

le RÉFLEXE

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) - Mars 2020



**FÉMINISTES
DE TOUTES
NOS FORCES**



Conseil central
de
Québec Chaudière-Appalaches



FÉMINISTES DE TOUTES NOS FORCES

Journée
internationale
des droits
des femmes
2020

Collectif 8 mars



8 Mars

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

Le 8 mars, nous devons affirmer l'importance des luttes pour les droits des femmes, saluer les combats menés en faveur de leur reconnaissance sociale et politique et poursuivre les batailles pour que leurs droits cessent d'être bafoués partout sur la planète.

C'est un événement qui rappelle qu'à bien des égards, les droits des femmes ne sont pas respectés, que l'égalité de fait n'est pas atteinte et qu'il faut continuer à lutter pour que cela change enfin.

Un thème et un visuel évocateur

C'est dans le contexte de la Marche mondiale des femmes qu'ont été conçus le visuel et les outils de la Journée internationale des droits des femmes 2020.

Ce concept du 8 mars incarne l'importance de l'action et de la solidarité pour atteindre le plein respect des droits des femmes. Les mains et le geste de la victoire sont utilisés

comme acte symbolique qui connecte nos luttes. Ce visuel se rapporte à la notion de partage, à une libération qui ne peut s'accomplir que de façon plurielle et collective. L'affiche célèbre l'aspect international et intersectionnel de nos expériences : une ambiance de célébration à travers une palette de couleurs vives.

Cette année marque le 20^e anniversaire de la Marche mondiale des femmes, un événement féministe important qui se déroule tous les cinq ans depuis l'an 2000 et qui vise l'élimination des causes de la pauvreté et des violences faites aux femmes. Samedi 17 octobre 2020 : grande marche dans Lanaudière, nous espérons vous voir en grand nombre.

Invitation à poser un geste

Le visuel, plusieurs femmes bras en l'air et main dans la main, est fort et parlant.

Il est facile à reproduire en personne et nous vous invitons à le reproduire dans vos milieux de travail, à vous prendre en photo et à nous l'envoyer au conseil central dans un geste de sororité

qui traversera la région de Québec-Chaudière-Appalaches.

Pour vos publications sur les réseaux sociaux, nous vous invitons à utiliser les mots-clés suivants : #8mars, #syndQc (pour nos publications syndicales).

Avoir un impact auprès des

femmes, ça se concrétise surtout grâce à une détermination inébranlable : celle qu'on a tous et toutes le pouvoir de faire une réelle différence autour de nous. Nous sommes quelques 45 000 membres au conseil central, dont une bonne moitié de femmes, à nous toutes, on devrait pouvoir changer le monde. Non?

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, Nicolas Lefebvre Legault, Barbara Poirier et François Proulx-Duperré

Conception et réalisation:
Nicolas Lefebvre Legault

Édition et correction:
Béregère Lottin et Audrey Jomphe

Crédit photos: Vincent Grenier, Nicolas Lefebvre Legault, Denis Martel et Gino Provencher.

L'heure est à la mobilisation, plus que jamais

Par ANN GINGRAS
Présidente

Santé-sécurité au travail

C'est en toile de fond d'une réforme majeure annoncée par le ministre du Travail, Jean Boulet, que la journée thématique en santé-sécurité se tiendra le 26 février prochain. Les organisations patronales fourbissent leurs armes depuis fort longtemps. Un régime trop généreux selon eux. Nous traiterons, entre autres, de cette question lors de la journée. Nous recevons également les conclusions de l'IRIS qui fut mandatée par le conseil central afin de mener une étude sur le financement de la CNESST et ses effets. Avec un gouvernement caquiste bien en selle et quatre bâillons dans les derniers mois à son actif, nous devons nous organiser afin de nous faire entendre. Il en va de la sécurité, voire de la vie des personnes que nous représentons.

Négociations du secteur public

Les préparatifs sont en cours depuis 2019, voilà que la moitié de nos membres entameront le renouvellement de leurs

conventions collectives dans le secteur public. La désorganisation de nos services publics depuis plusieurs années cumulée à une pénurie au niveau de la main-d'œuvre dans à peu près tous les titres d'emploi équivaut à une situation explosive. Les absences pour maladie ou accident ne cessent d'augmenter, les gens vivent une grande détresse alors que ses femmes et ses hommes doivent soutenir quotidiennement la population dans divers secteurs.

