

le RÉFLEXE

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

Soutien scolaire

**Les gens
sont brûlés**

p.8

Hôtellerie

**C'est la
catastrophe** p.9

**On sonne
l'alarme** p. 6



Conseil central
de
Québec Chaudière-Appalaches



Une année bouleversante qui achève

Personne n'aurait pu prédire le déroulement de l'an 2020 surtout que le tout s'étire jusqu'au Jour de l'An et plus encore. Le tout est venu teinter notre façon de militer, voire notre façon d'être. Malgré la situation pandémique, la vie continue et les défis font partie de notre quotidien.

Bon nombre de syndicats ont renouvelé leur convention collective malgré les difficultés. Certains ont eu recours aux moyens de pression et même, aux arrêts de travail. Dans ce cadre, pensons aux travailleurs de Mécart qui, durant l'été, ont réussi à renouveler justement leur convention de façon extrêmement satisfaisante. Ils ont su mettre la pression nécessaire pour y arriver.

Cette mobilisation s'est manifestée dans d'autres secteurs aussi. Les travailleuses et travailleurs du secteur public dont la convention est échue depuis le 31 mars dernier, augmenteront la pression au cours des prochaines semaines, des prochains mois afin d'obtenir une reconnaissance et un réajustement qui tarde cruellement au niveau des conditions de travail et des

conditions salariales. Alors que le premier ministre ne cesse de remercier les « anges gardiens », ces hommes et ces femmes qui se dédient à la population tous les jours, la gratitude de ce dernier s'arrête dès la fin des points de presse. Nous l'avons dit à plusieurs reprises au cours des dernières années, malgré les compressions budgétaires et les réorganisations tous azimuts à répétition, ce sont les salarié-es qui ont tenu à bout de bras les services publics, et ce, souvent au détriment de leur propre santé. Les services publics s'écroulent, la publicité de la CSN incarne parfaitement cette réalité et ça doit cesser. Nous devons solidairement épouser la lutte du secteur public. Il s'agit d'un rendez-vous incontournable pour 2021.

Un autre rendez-vous qui nous attend est la réforme des lois en santé-sécurité du travail, annoncée par le ministre du Travail, Jean Boulet. Plusieurs l'incitaient à procéder à cette réforme. Nous n'étions pas du lot. « Je connais les problèmes dans ce domaine », nous avait-il répété. En soi, cela devait alerter des dangers à venir puisque le ministre Boulet est un ancien procureur patronal. Les problèmes que lui

voit ne sont certainement pas les problèmes que nous connaissons.

Comprenez-moi, ce n'est pas une attaque frontale, mais c'en est une qui est extrêmement pernicieuse. La réforme est assez subtile qu'elle laisse croire à certains qu'ils ont des gains alors que ce n'est qu'un mirage.

D'abord, dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), alors que 87 % des personnes ne sont pas encore couvertes par les groupes prioritaires (GP), ce qui donnerait de multiples outils de prévention aux travailleuses et aux travailleurs, le ministre se réjouit d'avoir enfin étendu partout les GP. Quel infâme *show* de boucane! D'abord il enlève les GP aux secteurs déjà reconnus pour étendre partout une version tellement diluée qu'on voit facilement le jupon qui dépasse. Le jupon étant l'objectif principal : que le régime coûte moins cher, beaucoup moins cher aux employeurs. Si vous aviez pensé ne serait-ce qu'un instant que l'objectif serait la prévention, oubliez cela. Il introduit aussi des catégories de risques, de faible à élevé,



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 et Nicolas Lefebvre Legault

Conception et réalisation:
Nicolas Lefebvre Legault

Édition et correction:
Béregère Lottin et Audrey Jomphe

Crédits photos: Frédéric Lavoie (page couverture),
Nicolas Lefebvre Legault, Gino Provencher,
Archives CSN et CCQCA

pour déterminer les besoins. Il faut quand même avoir du culot de considérer que le secteur de la santé est dans les risques faibles, surtout en temps de COVID-19. D'autant plus qu'il largue la santé publique pour laisser la place à d'autres médecins dits spécialistes. Les médecins des employeurs? Ça, l'histoire ne le dit pas encore.

Monsieur le ministre jubile en appelant sa réforme une «réforme féministe». C'est une honte puisque c'est plutôt une «réforme sexiste». D'abord en réglementant l'ensemble des secteurs dans les groupes prioritaires, car les 87 % non réglementés sont majoritairement féminins. De plus, sa version édulcorée entre en vigueur en... 2025. Il se targue de maintenir le programme «Maternité sans danger», mais avec des modifications substantielles. Alors qu'actuellement le médecin traitant a le dernier mot, voilà qu'une panoplie de normes uniformes seront introduites par la CNESST pour déterminer l'acceptation des demandes ou pas. Une réforme féministe Monsieur le Ministre? Pas une minute!

Du côté de la *Loi des accidents de travail et maladies professionnelles* (LATMP), la volonté de réduire les coûts est omniprésente. En cas de litige avec une décision du Bureau d'évaluation médicale (BEM), ce n'est plus la décision du médecin traitant, mais celle du médecin de la CNESST qui prévaut. On sabre dans la réadaptation, on pénalise les travailleurs de 60 ans et je pourrais continuer encore et encore. Depuis longtemps, nous demandons une mise à jour de l'annexe des maladies professionnelles en incluant, entre autres, la question de l'épuisement professionnel ou de la détresse psychologique. Ce qu'il reconnaît est le cancer des poumons chez les pompiers et le stress post-traumatique, mais accompagné par une foule de balises. En ce qui concerne l'annexe, il l'enlève complètement et donne la responsabilité à un comité de scientifiques qui seront nommés par le.... gouvernement.

