnent maintenant des salaires de classe moyenne et jouissent des avantages sociaux habituellement associés au fait d'être syndiqué.

Un premier conflit de travail

Le premier gros conflit de travail du secteur hôtelier a eu lieu en 1979, à l'Auberge des Gouverneurs de Sainte-Foy. Il s'agissait alors du premier hôtel CSN à entreprendre ses négociations. Les travailleuses et les travailleurs avaient une conscience aiguë d'être des pionniers et que leur première convention risquait de devenir le contrat type de l'hôtellerie dans la région de Québec. Leur grève a duré 10 mois et a pavé la voie à l'obtention de contrats satisfaisants dans les autres hôtels syndiqués à la CSN.

La solidarité syndicale a joué à plein pour gagner cette première grève. Le conseil central s'était investi à fond dans la bataille en publiant un journal spécial diffusé à 10000 exemplaires et en organisant

un système de parrainage financier des grévistes par des syndicats de la région, ce qui a permis à ces petits salariés de passer au travers de la grève.

Négociation coordonnée

Les premières années des syndicats CSN sont assez houleuses, il y a une grève en 1984 au Hilton. Rapidement, les syndicats de Québec parlent d'un front commun dans l'hôtellerie. Cette idée se concrétisera en 1986, à Québec, par des négociations coordonnées. Les syndicats du secteur s'entendent alors sur trois choses : une coordination régionale, aucun compromis sans consulter les autres et une plateforme commune de revendications que l'on juge gagnable. Le principe, novateur, est d'unir les forces de tous les syndicats pour négocier de bonnes conditions de travail. Il ne s'agit pas d'une négociation centralisée, chaque syndicat garde son autonomie et négocie sa propre convention collective avec son employeur, mais on tente de faire coïncider les dates de fin des conventions pour augmenter le rapport de force des syndicats. La négo de Québec fut un succès, malgré un lock-out sauvage pendant le temps des fêtes au Hilton, et le principe fut repris à Montréal avec une plateforme bonifiée au printemps 1987.

Le modèle fonctionne tant et si bien qu'en 1990, les syndicats CSN de l'hôtellerie s'unissent dans une première négociation coordonnée provinciale. On crée alors un système de classification des hôtels par catégorie afin d'harmoniser les conditions de travail et de créer un standard dans l'industrie et éviter que la concurrence entre les hôtels se fasse sur le dos des conditions de travail des employés.

Les années 1990 furent une période difficile pour les travailleuses et les travailleurs de l'hôtellerie. Face à une conjoncture morose, les employeurs partent à l'offensive pour reprendre ce que les syndicats avaient obtenu dans la décennie précédente. Au Hilton, par exemple, les syndiqué-es subissent un lock-out de 9 mois en 1992, mais peuvent compter sur l'appui inconditionnel du conseil central. Les syndicats du secteur tiennent toutefois le coup malgré des sacrifices somme toute



Le Hilton a été la scène d'un lock-out de 9 mois en 1992.

importants.

Lorsque l'économie reprend, les syndicats CSN reprennent l'offensive. Les négociations coordonnées permettent de doubler les salaires entre 1999 et 2008. *Perspective CSN* rappelait, à l'occasion du 30e anniversaire des négociations coordonnées, que « l'immense rapport de force qu'exerçait la négociation coordonnée sur l'employeur a permis plusieurs gains sur le plan des conditions de travail. La sixième semaine de vacances, l'ajout d'une septième journée de maladie, des hausses de salaire importantes, la reconnaissance des travailleurs par leur employeur et une prime de départ à la retraite ne sont là que quelques-unes des victoires obtenues par les salarié-es du secteur hôtelier. »

« Le changement est énorme », constate Ann Gingras, qui fut présidente du syndicat du Hilton avant d'être élue au conseil central, « alors qu'avant les travailleuses et les travailleurs étaient vus comme des domestiques, on les considère maintenant comme des professionnels. Leur parcours syndical leur a permis de gagner le respect. Même si ça a été dur, le conflit de 9 mois a fait en sorte que les négociations suivantes ont été moins houleuses. On en a fait du chemin depuis l'infâme Local 31 de la FTQ ! ».