Nous sommes habitués de voir les commentaires désobligeants quand vient le temps de la négociation du secteur public, mais tient, Alexandre Taillefer qui se manifeste en disant qu'il ne souhaitait pas casser de sucre sur le dos du monde syndical et qu'il ne veut surtout pas tirer les «nantis» vers le bas. Oui, oui, il parle des personnes salariées du secteur public, «les nantis». Manifestement, son passage en tant que président de la campagne électorale du Parti libéral du Québec ne lui a pas fait.

8 mars – Journée internationale des droits des femmes

À la veille de ce 8 mars, je ne peux passer sous silence un rapport dévoilé en décembre 2019 qui révélait que 118 femmes et filles ont été tuées en 2019 à la suite de violences au Canada. Cela signifie un meurtre de femme à chaque trois jours en moyenne. Le Québec n'est pas épargné, car depuis le mois d'octobre, au moins huit femmes ont été assassinées. Bon an mal an, une douzaine de Québécoises sont tuées par leur conjoint ou ex-conjoint. Pendant ce temps, les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence débordent. Il s'agit d'un problème sociétal, donc il est urgent de trouver des solutions. Pour ces raisons, et plus encore, la mobilisation s'impose plus que jamais.

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



Le projet de loi 40 adopté sous bâillon

Par FRANÇOIS PROULX-DUPERRÉ
Secrétaire général

Dans la nuit du 7 au 8 février dernier, le gouvernement de la CAQ a utilisé la procédure du bâillon, qu'il avait pourtant maintes fois décrié lorsqu'il était dans l'opposition à l'Assemblée nationale comme étant antidémocratique et non respectueuse de la population québécoise, afin de faire adopter le projet de loi 40.

En effet, après seulement 70 heures de consultation en commission parlementaire, afin de permettre aux divers intervenants du milieu scolaire, syndical, et citoyen de se faire entendre (sic), le ministre de l'Éducation a mis fin au débat et échanges et à agit en vrai cowboy. En coupant le dialogue avec la population et en imposant sa vision, le ministre se prive d'une expertise terrain immensément riche et fait le choix d'agir seul. Les oppositions ont vivement critiqué le ministre puisque le 1/3 du projet de loi a été réécrit à la hâte, laissant place à une grande partie d'improvisation.

Sur les 80 amendements déposés par le ministre lui-même, seulement une dizaine ont pu être étudiés et discutés en chambre avant l'imposition du bâillon, la plupart du temps parce que le ministre était dans l'impossibilité de répondre invoquant que les parlementaires devaient lui faire confiance.

Ce projet de loi «mammouth» comportant 312 articles, touche des éléments tel la tâche des enseignantes et enseignants, leur formation, le choix de l'école, la révision de notes et plus encore. On est loin des élections dans les commissions scolaires qui se verront transformées en centre de services. Cela aura un impact, entre autres, sur les tâches des enseignants, leur formation ainsi que le choix de l'école par les parents. De plus, le ministre nous parle de décentralisation, mais sa réforme pointe plutôt vers une centralisation des pouvoirs en ses mains ainsi que celles

des directrices ou directeurs généraux des centres de services, nommés par lui comme par hasard. Des odeurs de Gaétan Barrette lors des fusions dans la santé ne trouvez-vous pas ?

Avec tous ces débats de structure, le gouvernement ne nous parle pas des vrais enjeux fondamentaux en éducation : le décrochage scolaire, la réussite des élèves, l'état de nos écoles, la santé mentale des enseignantes, enseignants et du personnel de soutien, toutes et tous mis à mal par des années de compression et d'austérité!

Nous aurions mérité, en tant que société, que la plus grosse réforme en éducation de l'histoire du Québec moderne se fasse avec du temps, de l'écoute, de la transparence et surtout dans le plus grand respect. Quel profond mépris ! ■

Fermeture de l'usine de portes Celco

Le conseil central déplore la délocalisation de la production hors du Québec.

Le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) déplore la fermeture de l'usine de portes Celco de Saint-Romuald, à Lévis, et le transfert de la production hors du Québec. « C'est une triste nouvelle pour les travailleuses et les travailleurs, bien sûr, mais aussi pour l'économie régionale », déclare Ann Gingras, la présidente du conseil central.

La nouvelle de la fermeture, à laquelle personne ne s'attendait, a été annoncée aux employé-es et au syndicat à la mi-janvier. La cessation des opérations va s'échelonner de mars à septembre. Une partie de la production sera envoyée aux États-Unis, une autre en Colombie-Britannique. « C'est déplorable parce qu'on ferme une usine rentable et qu'on envoie les emplois ailleurs, pourtant on peut être sûr que la multinationale Masonite va tenter par tous les moyens de continuer de



vendre ses produits aux québécois », dit Ann Gingras.