Depuis 1980, nous avons vu naître quelques réformettes des lois, mais une réforme en profondeur, c'est une première. Si cette réforme est adoptée, elle nous suivra pour longtemps. Le ministre ne s'attaque ni aux problèmes de fond qu'est la judiciarisation du régime ni aux effets pervers qui

découlent d'un mode de financement désuet. Le ministre avait un rendez-vous qu'il ne pouvait pas se permettre de manquer et il l'a raté de façon magistrale. De notre côté, nous ne pouvons nous permettre de laisser passer cette réforme imbuvable dans sa forme actuelle. Le fait d'enlever des protections dans les milieux de travail qui existent depuis maintenant 35 ans et de faire une réforme sur le dos des personnes victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles est inconcevable.

Nous allons devoir nous faire entendre, de faire entendre la voix des personnes qui

subissent les effets de la judiciarisation de ce régime tordu au fil du temps par des décisions rigides des tribunaux et de la CNESST. C'est un système tordu qui s'est érigé autour de la CNESST et sur cela, le ministre garde les yeux bien fermés. Janvier et février 2021 serviront à ce que nous puissions collectivement les lui ouvrir.

Je termine, au nom de l'équipe du conseil central, en vous souhaitant de belles Fêtes, malgré la conjoncture. Du repos, de la santé et décidément, nous avons rendez-vous en 2021.

Joyeuses Fêtes!

Salutations à deux camarades de cœur

Malgré la pandémie qui sévit, la vie continue et des changements surviennent. Nous trouvons important de prendre un temps d'arrêt pour souligner l'implication de deux personnes qui ont, sans cesse, milité pour l'amélioration du quotidien de bon nombre de personnes.

D'abord, Louise Labrie, militante de première heure des Centres de la petite enfance. Elle quitte la présidence de son syndicat pour de nouveaux défis, et ce, après plus de 30 ans d'implication de tous ordres. Louise était aussi membre du comité des femmes depuis plusieurs années. Féministe dans l'âme, elle était de tous les combats. Femme de cœur et femme de raison, Louise poursuivra son implication en tant que salariée à la CSN. Sa présence est d'ailleurs venue teinter les travaux du conseil central à plus d'une reprise.



Louise Labrie

Gilles Gagné, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN), prendra le chemin d'une retraite bien méritée dès le 23 décembre. Après plus de 20 ans à revendiquer des conditions de travail et salariales décentes pour les travailleuses et travailleurs dans les CHP, ce militant acharné et dévoué entamera une nouvelle aventure. Ceux et celles qui ont eu la chance de croiser Gilles ont pu constater la passion qui l'habite.



Gilles Gagné

Au nom du conseil central, je veux saluer ces deux militants d'exception et leur transmettre toute notre reconnaissance pour les années consacrées à lutter contre les injustices et à dénoncer l'inacceptable. Merci!



Scène du 65^e Congrès de la CSN. On comprendra que les règles sanitaires actuelles ne permettent pas la tenue d'une instance de cette envergure. Photo: Archives CSN

La CSN en congrès virtuel

Pandémie oblige, le 66^e Congrès de la CSN aura lieu en mode virtuel du 18 au 21 janvier prochain. Ainsi en ont décidé les instances de la confédération puisqu'il était impossible de respecter les mesures sanitaires avec un congrès régulier. Il s'agit bien évidemment d'une première pour la CSN qui fêtera en 2021 son 100^e anniversaire.

Par Nicolas Lefebvre Legault, conseiller à l'information

Des défis particuliers

La tenue d'une instance démocratique de cette envergure en mode virtuel, le congrès rassemble normalement jusqu'à 2000 personnes, pose une série de défis particuliers. Les sujets à discuter seront amenés par des « mises au jeu » qui prendront la forme de vidéos et les débats se feront en ateliers (il y en a 13 de prévus).

Afin de permettre les meilleurs échanges et éviter d'épuiser les participantes et participants, les sessions seront beaucoup plus courtes que d'habitude (il est hors de question de passer 8 h par jour devant un écran pendant une semaine). Autre nouveauté, il y aura une « assemblée des candidates et candidats » pour leur permettre de s'adresser aux congressistes et de répondre à leurs questions.

La CSN a fait appel à une firme québécoise, Fanslab, pour adapter une plateforme sécuritaire répondant spécifiquement à nos besoins. La plateforme « Fanslab-Reflex » aura été testée au préalable lors d'un conseil confédéral. Le vote électronique sera quant à lui administré par Simple Sondage.

Enjeux fondamentaux

Étant donné les circonstances, le congrès se concentrera sur quelques enjeux fondamentaux comme les états financiers, le budget, le Fonds de défense professionnelle, les élections ainsi que sur une feuille de route portant sur les orientations pour le reste du mandat. D'ailleurs, seules les délégations des organisations affiliées et les salarié-es y participeront.

Exceptionnellement, il n'y aura pas de frais d'inscription pour les délégations à ce congrès virtuel. Une aide financière pour les petits syndicats, pour ceux qui sont nouvellement organisés ainsi que pour ceux qui sont toujours en activité malgré une fermeture demeure disponible.

La date limite pour inscrire sa délégation est fixée au 10 janvier. Il est possible de le faire dès maintenant, sur [la section du site Web de la CSN consacrée au congrès](#). On y trouve d'ailleurs déjà une foule d'informations qui sont appelées à s'enrichir au fil des semaines.

