

le RÉFLEXE

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



#aufront

avec vous



Conseil central
de

Québec-Chaudière-Appalaches



Une rentrée pas comme les autres

Nous pourrions facilement nous entendre à l'effet que la rentrée 2020 ne ressemble d'aucune façon aux rentrées passées. D'ailleurs, rien de 2020 ne ressemble aux années passées.

Avec la pandémie que nous vivons depuis le mois de mars, notre quotidien a été passablement bouleversé. Bien que les rencontres syndicales soient reparties, en respectant les consignes sanitaires bien sûr, un resserrement sera nécessaire avec le passage de notre territoire en zone orange.

C'est dans cette conjoncture que nous devons entreprendre la planification de la prochaine année qui se veut remplie de défis. Déjà, nous avons pu tenir notre première rencontre, en présentiel, du conseil syndical et de l'équipe de travail depuis le début du mois de mars. Le calendrier des formations vous a été acheminé et l'ensemble des sessions sont planifiées pour 2020-2021, le tout en respectant scrupuleusement les consignes sanitaires.

Cependant, c'est impensable que tout se déroule comme il se devait. Le Forum des

Jeunes qui devait se tenir le 18 novembre est reporté à l'automne 2021. L'objectif principal de cette rencontre est de permettre aux jeunes de réseauter, chose qui ne peut être faite de façon virtuelle. C'est plutôt une assemblée générale qui se tiendra le 18 novembre prochain. Nous aurions souhaité la tenir en présentiel, mais avec les dernières consignes sanitaires, ce sera une assemblée en visioconférence. Vous recevrez les informations au cours des prochaines semaines.

Bon nombre de personnes mettent les énergies pour que nous puissions limiter les dégâts découlant de la situation qui perdure et, à ce titre, nous saluons toutes les personnes qui ont été sans relâche au front tous les jours pour que nous soyons encore capables de fonctionner. D'ailleurs, on nous apprend que parmi les personnes atteintes de la Covid, une personne sur cinq proviendrait du réseau de la santé. C'est absolument désolant. Sans oublier les nombreuses pertes d'emploi, l'augmentation de l'achalandage dans les banques alimentaires, peu ne peuvent dire qu'ils n'ont pas été heurtés par cette

pandémie.

Pendant ce temps, ce n'est pas tout le monde qui fait les efforts nécessaires. Les conspirationnistes, complotistes belliqueux se font entendre et se font un devoir de polluer les réseaux sociaux avec leurs théories absurdes. La rage au cœur m'envahit, à chaque fois, à la vue de ces hurluberlus qui descendent dans la rue faisant fi des consignes de la santé publique. À ce sujet, le conseil central a reçu plusieurs avertissements (qui frôlent parfois l'intimidation), quant au fait de «rester neutre» sur cette question, de ne pas émettre d'opinion, que cette question ne nous regarde pas. Euhhh pardon? C'est mal nous connaître. La CSN a toujours porté haut et fort la question de la santé-sécurité, ce qui comprend l'importance des consignes de la santé publique. La pandémie nous touche toutes et tous collectivement. On peut bien débattre de la pauvre gestion qu'en a fait le gouvernement Legault qui reposait souvent sur de l'improvisation crasse, mais les consignes de la santé publique, pour nous, sont non négociables.



RÉFLEXE

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

Il est normalement 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 et Barbara Poirier

Conception et réalisation:
Nicolas Lefebvre Legault

Édition et correction:
Béregère Lottin et Audrey Jomphe

Crédit photos: Nicolas Lefebvre Legault, Simon Villeneuve et Archives CSN et CCQCA.

Calendrier de FORMATIONS 2020 2021

Pour information : 418 647-5824 - www.ccqca.csn.qc.ca - ccqca@csn.qc.ca

Des individus, avec Éric Duhaime (sic) en tête et des drapeaux de Trump à la main, qui se sacrent de leurs prochains au nom de la sacro-sainte « libartéee » en criant haut et fort leur droit, ça donne véritablement des hauts de cœur. Ils nous disent que c'est leur droit de manifester contre une dictature. Ah bon! Je ne suis pas certaine que dans une dictature, ils auraient manifesté longtemps. À ce compte-là, au nom de la *libarté*, arrêtons de porter des casques en moto, au nom de la *libarté*, fini les ceintures de sécurité dans les voitures, au nom de la *libarté*, conduisons en *pétant la balloune* en haut de 0,08. Fou braque, une société qui se verra régie par les droits individuels au détriment des responsabilités collectives.

Alors, soyons clairs, le masque que nous portons, que je porte, c'est pour protéger les autres. Oui, oui pour les autres, mais aussi pour les *p'tits counes* de ce monde qui n'en ont rien à foutre de leur voisin, car leur tête est solidement enfoncée dans leur nombril. Est-ce trop demander qu'ils puissent avoir la même sensibilité de vouloir aussi protéger leur prochain? C'est ce qu'on appelle vivre en société, notre devoir de citoyen.

Aujourd'hui, plus que jamais, faire autrement avec une préoccupation les uns envers les autres sera notre planche de salut. La solidarité, dans ce cas, prend définitivement tout son sens. ■

Octobre 2020

13-14-15 Exécutif syndical 1
14-15 Trésorerie
27 Comité de surveillance

Novembre 2020

4 Secrétariat
10-11 ISST (*)
11-12 Trésorerie
24-25 Information dans nos syndicats

Décembre 2020

1-2 Trésorerie
2-3-4 Exécutif syndical 1
8 Comité de surveillance
15-16 Suivi d'un dossier de victime de lésion professionnelle (**)

Janvier 2021

7 Entraide
11-12 ISST (*)
13-14 Trésorerie
26-27-28 Exécutif syndical 1

Février 2021

9 Comité de surveillance
16-17-18 Exécutif syndical 2
17-18 Trésorerie

Mars 2021

10 Secrétariat
16 Comité de surveillance
17-18 ISST (*)
23-24-25 Exécutif syndical 1
30-31 Trésorerie

(*) Le salaire est remboursé à 100 % sur présentation obligatoire d'un talon de paie et preuve de libération.
(**) La présentation d'un talon de paie et d'une preuve de libération est obligatoire.

Chômage, télétravail, services essentiels...

**La crise bouleverse nos vies.
Restez connectés avec vos droits.**

[Abonnez-vous à notre page Facebook.](#)



Réunion du conseil syndical du conseil central le 16 septembre. Il s'agissait de la première rencontre en personne depuis l'hiver dernier. Ce fut très agréable !

Des nouvelles du conseil central

Comme tous les milieux de travail, le conseil central fait face à une rentrée pour le moins particulière. Nous avons de nouveau un accès, limité et contrôlé, à nos locaux, mais le télétravail demeure très présent. Voici tout ce qu'il faut savoir.

Par Nicolas Lefebvre Legault, conseiller à l'information

Accès limité

Si vous avez le même accès que d'habitude, par courriel ou téléphone, aux personnes élues et salariées du conseil central, l'accès à l'édifice de la CSN est, quant à lui, limité et contrôlé. Pour avoir accès à nos locaux, il vous faudra prendre rendez-vous et une personne devra venir vous chercher à la réception. Les mêmes consignes qu'un peu partout s'appliquent (port du masque obligatoire, distanciation sociale, désinfection, etc.).