C'était tout un pari en 1976 quand furent fondés les premiers syndicats CSN dans le secteur de l'hôtellerie. On peut dire aujourd'hui, sans crainte d'être contredit, que le choix d'un syndicalisme démocratique et combatif fut payant. ■

Grève générale illimitée à la TÉLUQ

(La rédaction) Le conflit à l'Université TÉLUQ s'est intensifié le mardi 29 janvier avec le déclenchement de la grève générale et illimitée des tuteurs et des tuteurs. C'est près de 20 000 étudiantes et étudiants qui se retrouvent dans l'impossibilité de terminer leur trimestre.

Après 17 mois de négociation en présence de conciliateurs du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et après que les représentants syndicaux aient consenti plusieurs compromis pour parvenir à une convention collective acceptable, les parties sont revenues à la case départ. Le 25 janvier dernier, l'Université est revenue à la table de négociation avec de nouvelles exigences et le retrait de propositions qu'elle avait pourtant annoncées. En agissant ainsi, l'Université TÉLUQ laisse toujours planer le doute sur la mise à pied de ces enseignantes et de ces enseignants expérimentés.

La contribution des tuteurs et des tuteurs à l'excellente réputation de l'Université TÉLUQ est pourtant reconnue depuis 1972 par les nombreux étudiantes et étudiants qui y ont étudié. « C'est odieux de mettre ainsi au rancard des enseignantes et des enseignants hautement qualifiés, qui travaillent depuis des décennies dans cette institution. Nos membres sont déterminés à aller jusqu'au bout pour obtenir l'estime qu'ils méritent et préserver leur emploi, et aussi, pour défendre le modèle d'encadrement de qualité que la direction



Étant donné la nature du travail des tuteurs et des tuteurs, l'enseignement à distance, le syndicat a décidé de remplacer le piquetage traditionnel par une manifestation hebdomadaire. Ici le 1^{er} février dernier, à Québec.

semble s'acharner à vouloir détruire par tous les moyens possibles », précise Nancy Turgeon, présidente du Syndicat des tuteurs et tuteurs de la Télé-université – CSN (STTTU).

La négociation se déroule dans un contexte de restructuration, ayant d'abord pris la forme de la sous-traitance du travail des tuteurs et des tuteurs à des employés d'une entreprise privée, l'Institut MATCI. Des enquêtes demandées par la ministre de l'Enseignement supérieur avaient mené à la suspension de l'ancien directeur général ayant conclu cette entente.

« La nouvelle direction n'a manifestement pas encore tiré de leçon de ces tentatives insensées de remplacer les tuteurs et les tuteurs. Ce projet se poursuit par des embauches de nouvelles personnes qui doivent faire le même travail, mais en consacrant trois fois moins de temps d'encadrement par étudiant. Ceux qui en font les frais restent les mêmes : les étudiantes et les étudiants

», martèle Yves Fortin, secrétaire général du Conseil Central Québec-Chaudière-Appalaches (CCQCA).

« Le modèle que souhaite imposer l'Université TÉLUQ pourrait avoir un impact considérable sur l'ensemble du réseau universitaire. La lutte des tuteurs et des tuteurs est aussi celle des chargées et des chargés de cours du Québec », conclut Richard Bousquet, vice-président et responsable du regroupement université de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ). ■



Nancy Turgeon, présidente du syndicat.

CONFLIT EN BREF

Type de conflit :
grève générale illimitée

Employeur :
Université TÉLUQ

Ville :
à travers le Québec

Date du début de la grève :
29 janvier 2019

Syndicalistes et féministes

En prévision de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, *Le Réflexe* est allé à la rencontre des membres du Comité des femmes du conseil central. Elles sont syndicalistes et féministes, mais encore? Qui sont-elles? Qu'est-ce qui motive leur engagement? Qu'est-ce qui les inspire? Portrait.

Par Nicolas Lefebvre Legault
Conseiller à l'information

Soif de justice

Certaines sont arrivées au syndicalisme par hasard, d'autres par inclination personnelle, mais toutes ont une soif de justice et, disons-le, un petit côté rebelle.

« Ce qui m'a amené à m'impliquer, c'est que je préfère m'organiser plutôt que de me faire organiser », raconte Linda Mercier, « j'ai un désir de justice innée et, dès ma première année, je me suis retrouvée au syndicat ».