Une session d'accueil est prévue le 14 janvier pour les personnes qui assistent à un congrès de la CSN pour la première fois. On y apprendra qu'est-ce que la CSN, sa structure, son fonctionnement, le rôle du congrès, le rôle et les responsabilités des délégué-es et des salarié-es, et bien plus. Dans les circonstances, ça vaut vraiment la peine d'y participer. ■

Les paramédics veulent avoir accès aux garages des hôpitaux



L'Association des travailleurs du préhospitalier (ATPH-CSN) s'est mise en action cet automne pour récupérer l'accès aux garages des centres hospitaliers pour les ambulances. À la suite de la menace d'enclencher un plan d'action, le syndicat a obtenu un siège sur un comité conjoint. Il s'agit d'une première pour les travailleurs et les travailleuses.

mais s'en servent comme entrepôt», dénonçait Frédéric Maheux, président de l'ATPH-CSN, «pendant ce temps, nos membres doivent sortir avec leurs patients sous la pluie ou la neige, et le terrain ou le stationnement à franchir n'est pas toujours adapté, ce qui augmente le risque de chute avec la civière alors que nous devons manœuvrer sur des terrains accidentés.»

Le problème

Les garages des centres hospitaliers, qui sont normalement utilisés par les ambulances, ont été réquisitionnés au début de la pandémie par les gestionnaires d'hôpitaux pour effectuer le triage des patients. Les ambulanciers ont dû s'adapter et sortir leurs patients directement à l'extérieur, en empruntant des accès laborieux avant d'entrer dans l'hôpital. Mais, avec l'accalmie de cet été, la majorité des centres hospitaliers ont recommencé leur pratique habituelle, soit le triage des patients à l'intérieur des établissements de santé, sans toutefois redonner l'accès des garages aux paramédics.

«La plupart des hôpitaux n'utilisent même plus le garage pour le triage,

L'ATPH-CSN déplore n'avoir reçu aucune communication ni du CHU de Québec ni du CIUSSS de la Capitale-Nationale depuis le début de la pandémie pour inciter le syndicat à participer à l'élaboration d'un plan qui serait efficace et sécuritaire pour les paramédics et leurs patients. «Les paramédics ont toujours collaboré avec les hôpitaux, mais force est de constater que cette collaboration est à sens unique», explique Jonathan Beaupré, vice-président à l'information et à la mobilisation de l'ATPH-CSN, «notre employeur a interpellé plusieurs fois les dirigeants du CHU et du CIUSSS dans les derniers mois afin qu'il y ait des changements et que les paramédics puissent avoir accès au garage, mais rien ne bouge.»

Avancée

Excédés par la situation, les membres de l'ATPH-CSN, réunis en assemblée générale, ont adopté à 97 % à Québec et à 100 % dans Portneuf un mandat de plan d'action. «On a donné aux hôpitaux jusqu'au 30 novembre pour corriger la situation après quoi nous allons déclencher un plan d'action pour assurer la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs du préhospitalier et de leurs usagers», raconte Jonathan Beaupré.

Frédéric Maheux,
président de
l'ATPH-CSN.

Photo:
Archives
CCQCA

C'est à la toute dernière minute, moins de 24 h avant le déclenchement du plan d'action, qu'une avancée est survenue. «On a eu une offre de collaboration de la CTAQ, notre employeur, avec le CIUSSS, pour participer à un comité pour améliorer l'accès aux garages de façon sécuritaire», raconte Frédéric Maheux, «pour nous c'est un gain parce que c'est la première fois qu'un représentant des paramédics va pouvoir expliquer la situation sur le terrain aux dirigeants du réseau». Le syndicat exige toutefois des résultats concrets rapidement et surveille la situation de près.

Les paramédics veulent pouvoir offrir un service de qualité à leurs utilisateurs ainsi qu'être considérés comme des partenaires par les hôpitaux de la région de Québec. «Être partenaires, ce n'est pas juste dans un sens, il faut que les hôpitaux comprennent que leurs décisions ont un gros impact sur nos membres et leurs usagers», conclut Jonathan Beaupré. ■

Le syndicat tend la main à la direction pour trouver des solutions

Fin octobre, la direction du Cégep de Thetford a annoncé unilatéralement la fermeture du programme de Technologie de l'électronique industrielle prenant ainsi la communauté collégiale par surprise. À la suite de représentations du Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep de Thetford, muni d'un mandat fort de ses membres et appuyé par plusieurs syndicats, dont ceux de la région, la direction a accepté la main tendue du syndicat pour analyser la situation du programme et envisager les avenues possibles avec les acteurs concernés.

« La communauté enseignante s'est mobilisée rapidement, malgré le contexte d'enseignement en mode COVID-19. La direction a décidé de surseoir à

sa recommandation de fermeture et entame une analyse conjointe avec les enseignantes, enseignants et les partenaires impliqués dans le programme. On souhaite qu'ensemble on trouve des solutions, car c'est comme ça qu'on a toujours travaillé au Cégep de Thetford », explique Pascal Binet, président du syndicat.

Les syndicats sont en général opposés aux coupures et fermetures de programmes parce que ça affaiblit les institutions. « Couper dans les programmes, même quand ceux-ci ont de petites cohortes, c'est mettre en péril la viabilité du cégep puisque ce dernier devient ainsi moins attrayant. Il ne faut pas oublier, particulièrement en cette période de décroissance démographique dans la région, que le financement est, en bonne partie, lié au nombre d'étudiantes et

d'étudiants que l'établissement accueille », explique Yves de Repentigny, vice-président responsable du regroupement cégep de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN).

« N'oublions pas que le Cégep de Thetford est le seul établissement d'enseignement supérieur à s'assurer que les entreprises de la région puissent compter sur des travailleuses et des travailleurs qualifiés. Il serait irresponsable d'abandonner une offre de formation dans le secteur technique lorsqu'on sait qu'elle agit comme un catalyseur du développement économique », conclut Ann Gingras, présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN). ■

Secteur public: on sonne l'alarme

Une fois n'est pas coutume, une coalition d'organisations syndicales représentant plus de 500 000 travailleuses et travailleurs du secteur public s'est réunie le 25 novembre dernier pour « sonner l'alarme ».

Les travailleuses – représentant plus de 75 % du personnel des services publics – et les travailleurs en ont assez des « mercis » de 13 heures lors des points de presse. Il est temps que Québec dépose des offres acceptables aux tables de négociation.