Programme de formations

Le programme de formations du conseil

central est maintenu (voir calendrier). La capacité des salles a été revue pour permettre le respect des consignes. Tant et aussi longtemps que c'est possible et permis, nous privilégions la tenue des formations en présentiel. Il est possible, comme d'habitude, de consulter le [calendrier de formations](#) et de [s'inscrire en ligne](#).

Agenda 2021

Pour la deuxième année consécutive, le conseil central a produit un agenda. Il s'agit d'un outil de travail pratique et gratuit pour les dirigeantes et les dirigeants des syndicats. Couvrant de décembre 2020 à décembre 2021, l'agenda contient toutes les dates importantes de même qu'une



Agenda 2021

Conseil central
CSN
Vos voix. Vos idées. Vos actions.

L'agenda 2021 du conseil central est maintenant disponible !

foule d'informations pratiques. On peut en commander des exemplaires auprès des personnes conseillères ou du [secrétariat du conseil central](#). ■



RSG au front

Journée de grève des RSG, 18 juin 2020

Les Responsables de services de garde (RSG) en milieu familial affiliées à la CSN multiplient les moyens de pression dans le cadre de leur négociation. Une grève rotative de 24 h, qui a touché les syndicats de nos régions le 16 septembre, vient d'avoir lieu et une autre journée est prévue le 24 septembre prochain.

Les RSG en milieu familial travaillent une cinquantaine d'heures par semaine afin de s'adapter aux horaires des parents. Dans les faits, le ministère de la Famille ne les paie que 35 heures par semaine. Résultat? Ces RSG gagnent en moyenne 27 000 \$ par année, après avoir couvert toutes les dépenses. «Personne n'accepterait un salaire aussi bas pour autant d'heures travaillées. C'est pourquoi des centaines de femmes désertent la profession et ferment définitivement leur service de garde à la maison», s'attriste Karine Morisseau, représentante du secteur RSG de la Fédération de la santé et des services sociaux de la CSN et elle-même RSG en milieu familial. ■



Journée de grève des RSG, 16 sept. 2020

Crise au Cégep Lévis-Lauzon

Depuis qu'un verdict du Tribunal administratif du travail est tombé, condamnant le Cégep Lévis-Lauzon à verser 42000 \$ à un ex-cadre victime de harcèlement psychologique, les démissions et les congés de maladie se sont multipliés dans la direction de l'institution collégiale. Un «accompagnateur» a été nommé par le ministère afin de dénouer l'impasse.



Cégep de Lévis-Lauzon. Crédit photo : Simon Villeneuve (Wikimedia Commons)

Loin de prendre acte du jugement, les cadres et la direction du cégep ont fait front au printemps pour nier l'existence d'un problème poussant l'odieux jusqu'à proposer un «diagnostic organisationnel» pour assainir les relations de travail en plus d'envoyer des mises en demeure à certains représentants syndicaux pour les faire taire. Le conseil d'administration n'a pas pu se rencontrer depuis le mois de mai, toutes les résolutions ont été adoptées par courriel, sans débat, et les démissions et congés de maladie du côté patronal se multiplient.

«On est dans une période de déni : il n'y a eu aucune sanction et la direction n'a toujours pas pris acte du jugement», indique Marie-Pierre Gagné, présidente du Syndicat des professeures et professeurs du Cégep de Lévis-Lauzon (FNEEQ-CSN). «On va donner sa chance à la personne nommée par le ministère, mais on n'a pas oublié que des gens ont cautionné ça, le harcèlement, et qu'en plus ils ont essayé de faire porter ça sur le dos des employés», conclut Yves Hallé, président du Syndicat du personnel de soutien du Cégep de Lévis-Lauzon (CSN). ■

Manifestation des chauffeurs du RTC



Des chauffeurs d'autobus urbains du RTC ont manifesté le 27 août devant le siège social du transporteur. Des changements aux horaires, causés par la COVID, ont été effectués sans consultation avec le syndicat ce qui pose des problèmes de respect de l'ancienneté et irrite les membres du syndicat.

«Ce n'est pas une question de salaire ou de revendication de condition de travail. C'est tout simplement le respect d'une règle fondamentale qu'est l'ancienneté», affirme Hélène Fortin, présidente du Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc. (SETPQM-CSN). «Nos membres ont été clairs, ils n'ont pas l'intention de reculer là-dessus.» ■



Secteur public

Les syndicats mobilisés malgré tout

Si l'état d'urgence sanitaire, avec son lot de mesures de distanciation sociale, complique la tenue d'une vie syndicale «normale», il n'a pas eu raison de la mobilisation des syndicats du secteur public en pleine période de négociation.

Malgré les difficultés pour se réunir et diffuser l'information et le matériel de mobilisation, les syndicats CSN, et singulièrement ceux du réseau de la santé et des services sociaux, mais pas seulement, ont multiplié les gestes de visibilité, les tournées d'information et, oui, les activités de mobilisation.

Contre-proposition

Malgré une communication gouvernementale très agressive, notamment dans les conférences de presse du premier ministre, le rythme des négociations est lent. Au-delà des beaux discours sur la reconnaissance, l'État patron est peu enclin à un règlement rapide qui soit à la fois acceptable, équitable et efficace pour régler les [nombreux] problèmes du secteur public.

C'est dans l'espoir de relancer la discussion sur des bases saines que le secteur public CSN a fait

Les syndicats du secteur public ont multiplié les coups d'éclat et les actions de visibilité tout l'été. Ici, une manifestation pour le maintien des primes le 9 septembre.

une contre-proposition à la table centrale. Dans sa contre-proposition, la CSN revendique notamment des augmentations salariales de 2 \$ l'heure en 2020 et de 0,75 \$ l'heure ou 2,2 % (selon ce qui est le plus avantageux des deux pour la travailleuse ou le travailleur) en 2021 et 2022.

En revendiquant des augmentations salariales qui accordent une attention particulière à celles et ceux qui gagnent le moins et des investissements significatifs pour améliorer les conditions de travail dans les réseaux, la contre-proposition de la CSN vise un objectif bien précis : régler les problèmes criants d'attraction et de rétention du personnel dans l'ensemble du secteur public. ■

Le secteur forestier doit faire partie de la relance verte

Selon les syndicats CSN, la relance verte et durable que le gouvernement du Canada planifie peut et doit passer par la forêt.

Le gouvernement Trudeau parle d'une «relance verte» pour l'après COVID-19 et a mandaté trois ministres pour ce dossier. Or, le bois est une ressource renouvelable et durable qui permet de stocker du carbone.

«L'industrie forestière du pays doit faire partie de cette relance verte et nous souhaitons vivement qu'Ottawa inclut le secteur forestier dans ses plans», affirme la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) dans un communiqué. La mise en place de nouvelles filières écologiques basées sur la fibre forestière est non seulement un moyen de diminuer les gaz à effet de serre, mais aussi de fournir de bons emplois en région tout en trouvant une nouvelle vocation à des usines en déclin. Les régions ont besoin de ces emplois.