« Moi, je suis arrivée au syndicat par accident, parce qu'il y avait une vacance à la présidence et que personne ne voulait le faire, mais c'est une des plus belles choses qui me soit arrivé », raconte Barbara Poirier, « j'ai vu le rôle important que ça avait pour les femmes, tout ce qu'il y a à faire à tous les niveaux. Aux élections suivantes, je me suis représentée par choix. C'était inconcevable de ne pas poursuivre le combat engagé. »

« J'ai toujours eu une tête de cochon et j'ai vécu toute sorte de choses sur le marché du travail », raconte Élisabeth Cyr, « si j'ai commencé à m'impliquer au syndicat, c'est pour arrêter d'être une victime, pour comprendre et changer le système de l'intérieur ». « Il faut défendre les autres aussi, pas seulement soi-même, tout le monde doit profiter de nos victoires », pense la chargée de cours, « le syndicat est un lieu privilégié pour ça ».

« Je suis arrivé au syndicalisme par accident ! », raconte Chantale Raymond, « j'ai beaucoup besoin de justice dans la vie, j'étais travailleuse autonome avec ma



Barbara Poirier



Louise Labrie



Chantale Raymond

propre entreprise et un client syndiqué CSN a remarqué ce trait de caractère. Un jour, il m'a dit qu'il y avait un poste d'ouvert au conseil central et que je devrais appliquer ».

« Je milite depuis l'âge de 12 ans, j'étais réfugiée politique et je refaisais ma vie au Québec. Pour moi, c'était juste normal de chercher à me syndiquer », raconte Emilia Castro qui a fondé le premier syndicat de garderie au Québec.

« Ce qui m'a amené, c'est un intérêt personnel de toujours », raconte Louise Labrie, « avant d'être syndiquée, j'étais dans un milieu non réglementé et j'ai vu beaucoup d'abus. Alors quand je suis arrivé dans un milieu syndiqué, j'étais contente et, comme j'avais déjà le *background*, je me suis impliquée dans les mois qui ont suivi. » ■

Contre la violence

Si les raisons de s'impliquer syndicalement sont multiples, presque toutes nomment la violence faite aux femmes comme source de leur féminisme.

« Ce qui m'a amené au féminisme, c'est de vouloir défendre des femmes, contre la violence surtout », explique Linda Mercier, « je viens d'un milieu où j'ai été témoin de beaucoup de violence et d'injustice et ça me fatiguait pas mal. Le syndicalisme m'a fait découvrir des réseaux qui luttent contre ça. »

« C'est très tard que j'ai réalisé que



Emilia Castro



Élisabeth Cyr



Linda Mercier

Qui sont-elles?

Emilia Castro est une personne ressource au comité des femmes. Réfugiée politique arrivée au Québec en 1974, suite au coup d'État de 1973 au Chili. Travailleuse en garderie, elle participe à la fondation du premier syndicat des garderies au Québec. Éluë au comité exécutif du conseil central en 1991, elle est notamment responsable des dossiers de la condition féminine et de la formation jusqu'à sa « retraite » en 2017. Elle poursuit depuis son militantisme féministe.

Élisabeth Cyr est membre du comité des femmes. Chargée de cours à l'Université Laval, elle fut d'abord élue déléguée syndicale en 2013, puis agente des relations du travail dans son syndicat. Elle s'implique notamment au comité info-mob.

Louise Labrie est membre du comité des femmes. Travailleuse en garderie, elle est élue sur le comité exécutif de son syndicat en 1986. Elle s'est presque tout de suite impliquée au comité des femmes du conseil central. Elle a occupé plusieurs fonctions tant au conseil central que dans sa fédération. Elle est, aujourd'hui, présidente de son syndicat et représentante du secteur des Centres de la petite enfance (CPE) à la FSSS..

Linda Mercier est membre du comité des femmes. Secrétaire médicale, elle a commencé à s'impliquer syndicalement dès sa première année dans le réseau de la santé, il y a 26 ans. Elle a été présidente de son syndicat local pendant 15 ans et est aujourd'hui impliquée au conseil central où elle est, notamment, représentante à la vie régionale pour la région Beauce Les Etchemins.