L'usine de portes Celco emploie une soixantaine de personnes, dont une quarantaine de syndiqué-es. Pour l'heure, le conseil central accompagne les travailleuses et les travailleurs ainsi que leur syndicat

dans cette épreuve. « Tout le monde est encore sous le choc... Nous allons nous assurer que la fermeture se fasse dans les règles, que les gens aient toutes les sommes auxquelles ils ont droit et que tout se passe bien avec un comité de reclassement pour accompagner ceux et celles qui le désirent », a conclu Ann Gingras. ■

L'usine de portes Celco, à Saint-Romuald (source : Google Map)



Un geste de solidarité

Nous avons profité de l'assemblée générale du Syndicat des travailleuses du Centre Étape (CSN), le 23 janvier, pour remettre les fruits d'une collecte réalisée au 155, Charest Est.

L'objet était de récolter des vêtements de travail féminin en bon état pour faciliter les démarches de réinsertion sur le marché du travail entreprises par les femmes qui fréquentent cet organisme communautaire. Il s'agissait d'une initiative de la conseillère Andréanne Jourdain soutenue par le conseil central. C'est aussi ça, la manière CSN. ■

Chantier Davie intégré à la Stratégie nationale en matière de construction navale

Une annonce historique pour les travailleuses et les travailleurs

Après des mois de tergiversations, le gouvernement fédéral a annoncé, à la veille des fêtes, qu'un seul chantier s'est préqualifié pour intégrer la Stratégie nationale en matière de construction navale : le Chantier Davie. «Il s'agit d'une annonce historique pour les travailleuses et les travailleurs, l'injustice de 2011 est enfin réparée», se réjouit Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN).

«C'est une grande victoire qui est le fruit du travail acharné des syndicats du chantier, du conseil central et de toute la CSN», souligne Ann Gingras. «Après des années d'incertitude, les travailleuses et les travailleurs vont enfin pouvoir se projeter dans l'avenir et cesser de s'inquiéter pour la pérennité de leur gagne-pain», rappelle Ann Gingras pour qui l'inclusion dans la Stratégie nationale en matière de construction navale vient assurer du travail à la Davie pour au moins deux générations.

Rappelons que la Stratégie nationale en matière de construction navale est un projet à long terme qui vise à renouveler la flotte fédérale de navires. Il s'agit d'un partenariat forgé avec les chantiers maritimes afin de construire au pays les navires de la Marine royale canadienne et ceux de la garde côtière. On parle de contrats de plusieurs dizaines de milliards de dollars échelonnés sur plusieurs décennies. Lors de son lancement, en 2011, le Chantier Davie avait été écarté de la stratégie au profit de deux autres chantiers canadiens de moins grande envergure. Il est évident depuis des années, que les deux chantiers retenus à l'époque ne suffisent pas à la tâche et sont incapables de livrer



la marchandise tandis que la Davie est sous-utilisée et vivote faute de contrats de construction navale.

«C'est réellement une injustice qui a été faite à la Davie et au Québec lors du lancement de la Stratégie nationale en matière de construction navale en 2011, il fallait absolument la réparer et c'est pour ça que nous nous sommes tant mobilisés sur ce dossier. Aujourd'hui on peut crier victoire et se dire que grâce à la mobilisation de tous les acteurs

concernés, la justice a prévalu», dit Ann Gingras qui rappelle toutefois que l'annonce de fin décembre ne garantit toujours pas de travail à court terme. «Pour boucler la boucle, il ne manque plus que l'annonce de contrats de construction pour Chantier Davie, que ce soit la construction du Diefenbaker, un brise-glace dont le contrat a été retiré à un chantier de la côte ouest récemment, ou un deuxième navire ravitailleur, l'Obélix», conclut Ann Gingras. ■

Le comité exécutif du conseil central s'est rendu au local syndical de nos camarades du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc. pour célébrer avec eux la bonne nouvelle.