Québec doit jouer son rôle

Québec doit aussi jouer un rôle dans la relance de son industrie forestière

et ne pas se contenter d'agir en spectateur face à la planification qu'Ottawa prépare.

La simple baisse du coût de la fibre en provenance de la forêt publique, qui est souhaitée par l'industrie forestière, ne pourra pas suffire si les débouchés ne sont plus au rendez-vous pour certains produits comme le papier journal ou de circulaire. Rappelons que la fermeture partielle ou totale de papeteries nuit aux scieries qui n'ont alors plus de débouché pour leurs copeaux.

«Le ministre de la Forêt, Pierre Dufour, ainsi que son gouvernement, doivent sortir de leur mutisme et dire clairement s'ils vont jouer un rôle actif pour s'assurer que cette filière continue de fournir des emplois en région. Il n'y a pas de raison de rester les bras croisés et de regarder certaines usines mourir à petit feu comme nous le faisons depuis plus de 10 ans. La forêt pourrait fournir au moins 20 % plus d'emplois dans les régions où elle se trouve si on misait sur de nouvelles filières d'avenir. Pour sortir de la crise actuelle, nous devons favoriser une réelle relance de l'industrie forestière et redonner aux régions

les moyens de leurs ambitions afin de faire fructifier leur richesse naturelle», conclut la FIM-CSN.

Rappelons que l'économie de 152 municipalités au Québec dépend du secteur forestier. ■

« Pourquoi les gouvernements ne mèneraient-ils pas une guerre aux styromousses et aux nombreux autres emballages difficilement recyclables qui pourraient être remplacés par du papier ou du carton prévu pour le secteur alimentaire »

- Claude Rouleau, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses du papier de Clermont inc.

Fermeture de l'Armée du salut



Le 31 juillet dernier fut une triste journée pour le milieu communautaire de Québec. C'était, en effet, la dernière journée d'opération d'une institution du Vieux-Québec : l'Armée du Salut. Les services sont repris par deux organismes : PECH pour l'hôtellerie pour hommes et Le Rempart, un nouvel OSBL, pour la Maison Charlotte.

Par Nicolas Lefebvre Legault, conseiller à l'information

Direction absente

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôtellerie pour hommes et Maison Charlotte (CSN) tient à dénoncer comment le dossier de la fermeture a été mené. «On dénonce le manque de coopération dans la transition», explique une militante du syndicat (*), «ils ne nous ont pas aidés du tout malgré ce qu'on nous avait dit : personne de Toronto ni de Montréal, ne nous a contacté, la direction a été complètement absente.»

La nouvelle de la fermeture de l'Armée du Salut est tombée le 29 janvier. Le processus fut long et pénible, notamment en ce qui concerne une «prime de rétention»

pour assurer qu'un nombre suffisant de travailleuses et de travailleurs restent jusqu'à la fin. «Nous avons refusé, en assemblée générale, une première offre de prime de rétention qui était jugée insuffisante», raconte un autre militant, «la direction nous a donné une réponse en mai, mais en juin, nous n'avions toujours rien signé. On a finalement reçu les sous en juillet, mais d'un seul coup, ce qui fait que l'impôt est venu en gruger une bonne partie.»

Les tergiversations de la direction de l'Armée du Salut ont réduit l'équipe comme peau de chagrin. «On était 45 membres environ quand on a appris la fermeture de la ressource, mais il n'en restait plus qu'une vingtaine à la fin... pour donner les

Le local historique de l'Armée du Salut dans le Vieux-Québec.

mêmes services dans un contexte de pandémie», dénonce le syndicaliste, «la direction n'a jamais parlé directement aux employé-es, même avec la Covid, ils ont été complètement absents.»

Se réinventer

«Depuis l'annonce de la fermeture, on s'est réinventé, on a fondé un OSBL, Le Rempart, pour reprendre les services, mais on a eu très peu d'aide de la direction», poursuit la militante, «le bâtiment historique de l'Armée du Salut a été vendu, ça a été un coup dur.»

Il faut noter que l'équipe du Rempart aurait aimé pouvoir reprendre l'ensemble des services offerts par l'Armée du Salut. ■

(*) Par mesure de précaution, les membres du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôtellerie pour hommes et Maison Charlotte (CSN) ont décidé en assemblée générale que leur dénonciation serait anonyme pour éviter d'éventuelles représailles.

Fondation du Rempart

Lorsque leur employeur a annoncé la fermeture de ses activités, les travailleuses et les travailleurs de l'Armée du Salut se sont organisés avec leur syndicat pour relancer et développer les activités sous forme d'OBNL. Avec l'aide du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN), de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), de l'équipe de MCE Conseils et des partenaires du milieu, ils et elles ont mis sur pied Le Rempart.

Par Nicolas Lefebvre Legault, conseiller à l'information

L'OBNL a reçu ses lettres patentes le 26 mai et tenu son assemblée générale d'organisation le 2 juillet. Officiellement nommé Le Rempart — Centre d'hébergement et d'accueil, le nouvel organisme a pour mission de soutenir, défendre et accompagner les personnes qui souffrent de pauvreté, de dépendances, de problèmes de santé mentale ou qui sont en situation d'itinérance. C'est ce groupe qui poursuit les activités de la Maison Charlotte, un service dédié aux femmes, qui était auparavant sous le giron de l'Armée du Salut.

«Il s'est fait beaucoup de chose en très peu de temps», raconte Pierre Maheux, vieux routier actif dans le milieu communautaire depuis les années 1980 et qui a accepté de donner un coup de main au nouvel organisme notamment en y présidant le conseil d'administration, «on a réussi à obtenir rapidement un financement du CIUSSS et du gouvernement fédéral pour maintenir le volet femme, il y a eu l'assemblée générale de fondation à Lauberivière le 2 juillet et la mise en place d'un c.a..»

Selon Pierre Maheux, le nouveau c.a., composé d'une représentante des usagers, d'une représentante des employées et de cinq membres de la société civile (dont Yves Fortin, ancien secrétaire général du conseil central), comporte une belle variété d'âges et de milieux. «Grâce aux représentants internes, on est bien équipé pour être attentif aux besoins des usagers», dit-il.



L'assemblée générale de fondation de l'OBNL Le Rempart — Centre d'hébergement et d'accueil a eu lieu le 2 juillet dernier, dans les locaux de Lauberivière.

Les défis de fonder un nouvel organisme, surtout en pleine pandémie, sont nombreux. L'organisme compte actuellement une dizaine de lits, mais va passer à 25 d'ici la fin de l'année. «On regarde encore les différentes sources de financement possible pour combler notre manque à gagner, c'est sûr que ça va être du financement par projet pendant quelques années, c'est le lot de tous les nouveaux groupes», explique Pierre Maheux, pour qui le principal défi des prochaines années sera de vivre avec l'insécurité financière tout en maintenant le cap pour assurer la pérennité de la ressource et des services à la communauté, des femmes surtout. «Le milieu est heureux que ça reste ouvert, on est en période de pénurie de logements, il y a pas mal de monde qui couche dehors, il y a des tentes qui apparaissent, c'est moins visible qu'à Montréal, mais c'est là», dit-il.