Un retard qui s'aggrave

Le rapport annuel de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) est venu ajouter de l'eau au moulin quelques jours plus tard. En effet, l'enquête menée par l'ISQ souligne que la rémunération globale des employé-es de l'État (ce qui inclut le salaire, le régime de retraite et les avantages sociaux) affiche un retard alarmant de 9,2 % par rapport à l'ensemble des salarié-es québécois; un retard qui s'est amplifié, puisqu'il était de 6,2 % l'année dernière. Du point de vue strictement salarial, le

retard est encore plus manifeste, alors que les employé-es de l'État gagnent 16,5 % de moins que les autres salarié-es du Québec.

« C'est tout simplement indécent. Nos services publics étaient déjà en crise avant la pandémie et ils sont actuellement portés à bout de bras par des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs. En ce moment, l'élastique est tendu au maximum et les problèmes de surcharge de travail et de pénurie de main-d'œuvre continuent de fragiliser les services à la population », a déclaré Caroline Senneville, vice-présidente de la CSN.

En négociation depuis plus d'un an, la CSN estime que l'heure est venue pour le gouvernement Legault de prendre acte de la situation et d'agir en conséquence. Actuellement, les augmentations salariales proposées par le gouvernement sont de 1,75 % en 2020 et en 2021 puis de 1,5 % en 2022.

« C'est une proposition tout simplement déconnectée de la réalité, car comme le démontre le rapport de l'ISQ, les salaires des syndiqué-es ne faisant pas partie du

secteur public ont augmenté en moyenne de 2,6 % en 2020. L'offre sur la table ne ferait qu'accentuer l'écart entre les travailleuses et les travailleurs des services publics par rapport aux autres salarié-es du Québec. Le gouvernement ne peut plus ignorer ce que nous lui soulignons depuis plus d'un an, soit l'urgence d'agir et de soutenir nos services publics en donnant un sérieux coup de barre en matière de rémunération », explique la vice-présidente de la CSN.

La CSN a déposé cet automne une contre-proposition qui revendique une augmentation de 2 \$ l'heure pour l'année 2020 et le plus avantageux entre 0,75 \$ l'heure ou 2,2 % pour les deux années subséquentes. « Actuellement, les salaires d'un bon nombre de travailleuses et de travailleurs des services publics ne leur permettent pas de vivre décemment. Notre revendication en montants fixes vient directement répondre à cet enjeu, puisque ses impacts sont plus importants pour celles et ceux qui gagnent le moins. Notre demande répond aux besoins réels du personnel des réseaux », conclut Caroline Senneville. ■

La CSN a son mot à dire sur la relance

La relance économique est sur toutes les lèvres. Toute crise amène des opportunités, pourtant nous attendons toujours de la part du gouvernement un véritable plan de relance économique. La CSN entend donner de la voix pour revendiquer un plan tenant compte des besoins des travailleuses et des travailleurs.

C'est sur le thème «notre relance à nous» qu'a été lancée en novembre la plus récente campagne confédérale. Le but de l'opération est de faire connaître les analyses et les propositions de la CSN pour une relance économique profitable pour tous et toutes. Les propositions de la confédération s'articulent autour de trois axes : renforcer les services publics, revoir la stratégie budgétaire du gouvernement et favoriser une relance verte et juste.

Services publics

On l'a dit et on l'a répété : les services publics étaient en crise bien avant la pandémie. Il n'en demeure pas moins que la COVID-19 aura été un puissant révélateur pour bon nombre de gens. Il est maintenant clair que l'on a étiré l'élastique au maximum et que nos services publics ne sont globalement pas en mesure de répondre adéquatement à une situation de crise.

Il faut cesser de voir les services publics comme une simple dépense, mais plutôt comme un investissement qui joue gros non seulement dans le bien-être de la population, mais aussi dans la compétitivité du Québec. Sans oublier que les services publics sont un levier de relance économique.

Il y a urgence de réinvestir pour répondre adéquatement aux besoins de la population. Cela implique nécessairement d'embaucher massivement pour venir à bout de la pénurie de main-d'œuvre qui touche l'ensemble des services publics, tous titres d'emploi confondus. Pour surmonter le problème, il faudra améliorer sérieusement les conditions de travail du personnel et réduire leur charge de travail pour stopper l'hémorragie. Ça peut et ça doit se régler aux tables de négociation.

Stratégie budgétaire

La CSN conteste la stratégie budgétaire toujours en vogue à Québec qui repose depuis 25 ans sur l'équilibre budgétaire et le remboursement de la dette. Les objectifs qui avaient présidé à l'élaboration de cette stratégie ont largement été atteints depuis et ne justifient pas d'y rester attaché.

Poursuivre dans la même voie prive le Québec d'environ 3 G\$, envoyés automatiquement au Fonds des générations, et force un retour à l'équilibre budgétaire dès 2025. Il s'agit ni plus ni moins d'une politique d'austérité permanente qui mine nos finances publiques depuis trop longtemps. Plutôt que de reprendre le chemin des coupures et des compressions, pour la CSN le Québec ferait mieux de réinvestir ces sommes dans les services publics et favoriser ainsi la relance économique.

Relance verte et juste

Pour la CSN, la cause est entendue : le gouvernement a un rôle primordial à jouer pour soutenir la relance économique. Encore faut-il savoir de quelle relance on parle. La CSN croit que l'État québécois doit soutenir les secteurs durement affectés par la crise, élargir l'accès aux programmes de formation de la main-d'œuvre et imposer des mesures visant la décarbonisation de notre économie.