Barbara Poirier est responsable politique du comité des femmes. Technicienne en administration, au niveau de l'approvisionnement dans le réseau de la santé, elle est élue présidente de son syndicat local en 2009 et a mené une féroce campagne de maraudage dans le cadre des fusions forcées imposées par le ministre Barrette. Elle est élue vice-présidente du conseil central en 2018, où elle est, notamment, responsable des dossiers de condition féminine et de la formation.

Chantale Raymond est salariée de l'équipe de travail du conseil central en soutien au comité des femmes. Secrétaire-comptable, elle est au service de la CSN depuis 2002, d'abord au Conseil central du Bas-Saint-Laurent puis à celui de Québec-Chaudière-Appalaches depuis 2012. ■

j'avais le droit de nommer la violence que je voyais à tous les niveaux », confie Élisabeth Cyr, « que ma révolte était saine, quand j'ai découvert le féminisme, j'ai essayé de tout lire, de comprendre tous les courants, j'ai vu que j'étais à ma place. »

« Pourquoi le féminisme en particulier? Je viens d'un milieu où je n'en ai pas vécu, mais j'ai vu de la violence. Ça m'a interpellé », dit Louise Labrie, « je me considère privilégiée comme femme et comme travailleuse, mais dans mon âme de missionnaire, c'est la cause qui prime. »

« Moi, j'étais une militante politique, de

gauche. C'est à mon arrivée au Québec que j'ai commencé à côtoyer des féministes », raconte Emilia Castro. « C'est en 1975, lors de l'année internationale de la femme, que j'ai compris qu'il y avait une dimension que je n'avais pas touchée par mon militantisme. On a monté un projet de revue féministe et socialiste, *Marie Géographie*, ça a duré trois ans. Depuis, j'ai toujours eu un pied dans le féminisme, un pied dans le syndicalisme. »

« Un des mots que j'aime le plus c'est « courage ». Je suis capable d'argumenter, de parler fort, jusqu'à ce que les adversaires soient convaincus, j'ai cette ténacité-là », raconte Barbara Poirier, « derrière chaque

injustice se cachent 1000 injustices, on ne peut pas régler ça juste au travail, d'où le féminisme. Chacune de nos victoires, on peut les faire appliquer à toutes, et ça a encore plus de saveur, quand on va chercher quelque chose pour des femmes, comme dans mon syndicat, et qu'on l'arrache à des gestionnaires qui sont, encore trop souvent, des hommes. »

« Pour moi, ce n'est pas un choix, ça vient de mon éducation », indique Chantale Raymond, « mais j'aurais envie d'inverser la question : pourquoi tu ne t'intéresses pas au féminisme? parce que c'est ça qui n'est pas naturel en fait. » ■

Une responsabilité spécifique

Les syndicats ont une responsabilité particulière : faire avancer la cause des femmes dans les milieux de travail et travailler à l'égalité de fait, en faisant reculer toutes les discriminations.

« Le syndicalisme a clairement une responsabilité particulière dans la lutte féministe, celle de faire avancer les conditions de travail et les conditions de vie des femmes », rappelle Louise Labrie, « le milieu dans lequel on évolue permet aussi de faire de l'éducation : on est dans une centrale mixte, on n'est pas isolées « entre femmes », le fait de s'adresser à des femmes par le biais du travail amène aussi à ratisser large. »

« Si on est à la CSN, les travailleuses des CPE, c'est grâce à Monique Simard [alors vice-présidente à la CSN], personne ne voulait nous recevoir », se rappelle Emilia Castro,

« notre lutte était autant pour nos conditions de travail que pour la reconnaissance des services de garde. C'est grâce à des féministes dans les syndicats qu'on a fait des avancées. On risque de perdre des acquis, il y a encore beaucoup de travail à faire. »

« C'est important de maintenir la barre haute, à chaque convention collective, on en perd un peu, » lance Linda Mercier, « le discours change, les gens sont moins dans une dynamique de faire des gains, de changer les choses. Si on veut conserver nos acquis, il va falloir qu'il se passe quelque chose. »

« Bien sûr, on en gagne des affaires, mais pas encore assez », renchérit Barbara Poirier, « pourquoi est-ce qu'aujourd'hui encore, il se passe des affaires innommables? Le combat n'est pas gagné, je suis là parce que je suis capable de me battre et que j'y crois. » ■

Féministes tant qu'il le faudra

Un certain discours fait croire que l'égalité est atteinte, que le féminisme est dépassé. « Bullshit! », répond du tac au tac Linda Mercier.