«On a beaucoup d'aide du milieu, de MCE Conseils, de la CSN, mais le rêve de départ de reprendre l'ensemble des services de l'Armée du Salut, dont l'hôtellerie pour

hommes et d'acheter la maison n'a pas fonctionné, ça fait partie des frustrations», concède Pierre Maheux, «mais il y a une bonne mobilisation des employé-es, les gens sont soulagés qu'on soit passé au travers, là on sait qu'on a le volet femmes, notre mission c'est de le conserver, de le consolider et de le bonifier. L'itinérance au féminin est mal reconnue et il n'y a pas assez de services, il faut y pallier.»

Selon Pierre Maheux, les prochaines étapes pour Le Rempart seront de consolider le financement, de consolider et stabiliser l'équipe de travail, de voir les opportunités pour développer les services.

«Il va falloir s'installer, le monde ne se connaît pas tant, travailler avec un c.a. dans un contexte démocratique, c'est une nouvelle expérience pour tout le monde, c'est une culture qui détonne avec celle de l'Armée du Salut qui est calquée sur un régime militaire». Une chose est sûre : ce n'est pas la bonne volonté qui manque. ■

Où en est le chantier Davie ?

Le chantier maritime Davie, à Lévis, a été beaucoup dans l'actualité ces dernières années. Comme c'est souvent le cas dans ce genre de dossier très politique, on a parfois l'impression que les ministres viennent et reviennent faire les mêmes annonces deux ou trois fois. Au point où il peut être difficile de se démêler. *Le Réflexe* a rencontré le président du syndicat, Herman Labrecque, pour faire le point.

Par Nicolas Lefebvre Legault, conseiller à l'information

Photo : Cephass wikicommons

Herman Labrecque

Le président du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc. est peintre.



Militant dans l'âme, il s'est impliqué par intermittence au syndicat depuis les années 1990... et pas toujours à la Davie. « En carrière, j'ai vécu plusieurs fermetures, dont deux qui ont duré plus de 36 mois, alors forcément j'ai dû travailler ailleurs à certains moments, mais je me suis toujours impliqué dans le syndicat en place. En 38 ans sur le marché du travail, j'ai 18 ans d'implication syndicale », dit-il. Au syndicat de la Davie, Herman Labrecque a été simple militant, représentant, délégué, vice-président de soir remplaçant et, depuis 2019, président. ■

Pas tiré d'affaire, mais en bonne voie

En termes d'ouvrage concret, le chantier Davie travaille actuellement sur des contrats de réparation.

«Présentement, on est à l'aube de livrer le Jean-Goodwill, l'un des brise-glaces que nous retapons pour la Garde côtière canadienne. De plus, une première frégate est entrée au chantier à la fin août et y sera pendant 15 mois pour des réparations majeures, deux autres suivront», explique le président du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc.

«Il y a présentement environ 350 à 400 personnes qui travaillent à la Davie», explique Herman Labrecque. Lorsque l'on sait que le nombre de travailleuses et de travailleurs est monté jusqu'à

1 100 pendant la construction de l'Astérix, on comprend que le chantier n'est pas encore totalement tiré d'affaire. Le fait est que, pour l'instant, le chantier ne fait que de la réparation.

«Il n'y a pas de construction de navire en ce moment au chantier», explique le président du syndicat. Bien que la Davie ait obtenu la construction de deux traversiers fédéraux, dont la construction devait commencer en 2021, celle-ci a été retardée jusqu'en 2023. C'est un contrat qui appartient à la Davie nous rassure le syndicaliste, mais qui devra se réaliser plus tard. «On sait que la compagnie a des vues sur deux ou trois autres contrats de réparations majeures, mais ce n'est pas encore signé et on parle d'appel d'offres».



Contenir la sous-traitance

Après s'être battu fermement pour assurer la survie du chantier Davie, le nouveau cheval de bataille du syndicat concerne la sous-traitance.

« À l'heure actuelle, on a un bon débat sur la sous-traitance au chantier », glisse Herman Labrecque, « c'est sûr qu'il y aura toujours de la sous-traitance pour des travaux spécialisés, mais ce n'est pas normal qu'il y en ait pour la production. »

« On n'a pas pris notre place et on a acheté un peu trop facilement les arguments de la compagnie qui disait avoir des difficultés à recruter », raconte le président, « là on a mis notre pied à terre et on leur a dit « ce n'est pas vrai qu'on va vous aider à remplir ce chantier-là de sous-traitants. »

Alors que dans le passé il pouvait y avoir jusqu'à 900 personnes sur les listes de rappel, elles se sont dangereusement vidées jusqu'à atteindre 380 récemment. Le processus d'embauche à la Davie est exigeant et très lourd, ce qui « force » la compagnie à avoir de plus en plus souvent recours à la sous-traitance pour respecter les délais. Cette situation pose un problème autant au chantier, qui forme des gens sans conserver d'expertise interne, qu'aux syndiqué-es. En effet, ces derniers accumulent certes de l'ancienneté, mais restent toujours aussi précaires et ne « montent » pas dans la liste de rappel s'il n'y a jamais d'embauche.

Le syndicat fait des propositions pour arriver à surmonter les difficultés de recrutement de la compagnie. « On veut être mieux outillés pour les comités d'embauche et

aussi faire affaire avec des agences pour sous-traiter le recrutement du personnel plutôt que de sous-traiter les travaux », explique le syndicaliste qui propose même de ressortir les vieilles listes d'ancienneté du syndicat pour aider. Afin que les choses se passent et que ça aboutisse, l'équipe syndicale a même obtenu de ses membres un mandat de moyens de pression excluant la grève.

« C'est notre cheval de bataille actuel, on veut des travailleurs « Davie » sinon l'expertise ne reste pas chez Davie. On veut augmenter nos listes comme dans le temps de l'Astérix », croit Herman Labrecque, « le gros combat syndical c'est la sous-traitance, on a réglé le dossier des horaires, là on doit régler le problème de la sous-traitance une fois pour toutes. » ■