Nouvel horaire négocié au Chantier Davie

L'entente négociée sur l'horaire spécial au Chantier Davie a été adoptée à 93 % le 17 janvier par les membres du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc. réunis en assemblée générale. Bravo à l'équipe syndicale. ■





Les profs dénoncent la fermeture de trois programmes

Les enseignantes et les enseignants des cégeps ont manifesté par un froid polaire, le 12 décembre dernier, devant les locaux du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), à Québec et à Montréal. Ils dénoncent la fermeture annoncée de trois programmes techniques (Bureautique, Comptabilité et Gestion de commerces) et le processus bâclé qui y a mené. ■

Demandes d'expertises médicales en médecine du travail à l'extérieur de la région

« Si on voulait écœurer le monde, on ne s'y prendrait pas autrement »

Le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) dénonce l'abus dans les demandes d'expertises médicales au niveau des dossiers de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). « Nous avons remarqué que de plus en plus de nos membres étaient convoqués pour une expertise médicale dans une clinique en dehors de la région », dénonce Ann Gingras, présidente du conseil central. « Si on voulait écœurer le monde, on ne s'y prendrait pas autrement ».

La goutte qui a fait déborder le vase est le cas d'un travailleur domicilié à Québec qui a été convoqué à une expertise médicale en Outaouais par la CNESST. « Ce travailleur est malade et doit se déplacer jusqu'à cinq heures de chez lui. Pourtant, ce ne sont pas les spécialistes qui manquent à Québec », s'exclame Ann Gingras. Un employeur de Saint-Georges, en Beauce, trouve plaisir à envoyer ses travailleurs accidentés au centre-ville de Montréal. Quatre ont dû se déplacer au cours des derniers mois. Un des travailleurs, dont le

rendez-vous avait été fixé à 9 h le matin, est parti de chez lui à 4 h du matin pour y arriver. Il s'est rendu à 9 h 15 et le médecin a refusé de le rencontrer. L'employeur a demandé à la CNESST de cesser ses indemnités à la suite de son retard.

« Québec n'est quand même pas une petite région dépourvue de médecins. On joue à quoi, on cherche quoi comme objectif? », s'exclame la présidente du conseil central. L'organisation syndicale soupçonne tant les employeurs que la CNESST de vouloir décourager davantage les travailleuses et les travailleurs de poursuivre à vouloir défendre leurs droits.

« En plus de causer du stress et des désagréments aux personnes, cette pratique engendre des frais importants pour les employeurs », dénonce Ann Gingras, « en plus de l'expertise en tant que telle, il faut rembourser les frais de déplacement, l'hébergement, le salaire des accompagnateurs, etc. » Tout cela alors même qu'un professionnel de la santé, le médecin traitant, s'est déjà prononcé.

Pour la présidente du conseil central, cette pratique illustre les dérives de la CNESST. « La gestion de la CNESST est maintenant calquée sur les pratiques du secteur de l'assurance privée et s'est placée manifestement à la solde des employeurs. Elle ne vise que la réduction des coûts liés à la réparation au lieu de se préoccuper de la personne vulnérable », dénonce Ann Gingras, « il y a une judiciarisation excessive et une surmédicalisation des dossiers de la CNESST qui occasionne des conséquences néfastes pour les travailleuses et les travailleurs du Québec. Le ministre responsable doit impérativement ordonner un rappel à l'ordre ».

« Il est plus que temps de revenir au principe de base qui a présidé à la rédaction de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* », conclut Ann Gingras, « dans les cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles, la réparation est un droit inaliénable des travailleuses et des travailleurs ». ■



Les RSG en ordre de bataille

Réunies en conseil fédéral de négociation, le 21 janvier dernier, les responsables des services de garde (RSG) en milieu familial de la CSN ont décidé d'entamer une tournée de votes de grève pour réagir aux offres minables du Conseil du Trésor.

En effet, non seulement les offres du Conseil du Trésor ne permettent pas de rattraper le salaire minimum, mais elles ne couvrent même pas l'inflation prévisible, avec un maigre 6,5 % de plus sur cinq ans. C'est donc un appauvrissement des RSG qui se prépare si rien ne change !

Depuis trois ans, environ 25 % des RSG ont fermé leurs portes et l'hémorragie risque de s'accélérer si les offres ne leur permettent pas d'obtenir des conditions de travail plus acceptables.

La tournée de votes de grève des syndicats CSN des responsables des services de garde (RSG-CSN) en milieu familial est donc commencée. Jusqu'à maintenant, tous les syndicats qui ont tenu des consultations dans la région ont obtenu de très forts mandats de moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève.

De façon démocratique, tous les syndicats de la CSN se prononceront sur cette recommandation d'ici le 20 février. Il est à noter que la grève pourra être déclenchée au moment jugé opportun par les syndicats si la négociation nationale ne progresse pas de façon significative. La durée de la grève sera communiquée à l'avance pour s'assurer que les parents puissent prendre des arrangements. ■

Photo de groupe lors de la manif du 21 janvier 2020.