« La justice se laisse désirer, il y a tout le phénomène du plafond de verre, y compris dans les syndicats, la violence qui perdure, les différences en emploi, l'écart dans les salaires », pense Louise Labrie, « toutes les statistiques font la démonstration que l'égalité n'est pas atteinte. »

« Tant et aussi longtemps qu'il y aura de la discrimination et que l'égalité de fait ne sera pas atteinte, alors le féminisme sera nécessaire », croit Emilia Castro.

Et ce ne sont pas les enjeux qui manquent selon les militantes. « Malheureusement, la question de la violence faite aux femmes est encore d'actualité », rappelle Louise Labrie,

« tout l'aspect de la conciliation travail/famille demeure aussi un enjeu, tant en organisation du travail que dans les conditions de vie. »

Linda Mercier renchérit sur la conciliation travail/famille et nomme l'enjeu du retrait préventif. « On entend encore des gestionnaires dire : « Ah non, j'en ai encore une qui est tombée enceinte! » », s'exclame Barbara Poirier, « ben voyons donc! Elle avait toujours ben un utérus quand elle a été embauchée! C'est inexcusable en 2019 ».

« Il y a toute la question des stages qui est d'actualité », conclut Élisabeth Cyr, « dans les milieux à majorité féminine comme en santé et en éducation, ils ne sont toujours pas rémunérés. » Un enjeu émergeant sur lequel la CSN devra bientôt se pencher étant donné les campagnes de grève en cours dans les milieux étudiants. ■

Des gains inspirants?

Qu'est-ce qui inspire les syndicalistes féministes? Face à la morosité ambiante, de quels gains sont-elles fières?

« Pour moi, c'est clairement la lutte dans les CPE », indique Louise Labrie, « si je devais nommer un gain en particulier, ce serait les échelles de salaire en 1999, mais vraiment, c'est tout le travail qu'on a fait pour que l'on reconnaisse le travail en CPE. »

« Je suis particulièrement fière de l'équité salariale, même s'il y a encore du travail à faire », ajoute Linda Mercier. « C'est important l'équité salariale, ça faisait des années que les syndicats revendiquaient ça, », renchérit Emilia Castro, « ce qui a fait débloquent le dossier, c'est de l'intégrer dans la plateforme de la Marche des femmes. C'est devenu une revendication du mouvement féministe au complet, ça nous a donné le rapport de force nécessaire pour la gagner. »

« Une lutte que je trouve inspirante, c'est la lutte pour le droit à l'avortement », pense Élisabeth Cyr, « c'est de dire que le corps des femmes leur appartient. On est encore là-dedans avec le consentement, les dictats sur l'habillement, et il y a des reculs. »

« Moi, ce qui m'inspire, c'est quand je réussis à faire augmenter le salaire d'une femme, par exemple avec un reclassement, j'aime ça », conclut Barbara Poirier. ■



Rachel était la mascotte des syndicats CSN dans le dossier de l'équité salariale.

8 mars - Journée internationale des droits des femmes

Le Collectif 8 mars souhaite dorénavant utiliser le vocable « Journée internationale des droits des femmes » pour désigner la journée du 8 mars afin de lui donner une perspective militante et féministe et rappeler qu'il s'agit d'une journée pour dénoncer les nombreuses discriminations, inégalités et violences faites aux femmes et souligner le chemin parcouru.

L'appellation « Journée de la Femme » est souvent mal utilisée pour désigner le 8 mars, car ça entraîne plusieurs dérives. Le 8 mars est transformé en un événement commercial qui renforce les stéréotypes, comme la Saint-Valentin ou la fête des Mères durant laquelle on offre des fleurs ou des rabais sur divers produits censés plaire aux femmes. En dénaturant le sens que les féministes souhaitent donner à cette journée, sa signification réelle est déviée.

Le 8 mars, c'est l'occasion d'affirmer l'importance des luttes pour les droits des femmes, de saluer les combats menés en faveur de leur reconnaissance sociale et politique et de poursuivre les batailles pour que leurs droits cessent d'être bafoués partout sur la planète. C'est un rappel que les droits des femmes ne sont pas respectés et que l'égalité de fait n'est pas atteinte.