Pour en savoir plus sur la campagne confédérale et les propositions de la CSN : <http://csn.qc.ca/relance/> ■

« Ça fait plusieurs mois que l'on demande au gouvernement de mettre en place un véritable dialogue social pour discuter de la relance économique du Québec. Au cours des prochaines semaines, la CSN ne se gênera pas pour mettre de l'avant ses solutions pour sortir de la crise. On ne se gênera pas pour mettre de l'avant notre relance à nous. »

- Jacques Létourneau,
président de la CSN



« Les gens sont brûlés, il ne faut plus en rajouter »



L'annonce de l'ajout de trois journées pédagogiques supplémentaires a mis le feu aux poudres dans le secteur du soutien scolaire. Les mobilisations se sont multipliées dans la région, comme ailleurs au Québec. Le Réflexe s'est entretenu avec Samuel Fortin, président du Syndicat soutien scolaire Bellmont – CSN qui représente les 600 employés-es de soutien du Centre de services scolaire de la Côte-du-Sud, pour en savoir plus.

Par Nicolas Lefebvre Legault, conseiller à l'information

«Ça a brassé dans mon syndicat depuis l'annonce du ministre, on a deux élus caquistes sur notre territoire et on est allés manifester devant les deux bureaux pour les services de garde», raconte Samuel Fortin, «les gens sont à bout, en ont ras le pompon et veulent se mobiliser.»

«Les gens dans les services de garde sont brûlés, ça n'a pas arrêté depuis le début de la pandémie, les éducatrices vivent une fatigue intense et ça [l'ajout de trois journées pédagogiques] c'est la cerise sur le *sundae*, ça ne passe vraiment pas», explique Samuel Fortin.

Ajouter des journées pédagogiques demande beaucoup de planification. «C'est beaucoup, beaucoup d'ouvrage, il y a plus d'enfants au service de garde durant les journées



Des membres du Syndicat soutien scolaire Bellmont – CSN devant le bureau de comté de Stéphanie Lachance, députée de Bellechasse et adjointe parlementaire du ministre de la Famille, à Saint-Lazare le 6 novembre dernier.

Photo: Gino Provencher

pédagogiques et les bulles classes c'est fou raide à faire respecter. Les éducatrices sont obligées de se transformer en pieuvres, elles sont en mode solution tout le temps, c'est épuisant», nous relate-t-il.

Les services de garde sont loin d'être le seul secteur sous tension dans le réseau scolaire. Il y a beaucoup de précarité dans les centres de services scolaires et de plus en plus de sous-traitance. «Il y a de la pression sur tous les départements, de l'informatique aux ressources matérielles en passant par l'entretien, tout le monde a un surcroît de travail», raconte Samuel Fortin, «les journées sont très remplies, on est loin de ce que c'était avant la pandémie, nos membres nous disent "on arrive à Noël et on est fatigué comme en mai" alors on veut trouver des solutions pour éviter de se retrouver avec de gros problèmes d'absentéisme.»

Le président du syndicat est aux prises avec un dilemme. «C'est certain qu'on ne veut pas enlever les mesures sanitaires parce qu'on veut protéger notre monde, mais on ne peut pas en rajouter tout le temps, un moment donné ça ne marche plus, l'élastique est étiré au maximum.»

Samuel Fortin déplore des directives ministérielles qui changent «presque aux deux semaines». «Il y a beaucoup d'improvisation, même les centres de services apprennent

les changements à la télé, et on ne nous consulte jamais», raconte-t-il, «le soutien scolaire c'est toujours la solution à tous les problèmes, c'est toujours "on va demander au soutien scolaire, ils vont s'en occuper", mais on n'a pas de reconnaissance.»

Il n'y a pas de solutions miracles, surtout en temps de pandémie, mais le syndicaliste croit que des incitatifs auraient pu aider. «Si on demande aux gens d'en faire plus, si on ajoute des journées pédagogiques, on n'aurait pas pu ajouter une prime ou une journée de congé à la fin pour reconnaître le surcroît de travail? Mais non, la reconnaissance monétaire n'est pas là», déplore-t-il.

Service de garde : des conditions difficiles

«Les éducatrices en services de garde sont souvent celles qui ont les moins bonnes conditions de travail : elles n'ont pas beaucoup de permanence, elles ont des heures coupées, le service ouvre tôt et ferme tard, elles font rarement leur 35 h, plusieurs doivent cumuler deux titres d'emploi pour se bricoler l'équivalent d'un temps plein, ce n'est vraiment pas facile, c'est des gens à qui on en demande beaucoup», explique Samuel Fortin, «je leur lève mon chapeau, elles sont "sur la coche", patientes, ce ne serait vraiment pas drôle s'il fallait qu'elles lâchent, ça ferait beaucoup d'enfants à la maison.» ■

« C'est la catastrophe! »



L'hôtellerie, avec la culture et la restauration, est l'un des secteurs les plus touchés par la pandémie. Dire que ça roule au ralenti est un euphémisme. Le Réflexe a rencontré Sylvain Coulombe, président du Syndicat des employés de l'Hôtel Delta Québec - CSN, et Richard Watters, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôtel Pur Québec (CSN), pour en savoir plus.

Par Nicolas Lefebvre Legault, conseiller à l'information

La fermeture des frontières, puis le confinement et le ralentissement de l'activité économique ont mis un frein à peu près complet à l'activité dans le secteur de l'hôtellerie.

«On a eu une rencontre d'urgence le 19 mars, les patrons nous ont dit "soit on ferme, soit vous consentez au travail des cadres", on a dit "ok, mais quand ça repart, vous allez faire rentrer les syndiqué-es", les gens

ont été mis à pied jusqu'à nouvel ordre», raconte Sylvain Coulombe du Delta, «on a eu une confirmation du licenciement collectif vers la fin août, début septembre [les gens gardent toutefois leur lien d'emploi 2 ans]». Le taux d'occupation est passé de 90 % en moyenne dans l'hôtel à 6 % (grâce à la présence de groupes). «On a eu un soubresaut aux vacances de la construction, mais on a trouvé ça poche, il a fallu faire des griefs parce qu'il n'y a pas eu des rappels partout, depuis ça s'est tassé», raconte Sylvain Coulombe. Sur 80 employé-es réguliers, il y a 7 personnes qui travaillent en moyenne à l'Hôtel Delta depuis le mois de septembre.

«L'hôtel PUR a été fermé du 27 mars au 31 juillet, la décision de rouvrir était reportée de trois semaines en trois semaines en attendant la réouverture des frontières», se rappelle Richard Watters, «les frais fixes de l'hôtel sont d'environ 150 000 \$ par mois, la réouverture

Sylvain Coulombe, président du Syndicat des employé-es de l'Hôtel Delta Québec - CSN

Photo: Archives CCQCA

visé à réduire les pertes tout simplement». Le taux d'occupation du PUR a frisé les 10 % en novembre alors que le seuil de rentabilité de l'hôtel se situe autour de 60 %. Sur 110 membres, dont environ 80 employé-es réguliers, seule une trentaine ont fait au moins un quart de travail depuis le 31 juillet. «Il y a environ 15 personnes qui travaillent de façon régulière à l'hôtel en ce moment», précise Richard Watters, «ça a fait huit mois le 27 novembre que les gens sont en mise à pied, c'est la catastrophe.»

«Je n'ai jamais autant travaillé syndicalement que depuis que je suis mis à pied», nous confie Sylvain Coulombe, «du 21 mars au début septembre, il a fallu informer les gens sur l'assurance-emploi, la PCU, etc. on a des gens qui ont 35 ans d'ancienneté qui n'avaient jamais fait de chômage de leur vie, c'était une quinzaine d'appels par jour. On a eu beaucoup d'aide du





conseil central et de la fédération.» L'employeur a aussi aidé en prolongeant de six mois l'assurance collective et le programme d'aide aux employés (au lieu de 3).

«On est interpellé sur plusieurs fronts», poursuit Richard Watters, «les gens vivent beaucoup d'anxiété, ils ne savent pas ce qui s'en vient, on a beaucoup d'appels et de courriels». Le syndicat essaie d'entretenir l'espoir tout en ne donnant pas de faux espoirs. «Les gens sont inquiets, une bonne proportion est également active dans la culture et la restauration, j'ai plusieurs collègues qui ont pour habitude de combler leurs heures en cumulant plusieurs emplois dans ces domaines, mais ce n'est plus possible», explique le syndicaliste.

Au Delta, contrairement au PUR, le syndicat a obtenu la création d'un comité de reclassement à la suite de pressions. «Le but du comité c'est de se donner des choix, d'ajouter des cordes à nos arcs», explique Sylvain Coulombe, «il y a plein de possibilités de formation, de perfectionnement, les gens veulent aller chercher des compétences, des perfectionnements qui leur seront utiles ensuite. On veut pouvoir offrir tous les services auxquels on a droit, et, pendant que les gens sont en formation, ils ne sont pas obligés d'être en recherche active d'emploi.»

Richard Watters,
président du
Syndicat des
travailleuses et
des travailleurs
de l'Hôtel Pur
Québec (CSN).

Photo:
Archives
CCQCA

«On a des gens qui se sont replacés dans différents endroits, mais on est inquiet pour l'avenir», confie Richard Watters, «si on perd nos collègues et qu'on ne recrute pas – les inscriptions à l'école d'hôtellerie sont en chute, c'est triste – ça va être dur pour les anciens aussi, déjà qu'avant la pandémie on était en rupture pour des départements comme les cuisines ou les préposés aux chambres, ça va être difficile de se faire remplacer, d'obtenir des vacances, etc.»

«Quand on parle avec les gens, ils veulent garder leur emploi, retourner en hôtellerie», nous dit Sylvain Coulombe, «ceux qui ont plus d'ancienneté, 10 ans et plus, on a des acquis et des avantages qu'on veut garder, mais ceux qui en ont moins et qui se sont trouvés autre chose, ceux qui ont fait la formation de préposé-e aux bénéficiaires par exemple, ils vont avoir des choix à faire et peut-être qu'ils vont vouloir aller ailleurs.»

«Moi je suis rentré à l'hôtel en 1982, j'étais étudiant en administration, c'était un "en attendant" et je suis là depuis 37 ans. Depuis 1990, on a beaucoup amélioré les conditions de travail avec la négociation coordonnée, aujourd'hui l'hôtellerie c'est une carrière, ce n'est plus

un "en attendant"», raconte Richard Watters, «avoir mis tant d'énergie pour améliorer les conditions de travail – avec succès! – et là on se dit que c'est menacé parce que tout ça dépend de notre rapport de force, c'est inquiétant aussi comme dirigeant syndical.»

À court terme, les conditions de travail à l'hôtel PUR sont protégées par une convention collective de sept ans qui se termine en 2023, «c'est le seul point positif», dit Richard Watters, mais ce n'est pas le cas partout. «On était en négociation cette année, mais, avec la fédération, on a *challengé* l'employeur pour repousser ça au printemps 2021», explique Sylvain Coulombe, «nous, on veut prolonger la convention collective, mais on pourrait être convoqué pour négocier n'importe quand. Je crois qu'ils n'ont pas plus intérêt que nous à faire ça maintenant.»