Dernière heure

Les RSG reconnues comme salariées au sens de la Loi sur l'équité salariale

Dans une décision fort attendue, rendue le vendredi 7 février, la juge Esther Plante, du Tribunal administratif du travail a reconnu le statut de salariées des responsables de service de garde (RSG) en milieu familial au sens de la *Loi sur l'équité salariale*. Le gouvernement a encore un droit de révision, mais, selon la CSN, la décision est fort intéressante pour les RSG. En effet, dans un contexte de négociation, cela risque d'avoir des implications importantes pour l'avenir. La cause était plaidée par M^e Jean Mailloux, du Service juridique de la CSN. ■

Vote de grève à 95 % chez Acier Leroux



Les membres du Syndicat des travailleurs d'Acier Leroux-Québec (CSN) ont rejeté les dernières offres de l'employeur le 25 janvier dernier. Un vote de grève à être exercé au moment jugé opportun, adopté à 95 %, a été tenu dans la foulée.

« Notre objectif n'est pas d'aller en grève, mais l'employeur doit comprendre que,

dans le contexte actuel, les travailleurs s'attendaient à plus et mieux. La recette pour éviter un conflit de travail est simple : il doit bonifier ses offres salariales », a déclaré Serge Beaulieu, président du syndicat.

« Les employeurs doivent comprendre que le contexte de pénurie de main-d'œuvre et la bonne santé économique

de la région ont changé la donne pour les travailleuses et les travailleurs », a déclaré Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN), « c'est normal que les gens veulent améliorer leur sort et obtenir de meilleures augmentations de salaires ». ■

La Coopérative du quotidien *Le Soleil* sur les rails

C'est fait, la Coopérative du quotidien *Le Soleil* a officiellement été fondée le 4 décembre dernier. La coopérative a officiellement pris les rênes du journal le 24 décembre dernier.

Le premier conseil d'administration est présidé par Jean-François Néron, président du Syndicat de la rédaction du *Soleil* (CSN). La rédactrice en chef du *Soleil*, Valérie Gaudreau, a pour sa part été élue vice-présidente. Michaël Drolet et Gisèle Roy, employés de la publicité, de même qu'Yvon Gauvin et Guylaine Lévesque, employés de bureau, complètent le C.A. C'est Gilles Carignan qui a été nommé directeur général de la coopérative *Le Soleil*.

Lors de sa dernière allocution comme président du syndicat de la rédaction, à la tribune de l'assemblée générale du conseil central, Jean-



François Néron a souligné que la reprise du journal par ses artisans aurait été impossible sans l'appui de la CSN et de l'ensemble du mouvement.

Longue vie à la Coopérative !
Longue vie au *Soleil* ! ■

Jean-François Néron, président sortant du Syndicat de la rédaction du *Soleil* (CSN) et président de la Coopérative du quotidien *Le Soleil*, lors de l'assemblée générale du conseil central.

Les syndicats CSN font le point sur la pénurie et la rétention de la main-d'œuvre

Le réseau de la santé doit redevenir un employeur de choix

N'eût été la sévère pénurie de main-d'œuvre, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la Capitale-Nationale aurait fait un déficit de 14 M\$ en 2019. À la place, l'organisation a atteint l'équilibre budgétaire. La différence entre les prévisions et le résultat final? 150 000 heures de travail qui n'ont finalement pas été payées faute de personnel pour donner les services à la population.

Tout indique que le même scénario va se reproduire en 2020. Le portrait n'est guère plus rose dans le Centre hospitalier universitaire (CHU) de Québec et dans le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Chaudière-Appalaches, ont révélé les syndicats CSN du réseau de la santé et des services sociaux de la région.



Des employé-es à bout de souffle

C'est un fait connu et documenté, une sévère pénurie de main-d'œuvre frappe le système de santé et de services sociaux.

Ce qui est peut-être moins connu, c'est que la pénurie touche un très large éventail de titres d'emploi. «Étant donné leur importance dans le système et la sévérité de la pénurie qui les touche, on a beaucoup parlé des préposé-es aux bénéficiaires dans les dernières années, mais la pénurie touche presque tous les titres d'emploi à des degrés divers», explique Richard Boissinot, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

«La même situation prévaut du côté des professionnels et techniciens au CIUSSS, on a en permanence 45 assignations

à temps plein en éducation spécialisée et en travail social qui ne sont pas comblées en plus d'une quarantaine d'autres dans différents titres d'emploi», explique Nicole Cliche, présidente du Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux (SPTSSS).

La pénurie de main-d'œuvre a un impact de plus en plus criant sur les services à la population. «Le personnel soignant est obligé d'aller au plus pressé et ne peut plus donner la qualité de soins



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

auquel les gens ont droit, notamment dans les CHSLD, tandis qu'on voit maintenant des situations inimaginables, comme la fermeture de la cafétéria de l'hôpital de Baie-Saint-Paul pendant les fêtes cette année, faute de personnel», illustre Richard Boissinot. La situation est telle que des bonifications de services, pourtant décidées et financées, sont des plus difficiles à réaliser. «C'est triste, mais les maisons des aînés promises par la Coalition Avenir Québec

risquent de connaître le même sort que le deuxième bain dans les CHSLD», prévient le syndicaliste.

DDD

La pénurie a le dos large

Tout ne s'explique cependant pas par la pénurie de main-d'œuvre. Certains problèmes découlent plutôt de pratiques de gestion désincarnées qui se sont développées au fil des fusions et des réorganisations constatent les syndicats CSN.

«Avant, quand tu travaillais dans le réseau de la santé, tu avais un poste qui était lié à un



Pierre Émond, du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CHU de Québec (CSN)

lieu de travail, aujourd'hui les gens ne savent plus d'avance où ils vont travailler quand ils rentrent le matin», explique Pierre Émond, du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CHU de Québec (CSN), «les gestionnaires ne gèrent plus des humains, mais des budgets et se contentent trop souvent d'aller au plus simple, de remplir des cases et de boucher des trous. Le résultat c'est qu'on est de plus en plus face à un phénomène de portes tournantes, l'an dernier sur 647 embauches dans notre catégorie, il y a eu 503 départs.»

Auparavant, les employés avaient un sentiment d'appartenance par rapport à leur lieu de travail. Dans le passé, les gestionnaires avaient une connaissance fine des milieux et arrivaient à gérer de façon humaine les remplacements et les heures supplémentaires en tenant

compte des besoins et des réalités des gens avec qui ils travaillaient. «Ce n'était pas plus facile, mais on y arrivait. Aujourd'hui c'est tellement gros et en plus on applique des politiques mur-à-mur ce qui fait qu'on ne tient plus du tout compte d'enjeux propres à chaque salarié comme la conciliation travail-famille», explique M. Émond.

Le personnel du réseau de la santé et des services sociaux a l'impression de se faire presser le citron. «Le résultat de la pénurie de main-d'œuvre et de la dégradation des conditions de travail, c'est que les gens tombent malade ou quittent le réseau», explique Sonya Leboeuf du Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (CSN), «dans notre syndicat, sur 1700 membres réguliers environ, il y en a



Sonya Leboeuf du Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (CSN)

toujours une bonne centaine sur l'assurance-salaire parce que le travail les a rendus malades. Sur 285 embauches dans notre catégorie au CISSS Chaudière-Appalaches l'an dernier, 80 personnes n'ont même pas fini l'année avec nous.»

Nouveau en 2020



Un studio au conseil central pour tourner vos vidéos, capsules, vlog...

Des solutions pour contrer la pénurie

Les syndicats CSN ont des solutions à proposer pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.

«Si on veut régler le problème de la pénurie de main-d'œuvre, il faut être attrayant, le réseau de la santé doit redevenir un employeur de choix», dit Nicole Cliche du Syndicat des



Nicole Cliche du Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale (CSN)

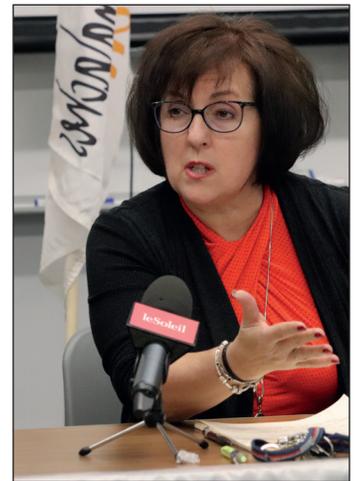
professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale (CSN), «ce n'est pas compliqué : les gens ont besoin d'un bon salaire, de vacances et de stabilité.»

L'expérience récente du syndicat la pousse à croire qu'il faut ramener la gestion plus près des gens. «Il faut éviter le mur-à-mur et la gestion par ratio, il faut revenir à la base et gérer à partir de la réalité terrain des différentes équipes», explique Nicole Cliche, «ce qui importe surtout c'est d'écouter les salarié-es et de travailler avec les syndicats pour trouver des solutions conjointes. Ça crève les yeux : les solutions centralisées et la gestion autoritaire, ça ne fonctionne pas.»