À propos du 8 mars

La célébration du 8 mars est devenue une tradition qui nous permet de faire le point sur nos actions et de nous rappeler le sens et l'origine de cette journée.

Après plusieurs mobilisations et grèves entreprises pour dénoncer les bas salaires, les mauvaises conditions de travail et pour obtenir l'élimination du travail des enfants ainsi que le droit de vote pour les femmes, des travailleuses de l'industrie du textile manifestent de nouveau le 8 mars 1908, à New York. Ces actions vont inspirer d'autres femmes du monde entier qui se mobiliseront à leur tour autour de ces revendications.

En 1910, la deuxième Conférence internationale des femmes socialistes recommande la création de la Journée internationale des femmes. Ce n'est qu'en 1914 pour la première fois que sera célébrée la Journée internationale des femmes dans plusieurs pays d'Europe.

Les Nations Unies ont, pour leur part, reconnu la Journée internationale de la femme en 1975. Ce n'est qu'en 2016 que le nom a été modifié pour la Journée internationale des femmes. ■

L'épinglette :

symbole des luttes féministes

En portant l'épinglette du 8 mars, nous affirmons que nous sommes féministes et affichons notre détermination à poursuivre la lutte pour le plein respect de nos droits fondamentaux, dont celui de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les épinglettes sont maintenant disponibles auprès du conseil central en vous adressant à Chantal Raymond au 418 647-5841. ■



Le respect, ça se manifeste!

Après des années d'austérité qui ont affecté grandement les femmes, 2018 a été une année déterminante pour le mouvement féministe partout dans le monde, comme au Québec, notamment en raison de l'ampleur et de l'impact de la vague #moiaussi.

Le mot respect est très riche et il a l'avantage de pouvoir se décliner de différentes façons, selon les enjeux qui seront choisis par les groupes.

Le visuel :

un appel à l'action et à la solidarité

Le visuel reprend le symbole universel féministe ♀ à l'intérieur duquel on retrouve le bras levé d'une femme et son poing, tel celui d'une manifestante. Finalement, le visuel symbolise l'importance de l'action et de la solidarité pour atteindre l'égalité pour toutes et entre toutes.

Le poing levé à l'intérieur du symbole féminin est riche de signification. S'il est largement associé aux luttes des Afro-Américaines (Black feminist/Black Panthers) pour dénoncer les discriminations raciales et sexistes fin des années 1960, certaines sources soutiennent que le poing à l'intérieur du symbole aurait vu le jour la première fois en 1967, lors d'une manifestation s'opposant au concours Miss America, à Atlantic City, au New Jersey. Au Québec, ce même symbole serait apparu dans une infolettre du Montreal Women's Liberation, en mars 1970, puis en mai de la même année sur une affiche du Front de libération des femmes du Québec pour annoncer une manifestation en faveur de l'avortement libre et gratuit, à Montréal.

Quoiqu'il en soit, c'est un symbole important des luttes féministes. En portant l'épinglette du 8 mars, nous affichons notre détermination à poursuivre la lutte pour le plein respect de nos droits! ■

Victoire sur le régime de retraite au RTC

(NLL) Les syndicats du Réseau de transport de la capitale (RTC) peuvent se dire « mission accomplie ». En effet, un règlement est intervenu à la fin 2018 sur le dossier du régime de retraite. L'entente, très satisfaisante, a été adoptée à de très fortes majorités dans les assemblées générales.

Rappelons que le dossier du régime de retraite avait été laissé en suspens lors de la dernière négociation. En effet, des modifications devaient encore y être apportées pour se conformer à la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestation déterminée du secteur municipal (la loi 15). Entre autres enjeux, ne pas faire porter aux syndiqué-es, les coûts supplémentaires des choix faits par les cadres pour leur régime de retraite. Or, depuis la signature de la convention collective, le dossier traînait en longueur, la partie patronale n'ayant pas le mandat de régler.

Mobilisation intersyndicale

« Une des choses les plus importantes pour faire débloquer le dossier, c'est d'avoir réussi à unir les quatre syndicats de l'entreprise » raconte Michaël Patrick Bernier, président du Syndicat des salariés (ées) d'entretien du RTC – CSN, « les syndicats adhèrent à trois centrales différentes, c'est la première fois à ma connaissance qu'il y a un front commun intersyndical au RTC ».