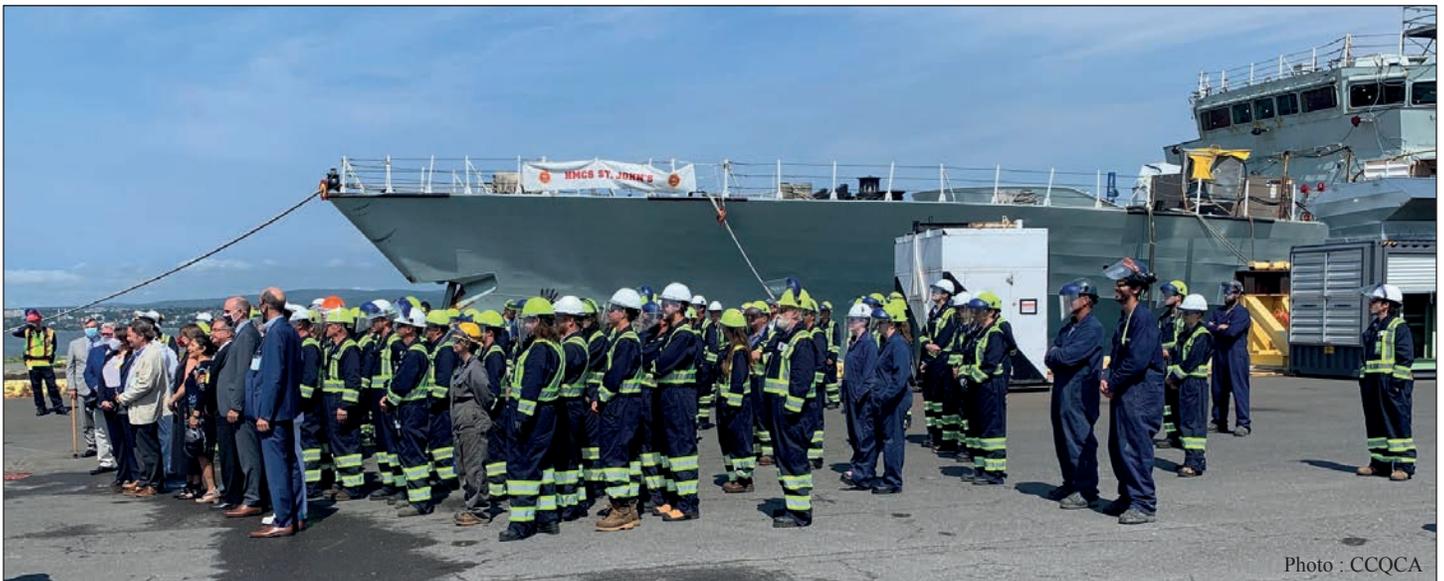


Photo : CCQCA

Le NCSM St-John's marque le retour des frégates au chantier naval de Lévis après plus de 25 ans. Il ne s'agit que d'un début afin de corriger le tort historique commis à l'égard du plus gros chantier naval au Canada. Solidarité !

Vers la négo 2021

La convention collective du chantier Davie arrive à échéance le 30 juin 2021.

« Ce qui va nous animer le plus dans les prochains mois c'est la négo », dit Herman Labrecque. L'équipe en place a encore quelques formations à suivre pour être bien outillée puis ce sera la consultation des membres. « Il va falloir faire le tour des équipes et des départements pour rencontrer les membres et bâtir le

cahier de demandes du syndicat », dit le président.

« C'est sûr qu'il y aura des attentes élevées côté salarial et avantages sociaux », croit Herman Labrecque, « les syndiqué-es ont fait des sacrifices au fil des ans pour assurer la survie et la relance du chantier, mais aujourd'hui, si on se compare au chantier Irving, on n'est clairement pas là, nos conditions sont très inférieures

aux leurs ». Autrement, le chantier a de l'histoire et, forcément, il a été négligé dans le passé. « On voit qu'il y a de la modernisation et des investissements à faire, et la compagnie en fait, mais c'est tellement grand comme installation industrielle que ça ne paraît presque pas quand il y a des investissements, c'est très dur de faire du rattrapage, et pourtant c'est ce qu'il faut, petit à petit, il faut améliorer le chantier », explique le président. ■

Impact de la pandémie sur les femmes au travail

L'état d'urgence sanitaire déclaré en mars 2020 au Québec a jeté un puissant éclairage sur la valeur et l'extrême importance d'emplois principalement occupés par des femmes.

Par Barbara Poirier,
vice-présidente

Tous les secteurs qui sont en première ligne face au virus sont majoritairement constitués de travailleuses. Secteur de la santé, de l'éducation à la petite enfance, de l'enseignement, le soutien scolaire, le service à la clientèle dans les commerces, l'entretien ménager, etc. Ces secteurs largement féminisés se sont révélés absolument essentiels, nul ne peut plus en douter, comme nul n'aurait jamais dû en douter d'ailleurs!

Mais cependant, par-delà les éloges, les remerciements en points de presse et les arcs-en-ciel, ces femmes peuvent-elles espérer une reconnaissance équitable de leurs contributions à la société? Car bien que leur apport se soit révélé indispensable, elles n'en demeurent pas moins celles dont les salaires et les conditions de travail restent peu avantageux. Parmi les métiers largement féminins à la fois essentiels et peu reconnus, pensons à l'éducation à la petite enfance. En renfort dès le début de la pandémie pour s'occuper des enfants du personnel des services essentiels, elles ont joué un rôle de première importance.

Véritables travailleuses de l'ombre, toutes ces femmes offrent sans relâche des services cruciaux, vitaux. Elles étaient, sont et seront encore au front pour prendre soin du Québec.

Depuis toujours, les femmes sont dans le *care* (Le *care* désigne un ensemble d'activités «qui consistent à apporter une réponse concrète aux besoins des autres»). Majoritaires à soigner, nourrir, laver et éduquer. Ces corps d'emploi à prédominance féminine dont les fonctions exigeantes et les compétences pourtant

extrêmement complexes font l'objet d'une faible valorisation. Et pourtant... sans les «anges gardiens», terme condescendant et réducteur pour remercier toutes ces femmes au front, que serait devenu le Québec?

N'oublions pas que les femmes représentent 80 % des employé-es du réseau de la santé et des services sociaux. Elles comptent également pour 98 % des éducatrices des services de garde et derrière les caisses d'épicerie et dans les services d'entretien et de nettoyage, elles représentent respectivement 86 % et 58 % du personnel.

Bien qu'il soit impossible de prévoir la progression de la crise actuelle ni sa

durée, notre société devra toutefois poser des actions concrètes afin de reconnaître la contribution essentielle des femmes et ainsi construire une société plus équitable et égalitaire. Rappelons-nous qu'encore à ce jour, les femmes gagnent 79 % du salaire hebdomadaire des hommes et que selon les données du Forum économique mondial, il faudra attendre encore 170 ans avant que les femmes gagnent autant que les hommes. Vous avez envie d'attendre jusque-là? Moi, pas!

Il est plus que temps. ■

La MMF reportée

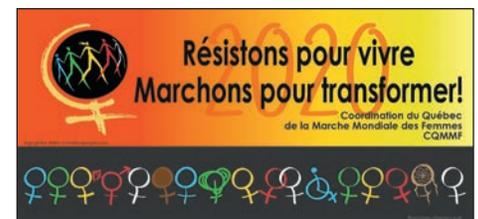
La Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF) a décidé de reporter le grand rassemblement prévu dans la région de Lanaudière le 17 octobre prochain.

Même si l'évènement organisé tous les cinq ans est reporté, la CQMMF entend encourager des actions de sensibilisation et d'éducation populaire et poursuivre ses démarches de revendications politiques. Pour en savoir plus : <http://www.cqmmf.org/>

La Marche mondiale des femmes 2020 a pour thème «Résistons pour vivre. Marchons pour transformer!»

Les cinq revendications de la MMF 2020

- La pauvreté et l'autonomie économique des femmes
- Les violences faites aux femmes
- La justice climatique
- Les femmes migrantes, immigrantes et racisées
- Les femmes autochtones ■



À venir

Sondage sur les bonnes pratiques de la conciliation Travail-famille-études

Le comité des femmes du conseil central est à finaliser un questionnaire qui vous sera acheminé afin de recenser les expériences porteuses en conciliation famille-travail-études pour en faire une

diffusion large. Si vous avez des projets novateurs pouvant faire rayonner votre syndicat ou en faire bénéficier d'autres, n'hésitez pas à nous interpeller! Les bons coups, ça se diffuse et ça se partage! ■

Augmentation de la violence

Depuis le début de la pandémie, des mesures de confinement et du télétravail, les femmes ont connu une nette augmentation de la violence conjugale.