«Il y a des négociations qui s'en viennent, il faut en profiter pour se mettre en mode solution plutôt que de chercher la confrontation comme le

fait le gouvernement avec ses offres actuelles. Les employé-es à la base ont des solutions, il est temps de les écouter», croit Ann Gingras, «ce n'est pas qu'une question d'argent, le réseau doit prendre de toute urgence un virage humaniste, il faut laisser de côté la gestion comptable à la petite semaine pour revenir à la base : soigner des gens dans la dignité.» Pour que le système fonctionne, il faut de toute urgence engager plus de personnel pour mettre fin aux situations systématiques de sous-effectif. «Pour être attractif et déjouer la pénurie de main-d'œuvre, on ne peut se permettre de se concentrer que sur un ou deux titres d'emploi, il faut améliorer les conditions de travail de tous les employé-es pour leur permettre de souffler un peu», propose Ann Gingras.

Pour la syndicaliste, afin de redresser la situation, il faut également revenir à un modèle plus décentralisé, proche des gens et des employé-es. «Il



Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN)

faut revaloriser le modèle des CLSC, redonner leur place aux services sociaux et aux services de santé de proximité, reconnaître l'expertise des employé-es et redonner aux gens la fierté de leur système de santé.» ■

La Caisse d'économie solidaire est la coopérative financière des syndicats CSN.



Grâce à votre épargne, la Caisse solidaire soutient les mouvements sociaux, les entreprises collectives et les citoyens engagés pour une économie sociale et durable.

CAISSE.
D'ÉCONOMIE.
SOLIDAIRE.

Contactez-nous! 1 877 647-1527 | caissesolidaire.coop

Station de ski Stoneham

Les membres du Syndicat des employé-es de la station de ski de Stoneham (CSN) ont adopté à 98 %, le 26 décembre dernier, l'entente de principe intervenue avec leur employeur à la suite d'une séance de négociation intensive.

«Nous progressons sur la majorité de nos objectifs, nous sommes globalement satisfaits du règlement obtenu grâce à la détermination de nos membres», a déclaré Sébastien Noël, président du syndicat. Rappelons que le syndicat, qui compte entre 200 et 250 membres en haute saison, avait rejeté une première hypothèse de règlement et obtenu un mandat de moyens de pression, pouvant aller jusqu'à la grève, une semaine avant de conclure une entente de principe.

Au chapitre des gains, mentionnons des augmentations de salaire de 6,72 % en moyenne pour la première année, de 3,05 % en 2020, 2 % en 2021, 2 % en 2022 et 2,5 % en 2023, ainsi qu'une bonification de la contribution de l'employeur aux REER des employés réguliers qui passera de 1 % pour atteindre 3 % d'ici la fin de la convention collective. La convention collective, d'une durée de cinq ans, arrivera à échéance le 4 juin 2024. ■



Le comité exécutif du Syndicat des employé-es de la station de ski de Stoneham (CSN) avec leurs conseillers et la présidente du conseil central.

Massif Petite-Rivière St-François

Les membres du Syndicat des salarié(es) du Massif Petite-Rivière St-François (CSN) ont adopté à 78 %, le 3 janvier, l'entente de principe intervenue avec leur employeur.

Entre autre gains, mentionnons un meilleur encadrement du recours au bénévolat, des précisions sur plusieurs points de la convention collective, 12 % de vacances après 20 ans, un congé férié de plus et des augmentations de salaire de 22,12 % en moyenne sur six ans. ■



Le groupe de la succursale de la SQDC de Sainte-Foy

Première convention collective à la SQDC

Les membres du Syndicat des employés et employés de la SQDC (CSN) se sont réunis les 14 et 15 décembre dans les différentes régions pour voter sur la recommandation de règlement faite par la médiatrice spéciale nommée par le ministre du Travail. Cette première convention collective comporte plusieurs gains majeurs. Mentionnons, notamment, des salaires qui passent de 16,95 \$ à 21,23 \$, une rétroactivité, 4 semaines de vacances, 5 congés mobiles, un comité de formation, un comité d'évaluation des emplois et la mobilité intersuccursale. Bravo! ■

Boulangerie Vincent-Massey



Les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la boulangerie Vincent-Massey (CSN) ont adopté à 81 %, le 25 janvier, une nouvelle convention collective d'une durée de cinq ans.

Fruit de la fusion de deux conventions collectives, la nouvelle convention prévoit des augmentations de salaire de 10 % à 22 % sur 5 ans selon le cas.