«Je m'ennuie de l'hôtel, c'est sûr, et on souhaite un retour rapide, mais pas à n'importe quel prix, il faut que ce soit sécuritaire», dit Sylvain Coulombe. «La grosse inquiétude c'est quand on va être prêt à repartir la machine, est-ce que le *staff* va être là? Est-ce que la relève va être là?», conclut Richard Watters. ■

L'infolettre du conseil central

La réplique Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches

L'infolettre du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) // 12 novembre 2020 // no 143

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

Pour vous abonner :
<http://eepurl.com/cFJlT9>

« On mérite mieux que des grenailles »

Pour une réforme permanente de l'assurance-emploi

Le Conseil national des chômeurs et chômeuses (CNC) et son antenne régionale, Action Chômage de Québec, estiment qu'une fenêtre d'opportunité historique s'est ouverte avec la pandémie pour faire des gains sur le front de l'assurance-emploi. Un appel est lancé pour des résolutions d'appui à une réforme permanente de l'assurance-emploi assurant un accès juste, universel et adapté aux nouvelles réalités du monde du travail ayant comme point de départ les mesures temporaires mises en place en septembre dernier par le gouvernement fédéral.

Par Nicolas Lefebvre Legault, conseiller à l'information

Au tout début de la pandémie, le gouvernement fédéral a bien dû se rendre à l'évidence que le programme d'assurance-emploi n'était pas adapté pour faire face à une crise de cette ampleur. «En temps normal, seulement 40 % des chômeurs et des chômeuses sont couverts par



L'équipe actuelle d'Action Chômage de Québec est composée de Sandra Blouin, conseillère en défense des droits, et de Héroïse Varin, coordonnatrice.

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

l'assurance-emploi, ça ne marche pas», rappelle Héroïse Varin, coordonnatrice d'Action Chômage de Québec, «au printemps dernier, la réelle urgence c'était de réinjecter des milliards de dollars dans l'économie, alors, le gouvernement a créé la Prestation canadienne d'urgence (PCU) puisque l'assurance-emploi ne le permettait pas.»

Depuis septembre, la PCU a été remplacée par un programme d'assurance-emploi assoupli. «Depuis le retour à l'assurance-emploi, avec les mesures temporaires, il y a un précédent qui s'est créé», pense Héroïse Varin, «le gouvernement nomme et corrige plusieurs problèmes qu'il y avait avec l'assurance-emploi, je ne vois pas comment il pourrait justifier de laisser tomber les gens une fois la crise passée.»

Le CNC rappelle qu'avec les mesures temporaires «les décideurs ont pris à bras le

corps les fondamentaux du fonctionnement de l'assurance-emploi, là où le bât blessait : l'admissibilité, la période et le taux de prestations, le délai de carence, les rémunérations de fin d'emploi ainsi que les sanctions rattachées aux raisons de fin d'emploi jugées invalides. Pour ne donner qu'un seul exemple, on a établi un critère unique d'admissibilité fixé à 420 heures, tout en accordant (une fois) un crédit d'heures s'ajoutant aux heures de travail réelles, afin de faciliter l'admissibilité aux prestations.»

«L'assurance-emploi n'a pas bougé depuis des années, mais le marché du travail a bougé énormément, ce qui était du travail atypique il y a trente ans est devenu la norme pour bien des gens», explique la coordonnatrice d'Action Chômage de Québec, «de plus, l'accessibilité et la couverture du programme étaient vraiment mauvaises : ce n'est pas normal que

seulement 40 % des gens aient accès à l'assurance-emploi et, quand ils y ont droit, une couverture de 55 %, c'est loin d'être assez pour vivre.»

Les mesures temporaires ont réglé plusieurs problèmes du programme d'assurance-emploi et Action Chômage de Québec ne veut pas revenir en arrière. «Ce qui est prioritaire pour nous c'est d'assurer l'accessibilité — si les gens cotisent, ils devraient y avoir droit — et une couverture adéquate avec une prestation plancher et assez de semaines pour couvrir le “trou noir”», explique Héroïse Varin.

«Il faut que l'assurance-emploi redevienne un véritable filet social et sorte d'une logique de compagnie d'assurances», conclut Héroïse Varin, «il faudrait partir du principe que l'on veut donner l'assurance-emploi aux chômeurs plutôt que de partir en se demandant comment on peut la leur refuser.» ■

Résolution AE-21

Le CNC est en campagne pour «un filet social repensé et durable».

Le regroupement demande aux syndicats et organismes d'adopter la «Résolution AE-21» (pour Assurance-emploi du 21^e siècle) et d'en faire parvenir une copie par courriel à cnc@lecnc.com ou par la poste au 3734, avenue du Parc, Montréal, (Québec), H2X 2J1. Pour plus d'infos : www.lecnc.com

Le texte de la résolution type ce lit comme suit : «Que le gouvernement fédéral utilise les mesures temporaires comme point de départ pour mettre en place une réforme permanente de l'assurance-emploi assurant un accès juste, universel et adapté aux nouvelles réalités du monde du travail.» ■



Action-Chômage de Québec sur les rails

Un an et demi après la relance officielle de l'organisme, on peut dire qu'Action Chômage de Québec est bel et bien sur les rails.

Les participantes et les participants à l'assemblée générale de l'organisme, qui a eu lieu le 27 octobre dernier, ont appris que la permanence avait répondu à 1855 demandes d'information dans l'année (dont plus de 1000 appels concernant la PCU dans les deux dernières semaines de mars).

Que retient Héroïse Varin de sa première année complète à la barre d'Action

Chômage de Québec? «Ce qui me frappe, c'est le nombre de personnes qui ne se qualifient pas à l'assurance-emploi, c'est le constat le plus aberrant, mais aussi le nombre de refus qui aurait dû être accepté, c'est effarant. On a accompagné 48 personnes en révision administrative et on a gagné 44 dossiers, c'est énorme et ce n'est probablement que la pointe de l'iceberg.»

La meilleure façon de soutenir le travail d'Action Chômage de Québec est encore d'en devenir membre. On peut dorénavant le faire en ligne à <http://www.lecnc.com/quebec/soutien/> ■

INFO COVID-19

Nouvelles mesures de l'assurance-emploi en date du 27 septembre 2020



Conseil central
de
Québec-Chaudière-Appalaches

Vous avez perdu votre emploi sans en être responsable.

Vous n'avez pas travaillé ni reçu de salaire pour une période consécutive de 7 jours.

Vous avez le nombre requis d'heures assurables pour présenter une demande de prestations régulières (420 heures) ou de prestations spéciales* (600 heures).



Si vous répondez OUI à ces 3 affirmations, vous êtes admissible pour présenter une demande d'assurance-emploi.

Il vous faudra demander un relevé d'emploi à votre employeur.

Voici le lien pour accéder au formulaire :

<https://srv270.hrdc-drhc.gc.ca/aw?GoCTemplateCulture=fr-CA>

Pour la période du 20 août 2020 au 11 septembre 2021, le taux de chômage passe à 13,1 % pour l'ensemble des régions du Québec. Pour toutes demandes reçues entre le 27 septembre et le 25 octobre 2020, il n'y aura aucun délai de carence.

Les montants reçus des paies de vacances et des indemnités de départ ne retarderont pas le moment où les prestataires pourront recevoir vos prestations d'assurance-emploi.

CRÉDIT UNIQUE D'HEURES ASSURABLES

Un prestataire qui demande de l'assurance-emploi se verra accorder un **crédit d'heures assurables de 300 heures** pour les demandes de prestations régulières et de **480 heures** assurables pour les demandes de prestations spéciales en raisons des nombreuses fermetures imposées dues à la pandémie.

Concrètement, les demandeurs d'assurance-emploi n'ont à justifier que **120 heures** d'emploi assurable. Il faut donc un minimum de **420 heures** pour une demande de prestations régulières et **600 heures** pour une demande de prestations spéciales au cours des 52 dernières semaines.

CE À QUOI VOUS AUREZ DROIT

Une prestation hebdomadaire entre **500 \$ et 573 \$** par semaine pour une période de **26 à 45 semaines** selon votre nombre d'heures assurables.

À noter que votre rémunération sera basée sur vos **14 meilleures semaines** de revenus des **52 dernières semaines**.

Il est très important de remplir votre déclaration d'assurance-emploi toutes les deux semaines afin de recevoir l'ensemble des semaines de rémunération auxquelles vous avez droit.

*Prestations spéciales : de maladie, de compassion ou pour proches aidants

LES LIENS UTILES EN TEMPS DE COVID-19

[FOIRE AUX QUESTIONS CSN SUR LE CORONAVIRUS](#)

[SITE INTERNET DU CONSEIL CENTRAL DE QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES \(CSN\)](#)

[FACEBOOK DU CONSEIL CENTRAL DE QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES \(CSN\)](#)

EN DATE DU 2 OCTOBRE 2020

POUR LES PERSONNES SYNDIQUÉES CSN À QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES : 418 647-5700

C'est réglé

RSG

Un médiateur du ministère du Travail a déposé une recommandation dans le dossier des responsables de service de garde (RSG) en milieu familial affiliées à la CSN.

L'entente de principe en découlant a été adoptée à 85,55 % lors d'assemblées générales virtuelles en octobre. «Ce taux d'acceptation ne doit pas cacher le grand mécontentement des RSG en milieu familial qui ont été obligées de négocier en temps de pandémie. Le combat pour l'équité se poursuit!», a déclaré Karine Morisseau, la représentante des RSG affiliées à la CSN.

Autres ententes de principes

Les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de stationnement de Québec (CSN) ont adopté à 80 % leur entente de principe le 12 septembre tandis que ceux du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Pharmacie de Québec – CSN ont adopté à 91 % la leur le 27 octobre dernier.

Les membres des syndicats des Industries Rouillard et de Bain Ultra ont quant à eux convenus de prolonger leurs conventions collectives.

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

Malgré la situation sanitaire, plusieurs syndicats de la région ont réussi à conclure leurs négociations collectives.

Entente de principe adoptée à

85,55%



CAP SUR L'ÉQUITÉ DES RSG



Calendrier de FORMATIONS



Conseil central
de
Québec-Chaudière-Appalaches

2020
2021

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

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

Avril 2021

6 Entraide
14-15 Suivi d'un dossier de victime de lésion professionnelle (**)
20-21 Information dans nos syndicats
21-22 Trésorerie

Mai 2021

4-5-6 Exécutif syndical 1
11 Secrétariat
18-19 ISST (*)
20 Comité de surveillance
25-26 Trésorerie

Juin 2021

8-9-10 Exécutif syndical 2

(*) 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.

Bienvenue à la CSN !

CTAQ

Le Syndicat du personnel de soutien et de bureau de la CTAQ – CSN a été accrédité le 17 novembre dernier pour représenter la trentaine d'employé-es des bureaux de Québec de la Coopérative des techniciens ambulanciers de Québec (CTAQ). Dans les dernières années, ces personnes ont été « représentées » par deux syndicats FTQ différents (le dernier en date étant la Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier). Elles ont voulu joindre les rangs de la CSN pour avoir un syndicat qui leur appartient et un syndicat inclusif qui défend les intérêts de tous ses membres avec vigueur.

PH Tech Division Porte

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de PH Tech Division Porte – CSN a été accrédité le 23 novembre dernier pour représenter la trentaine d'employé-es de cette division de l'entreprise de Lévis. Ces travailleurs et travailleuses n'étaient pas syndiqués auparavant.



Le 1^{er} comité exécutif du syndicat.



L'esprit
collectif

Espace client

Récupérez vos documents
d'assurance **rapidement**
Consultez vos réclamations
facilement

**Avec autant d'avantages,
aucune raison de s'en passer.**



Téléchargez l'application.



Connectez-vous
espace-client.ssq.ca

26 **Lundi**
octobre

27 **Mardi**
octobre



Réforme en santé et sécurité au travail

UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ

✗ financement

✗ maladies psychologiques

✗ déjudiciarisation

✗ groupes prioritaires



Conseil central
de
Québec Chaudière-Appalaches