Si le télétravail est habituellement une mesure choisie et ardemment souhaitée par plusieurs pour favoriser la conciliation travail-famille-études, il s'est imposé subitement en réponse aux mesures de confinement. Avec la présence continue des enfants à la maison, les parents, et tout particulièrement les mères, ont vu le temps dont elles disposaient normalement pour travailler s'effriter et ont dû faire preuve de beaucoup de créativité pour assumer leurs obligations professionnelles.

Manque d'espace ou d'équipement informatique, apprentissage accéléré des nouvelles méthodes de travail, interruptions constantes des enfants, accompagnement dans les travaux scolaires entre deux réunions Zoom ou Skype, autant de facteurs qui ont fait croître la charge mentale des mères. Cependant, plusieurs estiment que cet aménagement du travail est là pour rester et que la crise aura été une occasion de prouver son efficacité. Possible. Peut-être

qu'une fois levées, les contraintes de confinement et le retour des enfants à l'école ou à la garderie, les conditions seraient réunies pour que le télétravail, bien planifié et certainement mieux encadré, facilite la conciliation travail-famille-études.

Malheureusement, le confinement ou le télétravail a fait ressortir un aspect beaucoup plus noir et dévastateur : la violence conjugale. En effet, le confinement a clairement contribué à l'augmentation des tensions au sein des couples et de la violence à l'égard des femmes.

Dans un contexte d'isolement social, la violence s'est amplifiée dans les ménages où elle était déjà présente. Désormais enfermées avec leur agresseur, les femmes sont devenues soudainement à la merci des coups, sans échappatoire possible. Par ailleurs, en étant confinées dans leurs résidences, il leur était encore plus difficile de demander de l'aide, se retrouvant isolées, loin de leur famille, des amis, des collègues. Une personne qui quitte la maison tous les matins pour aller travailler à l'extérieur diminue, par son absence du lieu toxique, son exposition au risque de violence de la part de la

Si vous êtes victime de violence conjugale, vous pouvez appeler la ligne d'urgence de SOS violence conjugale au 1 800 363-9010;

Si vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à appeler la Ligne québécoise de prévention du suicide au 1 866 277-3553 ou encore un centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) au 1 866 532-2822.



personne avec qui elle partage sa vie. On le sait : sortir de la maison est en soi, au quotidien, un certain geste de liberté. ■

SOS VIOLENCE CONJUGALE

DE NOUVEAUX SERVICES DÈS LE 14 SEPTEMBRE 2020

Par texto
(438) 601-1211
14h30 à 22h
Lundi au vendredi
NOUVEAUTÉ

Par téléphone
1 800 363-9010
24/7

Par clavardage
sosviolenceconjugale.ca /clavardage
14h30 à 22h
Lundi au vendredi
NOUVEAUTÉ

Par courriel
sos@sosviolenceconjugale.ca
réponse dans les 24h

Agir au travail contre la violence conjugale

Employeur, syndicat ou collègue, vous pouvez faire la différence dans la vie des victimes.

Par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale

Une femme victime de violence conjugale n'est pas à l'abri du harcèlement de son conjoint sur son lieu de travail. Messages textes et appels incessants, multiples courriels, intrusions sur le lieu de travail, communications avec les collègues de la victime. Ces actes de violence ont des impacts importants sur l'organisation tout entière, sur les femmes qui en sont victimes, mais aussi sur leurs collègues de travail. Dans certains cas, c'est la sécurité des femmes qui peut être en jeu.

Une travailleuse sur trois a déclaré avoir été victime de violence conjugale selon une enquête du Congrès du travail du Canada. Plus de la moitié ont indiqué que cette violence se poursuivait au travail. Pouvoir conserver leur emploi est primordial pour les femmes victimes de violence conjugale. Sans revenu assuré, il leur est plus difficile de quitter leur conjoint violent.

En tant qu'organisation syndicale, vous pouvez faire la différence auprès des victimes, en les écoutant, en les référant vers des ressources appropriées comme les maisons d'aide et d'hébergement et en faisant en sorte que leurs conditions de travail soient adaptées à leur situation.

Vous pouvez également jouer un rôle clé auprès des employeurs, notamment en les sensibilisant à la problématique de la violence conjugale et en les encourageant à mettre en place des mesures de soutien aux victimes.

Des mesures sont possibles pour rendre le milieu de travail sécuritaire et aidant pour une femme victime de violence conjugale. Vous pouvez faire la différence dans leur vie! ■

La violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison



Employeur, syndicat ou collègue, vous pouvez faire la différence dans la vie des victimes.

La violence conjugale c'est quoi ?

La violence conjugale s'exerce dans une relation amoureuse actuelle ou passée.

Elle renvoie à une foule de comportements exercés par l'agresseur pour contrôler et dominer sa victime et s'assurer qu'elle ne le quittera pas. La violence conjugale peut être physique, mais aussi psychologique, verbale, économique et sexuelle.

Des signes qui peuvent vous alerter pour reconnaître une victime :

- Elle reçoit de nombreux appels ou messages textes personnels;
- Son conjoint passe souvent la voir au bureau, il l'attend à la sortie ou dans le stationnement;
- Elle arrive plus souvent en retard ou doit s'absenter;
- Elle s'isole du reste de l'équipe et se replie sur elle-même;
- Elle décline systématiquement les invitations aux activités;
- Son rendement professionnel diminue du fait de difficultés à se concentrer;
- Elle n'arrive plus à accomplir toutes ses tâches et à tenir les délais;
- Elle est toujours sur ses gardes et semble anxieuse. ■

Que pouvez-vous faire pour aider les victimes ?

Mobilisez les employeurs

- Responsabilisez les employeurs quant à leur obligation d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire;
- Appuyez les efforts de l'employeur pour créer un environnement de travail où les femmes victimes de violence conjugale se sentent écoutées et soutenues;
- Négociez de nouvelles clauses dans les conventions collectives concernant la violence conjugale : congés payés pour les victimes, sécurité de l'emploi, protection contre des mesures disciplinaires, etc. ;
- Soutenez la création d'un poste «d'intervenante auprès des femmes», déjà développé par certains syndicats.

Accompagnez les femmes victimes de violence conjugale

- Soyez proactifs, surveillez les signes qui peuvent indiquer qu'une employée est victime de violence conjugale;
- Assurez-vous que les employées qui se dévoilent soient référées à des ressources

adéquates comme une maison d'aide et d'hébergement ou SOS violence conjugale; Aidez l'employée à obtenir une affectation de travail temporaire, des aménagements de poste, des congés payés.

Sensibilisez les employé-es à la problématique

- Organisez des activités de sensibilisation et d'information sur la problématique de la violence conjugale à l'intention des employeurs, des employé-es et de vos membres en partenariat avec le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale;
- Créez des alliances avec des maisons d'aide et d'hébergement membres du regroupement : invitez une intervenante à une activité syndicale, commanditez une activité de la maison ou appuyez un projet conjoint;
- Faites connaître à vos membres les services offerts par les maisons d'aide et d'hébergement du regroupement. Diffusez largement leurs outils et campagnes de sensibilisation sur votre site Web ou dans votre bulletin. ■

Vous souhaitez en faire plus?

Menez un sondage auprès des employé-es pour documenter la problématique. Exercez des pressions sur les différents paliers de gouvernements pour modifier les lois afin de prévoir des congés payés pour toutes les victimes de violence conjugale et assurer la sécurité d'emploi de tous les travailleurs et toutes les travailleuses.

Pour en savoir plus, consultez notre site Web : maisons-femmes.qc.ca

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

Joseph Giguère (1940-2020)

C'est avec tristesse que nous avons appris le décès de Joseph Giguère, président du Conseil central des syndicats nationaux de Québec (CSN) dans les années 1970. Le conseil central offre ses plus sincères condoléances à sa famille et ses proches.

Par Nicolas Lefebvre Legault,
conseiller à l'information

Engagement syndical

Natif de Saint-Sylvestre, en Beauce, Joseph Giguère songe d'abord à la prêtrise et poursuit des études en théologie à l'Université Saint-Paul à Ottawa. Jeune homme, il s'engage dans la Jeunesse ouvrière catholique (JOC).

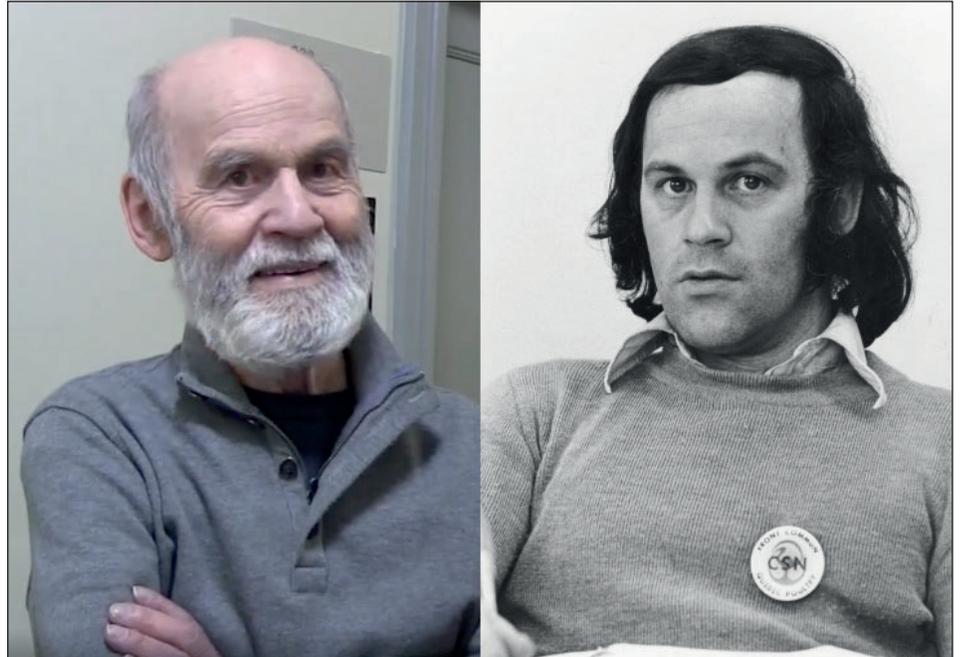
Embauché à la Quebec Poultry, dans Limoilou, il participe à une campagne de maraudage pour remplacer un syndicat américain par un syndicat CSN, dans l'abattoir de volailles. Son appartement est la cible d'un attentat à la bombe, le 3 avril 1974, le soir de la première réunion du nouveau syndicat.

C'est à titre de président du Syndicat des employés de Quebec Poultry (CSN) que Joseph Giguère commence à s'impliquer au Conseil central des syndicats nationaux de Québec (CSN) dont il est élu 1^{er} vice-président, en 1975, puis président, en 1976.

Président du conseil central

La période est particulièrement tumultueuse au plan syndical avec un nombre record de grèves dures. Entre octobre 1974 et septembre 1975, dix-huit syndicats affiliés au conseil central, surtout issus du secteur privé, font la grève. En 1976, les conflits se multiplient au Trust General, à l'usine de SICO, chez Lafleur, à l'Agence provinciale, chez Standard Paper Box pour nommer les plus marquants.

Joseph Giguère était un syndicaliste combatif et rassembleur comme en témoigne le comité de solidarité réunissant tous les syndicats en lutte qu'il avait mis sur pied afin d'augmenter le rapport de force des uns et des autres. C'est d'ailleurs sous sa présidence que le conseil central adopte



Une vie d'implications. À gauche, il y a quelque mois lors d'un événement organisé par le Centre Saint-Pierre (capture d'écran d'une vidéo) et, à droite, en mars 1975, lors d'une rencontre du Front commun des syndicats CSN de Quebec Poultry (archives CSN).

officiellement, en 1976, la philosophie du syndicalisme de combat.

Avant l'adoption de la loi anti-briseur de grève, en 1977, Joseph Giguère n'hésite pas à mobiliser largement en appui aux grèves en cours. Ainsi, les participantes et les participants au congrès de 1976 du Conseil central des syndicats nationaux de Québec (CSN) défient coup sur coup trois injonctions limitant le nombre de personnes sur les piquets de grève dans autant de conflits de travail en cours.

La présidence de Joseph Giguère a également été marquée par l'organisation de nouveaux secteurs, comme l'hôtellerie, et une plus grande ouverture du mouvement syndical sur la société civile et les luttes sociales. Féminisme, écologie, groupes populaires, solidarité internationale, il était solidaire de tous les combats. En 1980, il quitte la présidence du conseil central.

Coopérant

Chrétien engagé et socialiste convaincu, Joseph Giguère a poursuivi son engagement comme coopérant. De 1982 à

1987, il a été coopérant international avec SUCO auprès des syndicats de mineurs du Pérou. À son retour au Québec, il devient conseiller à MCE Conseils et accompagne le développement de coopératives de travail. Il préside le Regroupement des coopérateurs et coopératrices du travail (RQCCT) de 1996 à 2008. Il participe à la fondation de Fondation et siège au conseil d'administration plus de dix ans.

En 1992, Joseph Giguère devient le premier directeur laïque du Centre Saint-Pierre, un important centre d'éducation populaire de Montréal mis sur pied par les Oblats. Il occupe cette fonction jusqu'en 2002.

Un AVC le laissera aphasique en septembre 2010. Avec l'aide de sa conjointe, Marie-Claire Nadeau, il entreprend sa réadaptation et poursuit pendant plusieurs années son implication au sein de l'Association des personnes aphasiques.

Atteint d'un cancer généralisé fulgurant, Joseph Giguère est décédé chez lui, accompagné de ses proches, le 23 juin 2020 à l'âge de 79 ans. ■

Nouvelle convention chez Mecart

La détermination et la mobilisation des travailleurs de MECART Inc., à Saint-Augustin-de-Desmaures, ont eu raison de la fermeture de la partie patronale cet été. En effet, les membres du syndicat ont entériné à l'unanimité l'entente de principe que leur présentait leur comité de négociation, le 6 août dernier.

Ce n'était pourtant pas gagné d'avance. La reprise des pourparlers en juillet n'a pas été de tout repos. «On avait trois jours de négociation de prévus, mais à la première journée, la partie patronale est arrivée à la table avec une offre globale clairement pas acceptable», raconte Denis Légaré, président du Syndicat des travailleurs de Mecart (CSN).

La négociation avant la pandémie n'avait pas permis d'avancer. «En quatre séances de négociation, on n'avait pas réglé grand-chose, seulement quelques points de concordances avec la loi», se rappelle Denis Légaré, «le 13 mars, on avait tenu une assemblée et on avait adopté à l'unanimité un mandat de moyens de pression excluant la grève». Toutefois, la Covid est venue bouleverser les plans, forçant l'arrêt des négociations et la suspension du plan de mobilisation.



Denis Légaré, président du Syndicat des travailleurs de Mecart (CSN)



Le 28 juillet, les travailleurs et les travailleuses ont mené une grève éclair.

La partie patronale comptait peut-être sur une démobilisation des membres en plein été, mais il n'en fut rien. La plupart des travailleurs se sont fait un devoir de participer à leur assemblée syndicale le 23 juillet. «Une dizaine de membres qui étaient en vacances et deux autres en CSST, dont moi-même, sont venus pareil», se félicite le président du syndicat. L'offre globale de la partie patronale est rejetée, à l'unanimité, et un mandat de moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève est adopté à 92,5 % dans la foulée.

Une semaine plus tard, le 28 juillet, les travailleurs décident d'appliquer leur mandat de grève. Personne ne revient au travail après la pause d'après-midi. Cette grève éclair a eu des effets. «La vraie négociation a commencé lorsqu'on a eu des moyens de pression», explique Denis Légaré, «c'est l'arrivée de Patrice Genois, le président de Mecart Inc., à la table de négociation qui a accéléré les choses». Les travailleurs n'ont pas eu besoin de mener d'autres moyens de pression par la

suite puisqu'une entente fut rapidement conclue.

«On a réussi à avancer sur toutes nos priorités, on voulait un règlement qui toucherait un peu tout le monde, qui en amènerait un peu plus à tout le monde et c'est mission accomplie», explique le président. Selon son analyse, le syndicat a su profiter de son rapport de force au bon moment : «la Covid a amené de nouveaux contrats à l'entreprise et elle avait intérêt à régler rapidement comme en fait foi un reportage publié dans *Le Soleil* sur Mecart quelques jours après notre assemblée».

La nouvelle convention collective, d'une durée de trois ans, prévoit des augmentations de salaire de 3 % la première année, 2,5 % la deuxième et 2,5 % la troisième avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2020. La participation de l'employeur au régime de retraite est également bonifiée d'un montant forfaitaire équivalent à 0,5 % par année versé le 1^{er} janvier 2021. Les syndiqué-es obtiennent également un congé mobile de plus. Les libérations syndicales ont finalement été bonifiées et un ajustement permettra de faciliter la participation des officiers aux instances de la CSN. ■

C'est réglé

Quelques brèves sur les dernières ententes signées dans la région

Papier Clermont

Les membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses du papier Clermont inc. ont adopté à 76,67 % l'entente de principe intervenue avec leur employeur le 16 juin dernier après une dizaine de rencontres de négociations.

La nouvelle convention collective contient plusieurs améliorations. Mentionnons l'introduction d'un horaire plus stable pour la moitié des travailleurs et des travailleuses sur les équipes de réservistes, l'amélioration des conditions de travail et de formation dans les équipes de la centrale thermique, un rattrapage salarial pour l'entretien (avec une augmentation de salaire rétroactive à 2018), la bonification de 1 % de la part employeur dans le régime de retraite, une majoration et amélioration des assurances collectives ainsi qu'une plus grande souplesse dans l'utilisation des heures de libération syndicale. Crise sanitaire oblige, le syndicat n'a pas pu tenir de rencontre en personne, comme à l'habitude. «Nous avons tenu une assemblée générale virtuelle, en deux séances, et nous n'avons eu que des bons commentaires», explique Claude Rouleau, président du

Usine de papier de Clermont

Entente de principe adoptée à 76,67 %

Solidarité!

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches

Syndicat des travailleurs et travailleuses du papier de Clermont inc., «il y a eu des membres du syndicat». une très bonne participation ■



La santé et sécurité au travail doit être une priorité nationale



Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches

Bienvenue à la CSN !

Tim Hortons

Le Syndicat des employé-es de la restauration (SER-CSN) est fier d'accueillir les employé-es du Tim Hortons des Galeries de la Capitale dans ses rangs, tel que statué par le Tribunal administratif du travail le 28 juillet dernier. De meilleures conditions de travail, le respect des horaires et les salaires ont poussé les employé-es à former un syndicat.

Unibéton

Le Syndicat des travailleurs de Unibéton Saint-Raphaël - CSN a été accrédité, le 10 septembre 2020, pour représenter la trentaine de travailleurs de la compagnie. Les syndiqué-es étaient auparavant représentés par Unifor. Bienvenue au conseil central, bienvenue chez vous !

Pour rester informé...

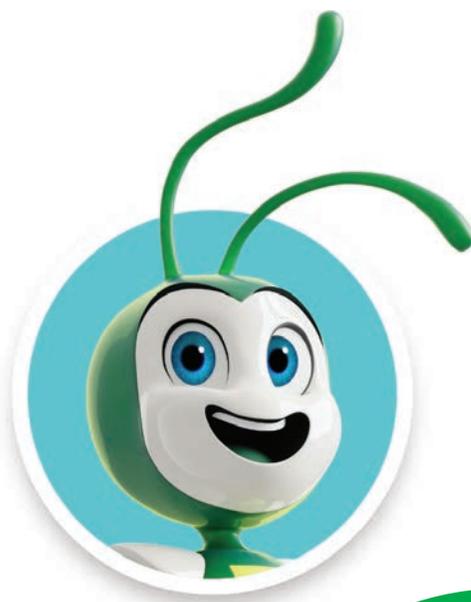
Les chroniques du *Réflexe* sont réalisées à partir des communiqués publiés semaine après semaine par l'équipe du conseil central. Pour être tenu au courant des nouvelles au jour le jour, la meilleure solution reste de vous abonner à *La Réplique*, l'infolettre du conseil central. Tous les détails sur notre site Web à : www.ccqca.csn.qc.ca

SSQ
assurance

**L'esprit
collectif**

Où est passée ma carte d'assurance?

Ne vous posez plus jamais cette question grâce à l'application mobile SSQ Assurance. Une fois l'application téléchargée et votre inscription complétée, avez votre carte d'assurance au bout des doigts, en tout temps!



Bonjour, je suis ZOBla,
votre assistant virtuel !
Laissez-moi vous guider
avec l'application mobile.



**Mettez le doigt sur l'efficacité.
Téléchargez l'application.**