Les travailleuses et les travailleurs ont également adopté à 88 % des modifications à leur plan d'assurance collective ainsi qu'un nouveau plan d'assurance dentaire (à 71 %).

Selon le président du syndicat, Patrick Mumba, cette entente est le début d'une nouvelle solidarité entre les travailleuses et les travailleurs des deux anciennes unités d'accréditation.

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la boulangerie Vincent-Massey (CSN) regroupe 90 salarié-es de la boulangerie Canada Bread (Bimbo) située dans le parc industriel Saint-Malo à Québec. Il s'agit d'une usine ancienne qui a été modernisée et agrandie récemment. Elle produit différentes sortes de petits pains (tortilla, sous-marin, hot-dog, hamburger, etc.). ■

Franklin Empire Inc. Division de Électro- Mécanik

Les membres du Syndicat des employés de Franklin Empire inc. Division de Électro-Mécanik (CSN) ont adopté à 69 %, le 7 janvier, l'entente de principe qui leur était soumise. La nouvelle convention collective, d'une durée de cinq ans, prévoit des augmentations de salaire de 2,5 % par année ainsi que plusieurs améliorations des clauses normatives. ■

Buanderies



Les membres du Syndicat des travailleurs de buanderies (CSN) ont adopté la recommandation du conciliateur à 97 % le 18 janvier. Outre des améliorations normatives, le règlement prévoit des augmentations de 2,75 % la 1^{ère} année et 2 %

par an pour les quatre suivantes. Autres gains, une augmentation de 0,5 % à la contribution REER trois années sur cinq et 0,1 % de plus par année pour la commission des chauffeurs. ■

C'est réglé

Quelques brèves sur les dernières ententes signées dans la région

Service de transport médical de la Capitale-Nationale

Avancée majeure des chauffeurs-accompagnateurs du service de transport médical et d'accompagnement de la Capitale-Nationale

Les membres du Syndicat des employés de Transport médical de la Capitale-Nationale – CSN ont adopté à 97,2 %, le 3 février dernier, l'entente de principe intervenue avec leur employeur, Desssercom.

« L'entente de principe contient des avancées majeures pour nos membres, notamment au plan salarial », explique Yves Forgues, vice-président du Syndicat des employés de Transport médical de la Capitale-Nationale – CSN. Les chauffeurs-accompagnateurs, qui gagnent actuellement à peine plus que le salaire minimum, verront leur salaire augmenter de 37,9 % à 44,8 % selon le cas d'ici la fin de la convention collective en 2023.



Au terme de la convention collective de cinq ans, le salaire des chauffeurs-accompagnateurs sera comparable avec celui qui est versé aujourd'hui aux brancardiers du secteur public. « Notre objectif était de faire reconnaître notre travail à sa juste valeur, on peut dire qu'on vient de faire un pas de géant dans cette direction », dit Yves Forgues.

« Les chauffeurs-accompagnateurs démontrent une fois de plus toute

l'importance de la mobilisation et de la solidarité syndicale », a déclaré Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN), « voilà un groupe qui a eu le courage de s'affirmer et qui obtient gain de cause aujourd'hui. Nous sommes extrêmement fiers d'avoir participé à cette lutte fondamentale pour la reconnaissance et pour le respect. » ■

La réplique



Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches

Toute l'actualité syndicale de la région en un coup d'oeil.

Pour vous abonner : <http://eepurl.com/cFJIT9>



Bienvenue à la CSN !

Couvoir Scott

Le Syndicat des travailleurs(euses) de Couvoir Scott (CSN) a été accrédité, le 24 janvier dernier, pour représenter les quarante salarié-es affectés aux opérations des fermes du Couvoir Scott. Bienvenue chez vous !

Pairs aidants

C'est officiel depuis la fin-janvier, les pairs aidants qui œuvrent au sein du CIUSSS de la Capitale-Nationale sont maintenant syndiqués et ont rejoint les rangs du Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux (CSN). Il s'agit d'une première au Québec. Nous nous assurerons qu'ils bénéficient de toutes les protections associées à la convention collective.

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

Votre médicament est-il couvert?

**Vous pouvez maintenant le
vérifier à l'aide de notre
application mobile**

Téléchargez dès aujourd'hui l'application **SSQ Services mobiles** afin de profiter de cette fonctionnalité ainsi que de nombreuses autres conçues pour vous simplifier la vie!





FÉMINISTES DE TOUTES NOS FORCES

Journée internationale
des droits des femmes
8 MARS 2020



Conseil central
de
Québec Chaudière-Appalaches