Les syndicats ont commencé à se mobiliser en commun au mois d'août. « Il ne se passait pas grand-chose alors on a décidé de mettre de la pression » explique Michaël Patrick Bernier. Premier geste, les syndiqué-es se sont mis à porter un brassard au travail, « mine de rien, ça a dérangé » explique le syndicaliste. En septembre, les syndicats ont organisé des actions de visibilité sur l'heure du midi. « Le directeur général du RTC est descendu nous voir un midi, on a eu



Les membres des exécutifs des quatre syndicats du RTC lors d'une activité de visibilité commune. Photo : courtoisie

une bonne discussion avec lui et on lui a fait comprendre qu'un règlement était possible si tout le monde mettait de l'eau dans son vin », explique le président du syndicat de l'entretien.

Règlement

Un arbitre fut nommé dans le dossier. À partir d'octobre, afin de dépersonnaliser un dossier qui était devenu trop émotif, les parties ont confié la négociation à de nouvelles personnes. Du côté syndical, c'est Richard Fortin, le coordonnateur de la Fédération des employées et employés du secteur public (FEESP-CSN) et ancien conseiller des syndicats du RTC pendant plus de 25 ans, qui est venu en renfort. Du côté patronal, ce fut une nouvelle firme d'avocats. Le 22 novembre, les parties en sont venues à un règlement.

« On a réussi à faire rentrer les cadres dans le même régime que les autres, avec une rente basée sur un salaire carrière plutôt que sur les dernières années travaillées », explique Michaël Patrick Bernier, « nous avons négocié un régime pour tous les groupes incluant les cadres qui sera dorénavant équitable avec le salaire carrière ». Les syndicats sont également parvenus à un compromis honorable sur le déficit. « Nous sommes très satisfaits du résultat et les membres aussi, d'ailleurs, ça a été adopté à 98 % lors d'une grande assemblée générale tenue en décembre », conclut le syndicaliste, « nous pensons qu'au final, tout le monde est gagnant dans cette entente tant les salariés que l'employeur ». ■

Autres ententes

Héma-Québec (Infirmières et infirmières auxiliaires)

Adoptée à 93% le 15 décembre.

Premiers répondants de Pont-Rouge

Adoptée à 100% le 18 décembre.

Armée du salut

Adoptée à 93% le 20 décembre. Il s'agit d'une première convention collective pour ce nouveau syndicat accrédité en octobre 2017.

Station Mont-Sainte-Anne

Adoptée à 95% le 22 décembre.

Bienvenue à la CSN!

Le Syndicat du personnel d'établissements d'accueil touristique – CSN a été accrédité le 30 novembre dernier pour représenter les 25 salarié-es du Centre international de séjour de Québec (mieux connue sous le nom d'Auberge Internationale de Québec).

Ces salariés sont syndiqués depuis 25 ans maintenant, mais ont choisi récemment de s'affilier à la CSN. Ils ont choisi de venir chez nous, car ils désirent recevoir de bons services, avoir des ressources disponibles et, bien que l'auberge soit un organisme à but non lucratif, ils ont un grand besoin de négocier de meilleures clauses de convention collective.

Cet établissement compte 25 travailleurs, dont certains ont plus de 25 ans d'ancienneté. Cette auberge possède un cachet unique, située à l'intérieur des murs du Vieux-Québec, et est l'une des plus grosses auberges de jeunesse au Canada, comptant plus de 270 lits ainsi qu'une salle pouvant accueillir jusqu'à 70 personnes.

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



Faites vos bagages avec SSQ Assurance !

Saviez-vous que votre protection d'assurance maladie comprend une assurance voyage et une assurance annulation ?

Pour partir en toute confiance, assurez-vous que votre état de santé est admissible à une couverture et qu'il est stable avant de partir.

N'hésitez-pas à communiquer avec **Canassistance** au **1 800 465-2928** pour profiter de vos vacances l'esprit tranquille.

Bon voyage !



LE RESPECT, ÇA SE MANIFESTE!

JOURNÉE
INTERNATIONALE
DES DROITS DES
FEMMES 2019



AU QUOTIDIEN
DANS LA RUE
AU TRAVAIL
PAR DES ENGAGEMENTS POLITIQUES
SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX