

le RÉFLEXE

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) - septembre 2022

Transport en commun
**Des négos
sur fond de
pénurie de
main-d'œuvre**



Dossier spécial

**Un congrès sous
le signe de la
mobilisation**



**Conseil
central**
de Québec-
Chaudière-
Appalaches

Des négos sur fond de pénurie de main-d'œuvre

Les chauffeurs d'autobus urbains de Québec et Lévis sont en négociation cet automne pour le renouvellement de leurs conventions collectives au RTC et à la STL. Les demandes sont importantes et ambitieuses sur fond de pénurie de main-d'œuvre et d'inflation galopante. L'occasion est idéale pour reconnaître à sa juste valeur le service à la population offert par les employé-es du transport urbain.

Québec

«L'enjeu principal à Québec concerne les salaires», révèle Hélène Fortin, présidente du Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain (CSN), qui représente les quelque 956 chauffeurs du RTC, «les gens veulent suivre l'inflation et faire du rattrapage avec les chauffeurs d'autobus urbains de Montréal et Laval.»

Les conditions de travail et la sous-traitance sont également dans la ligne de mire du syndicat. «On veut améliorer les horaires de bouffon qu'on a en ce moment», lâche Hélène Fortin. Actuellement, les horaires sont tellement serrés que les chauffeurs n'ont pas le temps d'aller aux toilettes (notamment). «On s'est fait dire que si on voulait avoir le temps d'aller aux toilettes, on avait juste à le faire conventionner!», révèle la présidente du syndicat. Du côté de la sous-traitance, la syndicaliste ne cache pas que le Flexibus est dans la ligne de mire et que les chauffeurs voudraient être derrière le volant (actuellement, le service est offert en sous-traitance par Taxi Coop).

La convention collective du groupe chauffeurs du RTC arrivait à échéance le 30 juin. De par la loi, la négociation devrait

durer six mois, le calendrier de négociation est d'ailleurs déjà fixé jusqu'en janvier 2023, mais une prolongation n'est jamais exclue. «On va adopter notre cahier de négo en assemblée le 7 septembre», dit Hélène Fortin, «le vrai début des négos va avoir lieu le 19 septembre avec l'échange des cahiers patronaux et syndicaux.»

Fait à noter, le climat est loin d'être au beau fixe au RTC. «On n'a jamais eu une mobilisation aussi forte, c'est impressionnant», révèle Hélène Fortin qui rappelle que les membres du syndicat ont adopté à l'unanimité un mandat de moyens de pression sur la sous-traitance et le climat de travail en juin dernier. «Depuis on a réussi à se reparler, on a eu 2 ou 3 rencontres avec les ressources humaines», raconte la présidente, «ils disent comprendre nos frustrations, disent nous entendre et vouloir améliorer le climat de travail, mais on en est juste là, ils nous ont "entendus", on est encore loin des solutions.»

Lévis

«À Lévis, on a deux gros enjeux qui sont bien illustrés par notre slogan "non à la sous-traitance, oui à la permanence"», dit Alain Audet, le président du Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN). «Sur 115 chauffeurs environ, il y a 80 employés réguliers, ce qui veut dire que les autres sont des employés occasionnels, sur appel et sans garantie d'heures», révèle le syndicaliste.

«Nous on opère tout ce qui est à l'Est du pont», explique Alain Audet, «tout le secteur Ouest, à part quelques lignes comme la L3 et des parcours intégrés, est opéré par Autocar des Chutes.» Le syndicat revendique donc de mettre fin à la sous-traitance et de régulariser tous les salarié-es. «En ayant tout le territoire, on



Depuis la fin avril, les chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud portent un brassard avec leurs revendications

aurait de meilleures conditions et de meilleurs parcours», estime le syndicaliste. Sans parler du service à la clientèle qui s'en trouverait amélioré.

«Notre point de vue ce n'est pas de plumer l'employeur», assure le président du syndicat, «ce qu'on veut c'est être attractif et attirant dans un contexte de pénurie.» Alain Audet assure que le contexte de l'emploi a beaucoup changé. «Avant les gens étaient contents d'avoir un pied dans la porte et étaient prêts à vivre avec le statut d'occasionnel en attendant», explique-t-il, «mais aujourd'hui ça ne suffit plus, les gens peuvent tout à fait trouver mieux ailleurs.»

Selon le président du syndicat, le climat est bon à la table de négociation. «C'est sûr qu'il y a une distance qui nous sépare, mais c'est normal, on a des demandes ambitieuses», explique-t-il. Le dernier conflit de travail à la STL remonte à 1980. «C'est sûr qu'on ne veut pas en venir là, mais je sens que les membres sont derrière nous autres», estime Alain Audet, «il y a une tendance qu'on n'a jamais vue, la CSN est là, on est mobilisés et on a eu l'appui des autres syndicats de la région, il y a une solidarité qu'on n'avait jamais vue, les membres nous le disent, ça change tout.»

Entretien

Du côté des garages du RTC, on n'est pas encore en négociation, mais c'est tout comme. «Notre

convention vient à échéance en 2024», explique Kevin Roy, président du Syndicat des salarié-es (ées) d'entretien du RTC-CSN, «mais on vient d'adopter une lettre d'entente sur l'attraction-rétention de la main-d'œuvre et on s'en va en médiation sur les relations de travail en septembre.»

Les salarié-es ont exercé des moyens de pression au printemps qui les ont menés jusqu'au Tribunal administratif du Travail (TAT). «Nous on voulait une meilleure reconnaissance des employé-es et les moyens de pression ont forcé l'ouverture d'une discussion avec l'employeur», explique Kevin Roy, «on a réussi à s'entendre pour permettre aux nouveaux employés d'atteindre le plein salaire en deux ans au lieu de trois, on a augmenté les salaires, éliminé le statut de temporaire pour les gens de métier à cause de la pénurie. On a aussi obtenu une garantie de 40 h pour les préposés-es à l'entretien qui sont temporaires et sur appel.»

«Aller chercher une bonification des conditions de travail entre deux négociations, c'est extrêmement rare», se réjouit Kevin Roy. Mais la situation le justifie amplement. «Avant, entrer au RTC c'était le jackpot, mais ce n'est plus le cas», explique le président, «le privé c'est adapté, mais le public n'a pas suivi, on a encore de bonnes conditions, mais on est plus excellent comme avant ce qui

fait que les gens ne veulent plus endurer un statut temporaire sur appel, jour, soir, nuit avant d'avoir une permanence.» Il manque actuellement une quarantaine de personnes à l'entretien, ce qui aurait été inimaginable il y a seulement quelques années.

Le personnel d'entretien souffre d'un manque flagrant de reconnaissance et vit des enjeux sur les questions de sous-traitance, de formation et de climat de travail. «Avant, quand il y avait des grands projets au RTC, on en faisait un bout, mais aujourd'hui on est complètement exclus», explique Kevin Roy, «c'est un irritant, les gens se sentent moins reconnus.» L'entretien est ainsi complètement exclu des nouveaux services comme le tramway, à vélo ou le Flexibus, «c'est pourtant nous qui détenons la plus grande expertise.»

Pour l'heure, le syndicat monte tranquillement son cahier de charges pour la prochaine négociation. La direction dit qu'elle veut travailler pour améliorer le climat de travail, mais ça ne se sent pas encore sur le terrain. «En septembre, on s'en va en médiation pour régler en profondeur les problèmes de relations de travail avec un médiateur du ministère», conclut Kevin Roy, «on va essayer de bonifier les horaires et d'améliorer les choses, ce n'est pas rose, mais pas tout noir non plus. Ça a brassé pas mal le printemps dernier, ça a servi, on ne s'est pas attachés les mains, on n'en serait pas là aujourd'hui sans ça.» ■

Confusion médiatique dans le transport scolaire

Une « entente de principe » entre le gouvernement et la Fédération des transporteurs par autobus (FTA) a été annoncée en grande pompe le 19 août dans les médias. Les termes choisis et le traitement journalistique portaient à confusion, tellement que la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN) a tenu à rectifier les faits.

Premièrement, la FTA est une association patronale, les syndicats n'ont jamais eu leur mot à dire dans les négociations. Des informations diffusées dans les médias laissaient également croire que des grèves étaient possibles dans le secteur alors que la grande majorité des syndicats n'est pas en négociation avec leur employeur et que de ce fait, les syndicats n'ont pas le droit de grève. Il a même été question de grève des transporteurs alors que les employeurs n'ont jamais eu le droit de grève.

« Dans les faits, l'expression « entente de principe » réfère à un document qui

contient des clauses sur lesquelles les parties se sont entendues et qui les engagent légalement. Or, l'entente entre le gouvernement et la FTA n'engage pas du tout les transporteurs. Au mieux, celle-ci sert de guide qui permettra à chaque transporteur de négocier ses contrats avec les centres de services scolaires. Et le plus important, même si les conductrices et conducteurs souhaitent vivement une bonification importante de leurs salaires, elles et ils n'ont rien à voir ou à dire dans ce processus », explique Josée Dubé, présidente du Secteur transport scolaire de la FEESP-CSN. ■



Manifestation syndicale dans le transport scolaire, en mai dernier, pour exiger des hausses de salaire. (Simon Clark)

RÉFLEXE

Le Réflexe est publié quatre fois par année par le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN). Il est tiré à 1 100 exemplaires et est distribué gratuitement à tous les syndicats affiliés au conseil central.

155, boulevard Charest Est, bureau 200
Québec (Québec) G1K 3G6
Téléphone : 418 647-5824
Courriel : ccqca@csn.qc.ca

Rédaction et conception:
Nicolas Lefebvre Legault
Édition et correction:
Béregère Lottin

Crédits photos: BANQ, CCQCA, Daniel Mallard, Nicolas Lefebvre Legault, Nicolas Mallard, Pascal Rathé et Simon Clark.



Photo : Daniel Mallard

Plus que jamais, la santé-sécurité doit être une priorité dans tous les milieux de travail

Le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) organisait le 28 avril, à l'occasion de la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs décédés ou blessés au travail, un rassemblement régional en face du 155, boulevard Charest Est.

« Nous avons toujours souligné le 28 avril en espérant un jour que nous puissions célébrer une année sans décès et sans blessures à vie. Dans notre région,

37 personnes ont perdu la vie l'an dernier à cause de leur travail, soit 12 décès à la suite d'un accident et 25 à la suite d'une maladie professionnelle. La tendance actuelle est bien malheureusement en hausse, ce qui nous démontre que nous devons en faire plus, dans chaque milieu de travail, pour que tous les employeurs, les travailleuses et les travailleurs prennent conscience de leur rôle crucial dans la santé et la sécurité de leur milieu de travail », a déclaré Pierre Émond, vice-président du Conseil Central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN). ■



Photo : Nicolas Mallard

Journée internationale des travailleuses et des travailleurs

Des centaines de personnes prennent la rue à Québec le 1^{er} mai

« Le Premier mai est une date symbolique forte dans le mouvement syndical, c'est l'occasion de mesurer le chemin parcouru, de célébrer les victoires et de préparer les batailles à venir. L'effet combiné de la pandémie, de la pénurie de main-d'œuvre et de l'inflation ont poussé un grand nombre de travailleuses et de travailleurs à se mobiliser dans notre région; plus du tiers de nos membres ont exercé leur droit de grève dans la dernière année, il est clair que les

syndiqués n'ont absolument pas l'intention d'accepter un recul de leurs conditions de vie et de travail », a déclaré François Proulx-Duperré, secrétaire général du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN).

La manifestation du 1^{er} mai était organisée cette année par une coalition d'organisations communautaires, syndicales et féministes. ■

Voyage organisé de solidarité



Le 29 juin, des membres de l'équipe du conseil central, des militantes et des militants de plusieurs syndicats affiliés ont pris l'autobus en direction de Montréal. L'objectif était d'aller manifester en personne notre solidarité avec les lockouté-es de Rolls-Royce et de Bridor et leur remettre les fonds récoltés lors de notre congrès. Une très belle activité de groupe!

Depuis, les camarades de Bridor ont réglé et repris le travail. Pour contribuer à la campagne du 50 \$ pour les lockouté-es de Rolls-Royce, dont le conflit s'éternise, visitez le site de la CSN à <https://www.csn.qc.ca/actualites/en-lutte-pour-lequite-et-la-justice/> (c'est super facile de faire un don en ligne). ■



Le grand duel

Pour incarner et faire vivre le syndicalisme de combat, il faut parfois ressusciter de vieilles traditions... Par exemple, le 20 août dernier, un tournoi de balle donnée amicale était organisé par le club STCNL (Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon - CSN). Le conseil central avait son équipe du 155 et a participé à la journée. Plaisir, rires et camaraderies étaient au rendez-vous. ■



Solidaires de la colère féministe

Quand nos alliées du Centre femmes d'aujourd'hui ont lancé un appel à manifester contre le jugement d'absolution du juge Poliquin dans un dossier d'agression sexuelle qui a fait les manchettes au début de l'été -- un jugement sexiste, classiste et rétrograde pour les groupes féministes et leurs alliés -- l'équipe du conseil central a spontanément répondu présente!

L'action éclair, organisée en moins de 48 h, a rassemblé une centaine de manifestantes (et quelques manifestants) devant le Palais de justice de Québec. Nous étions une dizaine de la CSN à être solidaires de la colère féministe. La bannière n'est pas de nous, mais des groupes féministes que nous étions allés soutenir. On leur a demandé de l'utiliser pour contextualiser la photo. ■



LGBTQ+

Soyons des alliés!

L'équipe du conseil central a souligné, le 17 mai dernier, la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (photo) et va participer à la marche de solidarité de la Fête Arc-en-ciel le 4 septembre.

Un combat historique

Saviez-vous que la CSN avait joué un rôle d'avant-garde dans la lutte pour que les personnes LGBTQ+ aient les mêmes droits que les autres?

C'est à la fin des années 1980 que se forme le Comité des lesbiennes et des gais de la CSN (aujourd'hui le comité confédéral LGBTQ+). Il devient officiel lors du conseil

confédéral de juin 1988. Le but du comité est de conseiller la CSN sur des mesures concrètes qui visent à éliminer toutes les formes de discrimination dont les membres des communautés LGBTQ+ sont victimes et à voir au respect de leurs droits.

Au début des années 1990, le secteur de l'hôtellerie est depuis longtemps l'un des rares secteurs où il est possible pour des hommes gais affirmés d'obtenir et de conserver des emplois. Avec la crise du VIH/sida, la question des avantages sociaux pour les conjoints de même sexe est devenue un enjeu pour ces travailleurs qui le font savoir à leurs syndicats. C'est en juillet 1993 que les syndicats CSN obtiennent l'introduction d'une

définition de conjoint qui inclut les personnes de même sexe dans les conventions collectives du Ritz-Carleton et des hôtels de la rue Crescent, à Montréal. Peu après, la même définition est introduite dans les conventions de 29 hôtels de toute la province, regroupant plus de 8 000 membres, à l'occasion des négociations coordonnées de l'hôtellerie.

Depuis toujours, la CSN est de tous les combats contre la discrimination et pour l'obtention des mêmes droits pour tous et toutes. Encore aujourd'hui, ce combat se poursuit autant dans la société que dans nos conventions collectives pour que les textes reflètent l'évolution de la société et la progression de l'égalité. ■

C'est réglé

Les paramédics de nos régions satisfaits des gains obtenus

L'entente de principe intervenue le 7 mai dernier, après 11 mois de grève légale, a été largement plébiscitée par les paramédics de Québec-Chaudière-Appalaches. Si les résultats sont mitigés dans le reste de la province, avec un taux d'acceptation global de 64 %, les majorités sont très élevées ici. Il faut dire que les syndicats de la région font des gains sur toutes leurs priorités : salaire, charge de travail et horaires de faction.



d'évaluation de la tâche, c'est un grand bond en avant.»

Évolution du métier

Avec les années, le métier de paramédic s'est complexifié et professionnalisé. La négociation aura permis de faire des changements à la convention collective permettant d'en tenir compte et d'ouvrir les textes pour tenir compte de l'évolution. «On change les textes de l'appellation d'emploi pour passer de "transporter les patients à l'hôpital" à "évaluer les patients et les transporter au besoin"», explique Frédéric Maheux, «on a ouvert les textes pour permettre au ministère de faire des projets et des études pour changer la tâche, désencombrer le système et donner des soins plus efficaces aux patients.»

Pour Emmanuel Deschênes, cela permettra d'améliorer la qualité des soins. «On ne sera plus obligé d'amener systématiquement les patients à l'urgence, on pourra par exemple aller dans un GMF si c'est plus pertinent», explique-t-il, «ça va être moins encarcené et on va pouvoir nous impliquer plus dans le système de santé.»

Charge de travail

La charge de travail, plus

précisément la surcharge, était l'une des préoccupations majeures des paramédics en milieu urbain. «On a obtenu la création de comités sur la charge de travail pour trouver des solutions par région», explique Frédéric Maheux, «ça va nous permettre d'implanter à Québec des projets pilotes qui ont fonctionné ailleurs, mais pour lesquels il n'y avait pas d'ouverture jusqu'à maintenant, on va pouvoir avancer et diminuer la charge de travail des paramédics.»

Horaires de faction

En région, la préoccupation majeure portait plutôt sur la conversion des horaires de faction, où les paramédics doivent demeurer disponibles 24 h sur 24 h pendant 7 jours, en horaire à l'heure. Des gains majeurs ont été faits à ce chapitre dans Charlevoix, mais aussi Montmagny où l'horaire de faction a été converti. Malheureusement, ce n'est pas le cas dans toutes les régions ce qui explique les résultats mitigés au niveau national.

«Dans Charlevoix, on a réussi à convertir 70 % des horaires de faction en horaire à l'heure», explique Emmanuel Deschênes, «le temps de

réponse est bien meilleur avec un horaire à l'heure, on gagne 15 minutes sur les interventions. Dorénavant, le noyau dur de la population de la région aura maintenant un service 24 h sur 24 h.» Concrètement, ce sont trois horaires de faction qui sont convertis dans Charlevoix, ce qui entraîne la création de 6 emplois de qualité.

«On est partis de 8 horaires de faction en 2018 à 2 aujourd'hui», raconte Emmanuel Deschênes, «il reste Saint-Siméon et L'Isle-aux-Coudres avec des horaires de faction.» Le syndicaliste se donne un horizon de 3 à 5 ans pour pouvoir les convertir eux aussi en horaire à l'heure.

«Ce qu'il est important de comprendre c'est que le gouvernement ne fait pas de cadeau», explique le secrétaire du syndicat de Charlevoix, «il faut travailler les dossiers... nous on l'a travaillé avec le 2^e front, comme un dossier sociopolitique en mobilisant la communauté, si on ne fait pas ça, on ne gagne pas.» Emmanuel Deschênes confie s'être inspiré d'une conférence de Roger Valois, ancien vice-président de la CSN, pour développer sa stratégie. «Roger Valois disait que pour

Des paramédics de Charlevoix lors de l'une des nombreuses sorties de leur syndicat sur la question des horaires de faction (ici le 3 mai dernier).

gagner il fallait non seulement dénoncer la situation, mais croire aux solutions proposées, si tu ne crois pas qu'il y a des solutions et que tu peux y arriver, c'est impossible d'obtenir des gains.»

Suite du monde

«La nouvelle convention collective va apporter beaucoup de choses et permettre d'avancer, mais il faut que ça signe», conclut Frédéric Maheux. Le travail sur les textes prend en effet plus de temps que prévu et les conventions n'ont pas toutes encore été signées. Du côté de la Fédération de la santé et des services sociaux, Jean Gagnon, le représentant du secteur se fait philosophe : «Bien sûr, nous aurions aimé tout régler maintenant, mais il faut garder en tête que nous nous retrouverons en négociation dans moins d'un an. Par notre mobilisation au cours des deux dernières années, nous avons forcé un virage dans la discussion. Le gouvernement parle désormais d'élargir le champ de notre profession et de revoir l'organisation des services. De notre côté, nous nous mettons au travail dès maintenant pour continuer de progresser et préparer la prochaine ronde de négociation.» ■



Un congrès sous le signe de

la mobilisation

Dans ce dossier spécial, *Le Réflexe* revient en détail sur le congrès du conseil central qui s'est tenu en mode hybride sous le thème «**Organisons la solidarité, luttons pour vaincre**», du 13 au 17 juin au Centre des congrès de Québec (et sur la plateforme Zoom!).

Comme c'est souvent le cas, le congrès s'est ouvert sur une prestation sortant de l'ordinaire dont le but est de surprendre et de capter l'attention. Cette fois, l'équipe a fait appel à Listo Films pour réaliser une vidéo à la fin de laquelle les acteurs crevaient l'écran et apparaissaient en chair et en os dans la salle pour le dernier acte.

Par la suite, Barbara Poirier, la présidente du conseil central, a mis la table pour les travaux de la semaine dans un mot d'ouverture bien senti. Après une analyse de la conjoncture plutôt sombre, avec «un gouvernement dont le jupon antisyndical et antiféministe dépasse», la présidente a salué la combativité et la volonté d'en découdre qui traverse nos rangs et a appelé le syndicalisme à prendre toute sa place, non seulement comme acteur respectable, mais aussi comme acteur social puissant. «Pour arriver à cette nécessaire puissance, il faut réhabiliter l'indignation, la colère et la contestation parce que notre force à nous, c'est la force du nombre», a-t-elle rappelé.

En l'absence de la présidente Caroline Senneville, retenue pour des raisons familiales, c'est François Enault, premier vice-président, qui représentait le comité exécutif de la CSN lors de l'ouverture du congrès du conseil central. Lui aussi a salué la combativité exceptionnelle des syndicats de la région et les a invités à poursuivre dans cette voie.

Rôle du congrès

Le congrès est la plus importante instance du conseil central. Il se tient tous les trois ans, au printemps. Ses principaux rôles sont d'élire les membres du comité exécutif, du conseil syndical et du comité de surveillance, de décider des orientations, d'adopter le budget, de fixer le taux de redevance (per capita) et d'adopter les statuts et règlements.

Il a également souligné la remarquable présence terrain du comité exécutif du conseil central, expliquant qu'il n'y a pas une fois qu'il est venu visiter un syndicat en conflit sans croiser au moins un de ses membres sur la ligne de piquetage. D'importantes négociations s'en viennent, notamment dans le secteur public, mais pas seulement, et la centrale entend bien en profiter pour faire avancer certaines revendications prioritaires sans attendre de changements législatifs (par exemple en négociant des dispositions en matière de santé et sécurité au travail ou un salaire d'entrée à 18 \$ de l'heure minimum là où ce n'est pas encore le cas). ■

En chiffres

152 > 52 > 75

Cent cinquante-deux (152) délégués officiels et fraternels provenant de 52 syndicats ont participé au congrès. Ces délégués représentaient collectivement 75 % des membres du conseil central.



Pour l'ouverture du congrès, l'équipe a fait appel à Listo Films pour réaliser une vidéo à la fin de laquelle les acteurs crevaient l'écran et apparaissaient en chair et en os dans la salle pour le dernier acte.

Barbara Poirier, la présidente du conseil central, a mis la table pour les travaux de la semaine dans un mot d'ouverture bien senti.



Le congrès des syndicats

Plutôt que de s'en remettre à des experts et des conférenciers, l'équipe du conseil central a plutôt mis sur l'expertise des syndicats pour ce congrès.

«La très grande majorité des personnes intervenant sur des panels et la totalité de celles apparaissant dans les vidéos étaient issues des syndicats de la région», explique le secrétaire général du conseil central, François Proulx-Duperré, «on dit toujours que c'est le congrès des syndicats, mais là c'est encore plus vrai.» Les blocs portant sur la mobilisation, l'intégration des personnes immigrantes et finalement l'environnement ont été ainsi portés par l'expérience vécue dans la région. Cette formule, vidéo d'introduction suivie d'un panel, a favorisé les échanges et permis de multiplier les voix entendues.

«C'est un congrès qui a été résolument moderne, autant dans la forme que le contenu», pense le secrétaire général, «la forme hybride n'est pas à négliger, ça a permis d'avoir des dizaines

de personnes de plus qui n'auraient pas pu participer sinon, sans ça, ça n'aurait pas été aussi riche.» Notons que le conseil central est la seule organisation de la CSN à avoir maintenu la formule hybride pour ses instances, ce qui fut finalement payant, une nouvelle vague de Covid pointant justement le bout du nez au moment du congrès.

Après-pandémie et syndicalisation

Le congrès fut également l'occasion pour des membres du comité exécutif de la CSN de venir présenter certaines campagnes de la confédération. Ce fut notamment le cas de la troisième vice-présidente, Katia Lelièvre, qui est venue faire le point sur la prochaine campagne confédérale intitulée «le travail, mais en mieux!» Après consultations larges des membres, il appert que le bien-être au travail et la santé-sécurité sont leurs deux grandes priorités dans l'après-pandémie. La campagne confédérale se déploiera notamment par une nouvelle formation pour



Photos : Simon Clark

outiller les responsables de la mobilisation ce printemps et à l'automne ainsi que par des actions dans les milieux de travail et durant et après la campagne électorale.

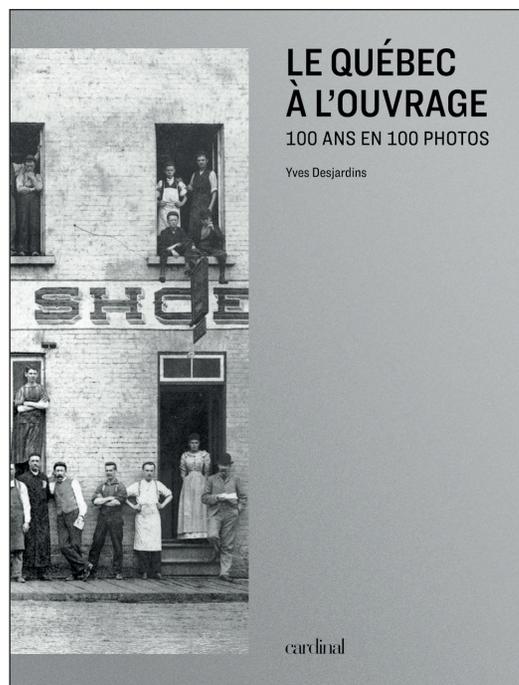
David Bergeron-Cyr, deuxième vice-président, est venu parler de syndicalisation et de discours populiste. Son message est limpide : on ne peut se contenter du statu quo si on veut conserver notre pertinence comme mouvement. À 38 %, le taux de syndicalisation au Québec demeure enviable par rapport au reste du continent (où il est



Centenaire

Jean Lortie, ancien secrétaire général de la CSN, a profité du congrès pour faire une présentation historique, en marge du centenaire de la CSN. Dans le même ordre d'idées, une copie du livre «Le Québec à l'ouvrage» et du DVD du documentaire «Les unions, qu'ossa donne?» ont été remis aux congressistes. Avis aux intéressés, il en reste quelques copies au conseil central (premiers arrivés, premiers servis).

Le livre *Le Québec à l'ouvrage, 100 ans en 100 photos*, est également disponible en librairie.



en chute libre). Les chiffres sont toutefois trompeurs, en effet le taux de syndicalisation n'est que de 23,5 % dans le secteur privé et l'industrie de la construction vient fausser la donne. De plus, les secteurs traditionnellement fortement syndiqués sont en perte de vitesse et les gouvernements ont clairement un agenda hostile face au mouvement syndical. En clair, pour croire, voire simplement pour conserver notre poids relatif, on ne peut se contenter de faire du maraudage. Il y a 1,9 million de travailleuses et de travailleurs non syndiqués au Québec, dont 90 % sont dans le secteur privé, il est là l'avenir du mouvement.

La formule retenue pour le congrès, vidéo d'introduction suivie d'un panel, a favorisé les échanges et permis de multiplier les voix entendues.

Élections

Qui dit congrès, dit élections ! Dans le cas du conseil central, ce sont les membres du comité exécutif, du conseil syndical et du comité de surveillance qui sont élus en congrès. À noter, les cinq membres sortants du comité exécutif ont été réélus par acclamation. Du côté du conseil syndical, toutes les personnes qui se représentaient ont été réélues, ce qui n'exclut pas un important renouvellement puisque plusieurs postes étaient vacants. Finalement, tous les postes au comité de surveillance ont été pourvus. Comme il manquait des camarades lors des prises de photo, l'équipe complète vous sera présentée dans le prochain numéro du *Réflexe*. ■



Appui aux luttes

Se donner les moyens de nos ambitions

Loin de s'asseoir sur ses lauriers et de simplement célébrer les victoires, ce qui fut fait et bien fait évidemment, le congrès du conseil central fut également l'occasion de repenser l'appui aux luttes. Histoire de voir ce qui se fait de bien et de voir ce qui peut être bonifié.

Appui mutuel

La multiplication des conflits durant le dernier mandat a permis le retour d'activités de solidarité intersyndicales comme on n'en avait pas vu depuis des années : des syndicats en lutte qui se visitent les uns les autres, des activités conjointes, des manifestations en appui aux grévistes, etc. C'est de ce constat qu'est partie la réflexion sur la façon d'envisager la solidarité au conseil central.

Le congrès a fait le vœu de développer des pratiques afin de renforcer le soutien des syndicats qui ne sont pas en conflit envers les syndicats qui le sont. «On vise un changement de mentalité», explique la présidente du conseil central, Barbara Poirier, «dorénavant on ne va pas juste se mettre en action quand il y a des moyens de pression dans notre propre syndicat, on va aussi appuyer les luttes des uns et des autres.» La pratique est déjà émergente dans la région selon Pierre Émond, le premier vice-président du conseil central, «on la voit déjà se mettre en place comme quand les militantes et les militants de la Davie et du RTC sont allés appuyer les chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud ce printemps lors d'une activité de visibilité au garage de la STL. C'est quelque chose, l'appui

mutuel dans les mobilisations, que l'on veut développer.»

Visibilité accrue

Un des éléments clé pour permettre à la mobilisation de se développer et de porter fruit, c'est la visibilité et le rayonnement du syndicalisme en général et des luttes syndicales en particulier. Le congrès fut l'occasion d'adopter des propositions afin de développer des outils et des partenariats pour porter encore plus loin cet aspect des services du conseil central.

Au niveau des communications à proprement parler, le conseil central entend renouer son partenariat avec la station de radio communautaire CKIA FM pour augmenter le contenu syndical sur les ondes. De plus, le partenariat avec *Le Soleil*, qui permet la publication régulière d'articles du *Réflexe* dans le quotidien, sera officialisé. Le conseil central espère ainsi pallier en partie à l'important déficit de visibilité des luttes syndicales et sortir du cercle des convaincus et de nos chambres d'écho pour s'adresser à la population en général.

Présence terrain

Le conseil central ne sera pas uniquement présent dans les médias, le congrès s'est également assuré d'une présence visible sur le terrain. En effet, le congrès a décidé de procéder à la location d'un véhicule lettré aux couleurs du conseil central, une camionnette, pour l'appui aux luttes.

«Mais ce qui est le plus important, c'est qu'on va mettre nos syndicats en marche», ajoute Barbara Poirier, «même si on avait



Qui dit congrès dit manifestation de solidarité avec des syndicats en conflit. Ici, en appui aux grévistes de la SQDC.

Photo : Simon Clark

toute une flotte de véhicules, on ne serait pas plus avancé si on n'avait personne à visiter ! Ce qu'on va faire, surtout, c'est ajouter de l'énergie, c'est vraiment ça qui ressort du congrès : en ouvrant les portes de l'implication et en ratissant plus large, ça va ajouter un vent de fraîcheur. On se sert de la conjoncture et de la dernière année pour rebondir.»

Pierre Émond précise : «on voudrait que les syndicats soient actifs et solidaires entre les négociations. Les syndicats sont autonomes, ils ne sont pas isolés, ce qu'on propose c'est juste une façon de les mettre en mouvement ensemble, de créer des liens comme quand nous sommes allés appuyer les lockoutés de Rolls-Royce. Notre rôle c'est d'être une bougie d'allumage, de redonner le goût de militer, on allume le feu et après les gens ont juste à le nourrir.» ■

Rendre à César ce qui appartient à César

«On n'est pas meilleur que les autres, on est aussi beaux et fins que nos syndicats le sont. C'est ensemble que tout est possible.»

- Barbara Poirier

Le nerf de la guerre

Moderniser la politique d'appui

Convaincu que l'aspect financier ne doit en aucun cas freiner la mobilisation des syndicats, le congrès a donné le feu vert à une modernisation majeure de la politique d'appui aux syndicats en conflit du conseil central. Un appel aux syndicats a également été lancé pour qu'ils se dotent eux aussi d'une politique d'appui.

Louis Hamel, trésorier du conseil central, explique que la politique du conseil central avait besoin d'une sérieuse mise à jour. «Jusqu'à il y a deux ans, c'était relativement tranquille au niveau des conflits dans la région», rappelle-t-il, «c'est quand on a eu à utiliser notre politique que nous nous sommes rendu compte que ça n'avait pas de bon sens, elle datait de plusieurs années et ça paraissait. L'idée de base c'est de donner aux syndicats les moyens de tenir la minute de plus dans leur conflit, mais c'était illusoire avec la politique qu'on avait. On s'est dit qu'il fallait absolument proposer de la moderniser.»

Faire la différence rapidement

«On s'est inspiré du FDP pour la nouvelle politique d'appui», révèle Louis Hamel, «ce qu'on veut c'est que les syndicats reçoivent du soutien très tôt dans leur conflit, dès

le 3^e jour.» Dorénavant, le conseil central va donner 1000 \$ à tout syndicat au 3^e jour de conflit, peu importe sa taille. Après 30 jours, 2000 \$ s'ajouteront plus 1 \$ par membre participant au conflit et ainsi de suite, tous les 30 jours.

«On n'a pas la prétention que ça va tout changer, mais c'est déjà plus significatif», croit le trésorier du conseil central, «pour que ça ait vraiment un impact et que ça change le rapport de force, il faudrait que d'autres syndicats embarquent aussi.» C'est d'ailleurs le vœu émis par le congrès ; que les syndicats se dotent d'une politique d'appui aux syndicats en conflit. Une telle politique, surtout si elle est accompagnée d'un poste budgétaire clair, permettrait aux syndicats d'agir plus rapidement, sans avoir à passer par une assemblée générale pour faire un don par exemple.

«On le sait que l'argent c'est le nerf de la guerre», ajoute Louis Hamel, «ce qu'on veut c'est encourager les syndicats qui ont les moyens de dépasser le 50 \$ suggéré par la CSN.» Pour le trésorier, il s'agit de redonner au suivant. «Aucun syndicat n'est à l'abri d'un conflit», conclut Louis Hamel, «on veut créer un mouvement de solidarité dans Québec-Chaudière-Appalaches comme nulle part ailleurs.» ■



Photo : Simon Clark

Moment fort

La question de privilège est toujours un moment fort dans les congrès des conseils centraux. Celui-ci ne fit pas exception. Nous avons reçu de nombreux syndicats en conflit dont notamment les lockouté-es de Bridor et de Rolls-Royce (dont on voit les deux présidents sur la photo).

Toilettage des statuts

Le congrès fut l'occasion d'une mise à jour des statuts et règlements du conseil central. «Les statuts avaient été revus en profondeur en 1999, globalement c'était bon et c'était le reflet de nos pratiques», explique François Proulx-Duperré, le secrétaire général du conseil central. Deux points en particulier ont attiré l'attention des congressistes; la représentation des syndicats nationaux dans les instances et le rôle du conseil syndical.

Syndicats nationaux

«Nous nous sommes penchés sur la situation des syndicats nationaux qui ont des membres sur notre territoire», explique François Proulx-Duperré, «on a revu les statuts pour leur accorder les mêmes privilèges que les autres syndicats en ce qui concerne leur représentation dans nos instances.» Jusqu'à maintenant, le nombre de

délégué-es de ces syndicats était en effet sévèrement limité, peu importe leur nombre de membres sur le territoire.

«Ça va permettre à une vingtaine de syndicats, comme la CSN-Construction et le SEMB-SAQ par exemple, d'avoir plus de délégué-es dans les congrès et les assemblées générales», précise le secrétaire général, «on trouvait ça important de rétablir l'équilibre entre syndicats nationaux et locaux et de favoriser la participation de ces syndicats dans nos instances.» Surtout que, depuis la refonte des statuts, de très grands syndicats régionaux –dont certains ont plus de membres que bien des syndicats nationaux – se sont développés ou sont apparus dans le mouvement.

Conseil syndical

L'autre changement majeur concerne le conseil syndical.

«On a décidé d'abandonner l'appellation Représentant à la vie régionale, RVR, au profit de celle de délégué-e», explique François Proulx-Duperré, «le terme n'avait jamais vraiment collé et il amenait beaucoup d'incompréhension alors que délégué-e est beaucoup plus facile à comprendre puisque c'est un terme beaucoup plus répandu dans le mouvement.»

«On est aussi allés jouer sur l'importance que l'on veut accorder aux membres du conseil syndical en ajoutant des éléments sur la mobilisation et le développement de la solidarité dans leur mandat», conclut le secrétaire général, «l'objectif c'est que les délégué-es ne soient plus seulement des représentantes ou représentants du conseil central et une courroie de transmission avec les syndicats affiliés, ça nous permet de les intégrer dans toutes les sphères de mobilisation sociopolitique qu'on actualise au conseil central.» ■

Syndicalisation

Étant donné la montée du discours de la droite au Québec, l'ingérence des gouvernements dans les négociations et la volonté de certains acteurs politiques d'implanter des lois antisyndicales de type «Right-to-work», le congrès a enjoint les syndicats à préparer leur mobilisation afin de contrer toute initiative antisyndicale des gouvernements.

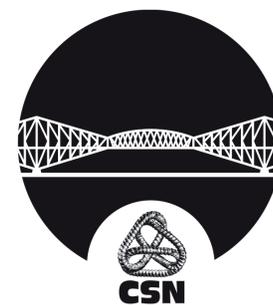
Dans le même ordre d'idées, le conseil central organisera un évènement thématique durant le mandat afin de promouvoir l'importance de la syndicalisation et de se donner les moyens pour y parvenir.

Nouveau logo

L'équipe a profité de la première journée du congrès pour dévoiler le nouveau logo du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN).

Comme on a pu le constater avec la vidéo projetée lors du dévoilement du nouveau logo, le conseil central change d'identité visuelle périodiquement (en général lors d'un changement de nom).

Mais pourquoi changer maintenant? En fouillant un peu, nous nous sommes rendu compte que le logo du conseil central datait déjà d'une vingtaine d'années (il a été réalisé au début 2000, peut-être avant, ce n'est pas clair). Il ne nous semblait clairement plus au goût du jour, ne portait pas de symbolique particulière et pouvait être difficile à lire pour certaines personnes.



**Conseil
central**
de Québec-
Chaudière-
Appalaches

Symbolique

À la base, nous voulions une symbolique soit syndicale, soit régionale, idéalement les deux. Pas facile de trouver quelque chose de lié au travail qui soit représentatif de l'ensemble des secteurs que nous représentons, idem pour représenter nos deux régions.

Nous nous sommes arrêtés sur une silhouette de pont évoquant le vieux pont de Québec. D'abord, il a sensiblement le même âge que nous. Ensuite, il représente très bien nos deux régions (c'est littéralement le lien entre les deux!). Finalement, au plan symbolique, un pont a un petit quelque chose de syndical : c'est un symbole d'union.

Nous on trouve que ça nous représente bien. En effet, quelque part, la mission du conseil central c'est un peu de faire le pont entre toutes nos luttes. ■



Enjeux sociopolitiques

Construire un syndicalisme inclusif

Une fois de plus, les enjeux sociopolitiques qui ne concernent pas directement la négociation de conventions collectives, mais qui affectent grandement la vie syndicale et la qualité de vie des syndiqués furent à l'ordre du jour du congrès du conseil central. Le racisme systémique et l'intégration des personnes immigrantes ont particulièrement retenu l'attention et suscité de nombreux témoignages.

«Le congrès nous a permis d'aborder des sujets sociopolitiques tournés vers l'avenir», lance François Proulx-Duperré, le secrétaire général du conseil central, «le racisme systémique et l'intégration des personnes immigrantes sont autant des sujets qu'il faut aborder parce que la composition de nos syndicats est en évolution rapide. Le Québec change et la CSN aussi!»

de racisme systémique», explique le secrétaire général, «nous comme mouvement, on reconnaît le concept et on pense que c'est juste le début de la réconciliation avec les personnes racisées et les Premières Nations.» En ayant comme objectif de rendre cette reconnaissance concrète dans la région, le congrès a adopté une proposition afin de diffuser les mobilisations antiracistes.

Racisme

Le congrès a reçu Maxim Fortin, coordonnateur de la Ligue des droits et liberté section Québec, pour une présentation sur le racisme systémique. Cette présentation a en quelque sorte ouvert les vannes et permis une foule de témoignages des congressistes sur du racisme dont ils ont été témoins ou qu'ils et elles ont vécu au travail et dans la société.

«Un des enjeux majeurs au Québec, pour nous, c'est que le racisme est partout, dans toutes les sphères, c'est très pernicieux, et le gouvernement provincial s'obstine à refuser le concept

Intégration

Avec la pénurie de main-d'œuvre et le recours de plus en plus fréquent dans tous les milieux à des travailleuses et des travailleurs étrangers, l'enjeu de l'intégration des personnes immigrantes s'est également imposé de lui-même. «Dans la dernière année, il y a une trousse pour un syndicalisme inclusif traitant de ces enjeux qui a été réalisée à la CSN», rappelle François Proulx-Duperré, «l'objectif de cette trousse est d'outiller les syndicats pour mieux accueillir et intégrer les personnes immigrantes, et ce, indépendamment de leur statut et de leur situation.»

Le conseil central a diffusé cette trousse sur toutes ses plateformes et en a remis une copie aux syndicats présents au congrès. «Notre objectif comme conseil central c'est de venir en support aux syndicats afin d'actualiser les défis qu'ils ont à accueillir et intégrer ces personnes-là», explique le secrétaire général «les défis sont majeurs, on remarque de plus en plus de défis reliés au logement et à l'intégration dans la communauté. Il y a aussi la langue pour comprendre ce qui se passe dans le syndicat et participer à la vie démocratique. Donc il va falloir s'atteler afin de fournir de l'interprétation lors des instances et des mobilisations et de la traduction pour certains documents notamment les conventions collectives.» Le travail est déjà commencé comme le souligne François Proulx-Duperré, «à titre d'exemple, on a déjà commencé à faire de l'interprétation dans certains syndicats et on organise un atelier sur le racisme dans un autre.»

Des mesures concrètes

Afin de pouvoir relever le défi de l'intégration des personnes

immigrantes, le congrès s'est penché sur un ensemble de mesures concrètes. Tout d'abord, un comité sera formé pour accompagner le conseil central dans ce travail d'accueil et d'intégration. Ensuite, le conseil central va mettre en place une banque de personnes-ressources afin de supporter les syndicats dans la communication avec les membres. Et, finalement, le conseil central va développer des outils spécifiques aux travailleuses et travailleurs étrangers pour les introduire au syndicalisme québécois et aux lois du travail.

«Il existe des différences fondamentales entre les lois du travail et les cultures syndicales des pays d'origine des personnes immigrantes et le Québec», rappelle François Proulx-Duperré, «on veut développer des outils concrets et spécifiques pour faire connaître le contexte québécois du syndicalisme et des lois du travail.» Finalement, le congrès a adopté une proposition à faire cheminer au prochain congrès de la CSN pour que la confédération se dote d'une politique de financement pour l'interprétation et la traduction.

Maxim Fortin de la Ligue des droits et liberté section Québec

Transition juste

Les enjeux environnementaux furent abordés lors du congrès, d'abord dans une vidéo présentant les initiatives prises par les syndicats, puis dans une présentation de Sébastien Collard, membre du comité confédéral en environnement et développement durable, et Yvan Duceppe, trésorier de la CSN et responsable du dossier, sur les initiatives militantes soutenues par la confédération.

«On a le désir de rester dans le concret et c'est pourquoi on veut continuer de compiler et diffuser les initiatives des syndicats en environnement», explique François Proulx-Duperré, «dans ce cadre-là, le congrès nous a mandatés pour organiser un forum syndical sur la transition juste durant le prochain mandat.» Le conseil central s'engage également à diffuser les mobilisations écologistes dans la région. ■

Appel à tous et toutes

Le conseil central est à constituer une banque de personnes-ressources pour supporter les syndicats dans la communication avec leurs membres ne parlant pas ou peu français. Nous cherchons des gens pouvant faire de l'interprétation lors d'événements syndicaux ou de la traduction de divers documents dans différentes langues. Vous avez le profil ou vous connaissez quelqu'un qui a le profil? Manifestez-vous!



Photo : Simon Clark



Photo : Simon Clark

La condition féminine touche tout le monde

Rapport du comité, humour avec Le Projet Stérone, échanges avec la fondatrice du mouvement Ma place au travail, le moins que l'on puisse dire c'est que le bloc «condition féminine» au congrès fut des plus animé et dynamique.

Pour la responsable du dossier, l'un des enjeux était de sensibiliser au fait que les questions de condition féminine finissent par toucher tout le monde. «Prenez le mouvement Ma place au travail par exemple, l'enjeu des places en garderie touche autant les femmes que les hommes, on est ailleurs», explique Mélanie Pelletier, la deuxième vice-présidente du conseil central, «oui c'est un problème qui touche plus les femmes, parce que ce sont beaucoup plus souvent elles qui retardent leur retour sur le marché du travail et mettent leur carrière sur pause, mais ça touche aussi les pères, les familles, et même les milieux de travail dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.»

«L'objectif c'est que tout le monde se sente concerné par les enjeux de condition féminine et qu'on développe

une solidarité», exprime la vice-présidente, «il y a un lien à faire avec les luttes qui ont marqué le dernier mandat, plusieurs étaient menées surtout par des femmes, mais touchaient tout le monde, en les mettant en lumière on espère que les gens en prennent exemple et s'en inspirent. On veut que tout le monde se sente concerné quand on en parle et je crois que c'est réussi.»

Comment la responsable de la condition féminine envisage le prochain mandat? «Je nous vois très proactives, je nous imagine sortir un peu plus des sentiers battus», dit Mélanie Pelletier, «le prochain mandat, je le vois mouvementé, en action, avec un comité qui embrasse plus large en gardant toujours en tête l'objectif : on peut faire plusieurs choses en partant des enjeux de condition féminine, on s'en nourrit, mais les gains profitent à tout le monde. Je pense que c'est gagnant pour le comité et gagnant pour les membres par la suite.»

Changement de nom

Le congrès fut l'occasion de changer le nom du comité féministe du conseil central

Des membres du comité de la condition féminine au congrès

qui passe du «comité des femmes» au «comité de la condition féminine». Outre la concordance avec les autres instances du mouvement, il y a une certaine volonté de modernisation dans ce choix. «On change de nom pour que ce soit beaucoup plus actuel et que l'on parle davantage de condition féminine que de parler des femmes en général», explique Mélanie Pelletier, «ce que l'on veut, c'est de concentrer davantage sur les conditions de vie et de travail, c'est beaucoup plus large un comité de condition féminine qu'un comité des femmes, on veut vraiment travailler sur des enjeux et faire des gains.»

Des propositions à l'effet d'appuyer les luttes féministes, d'organiser la solidarité entre les travailleuses, de soutenir les actions régionales pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes que la CSN représente ont été adoptées. «Par rapport aux trois prochaines années, on ne veut pas juste essayer d'inclure les femmes dans les luttes de condition féminine, mais bien tous les militants, c'est un virage, notre message est clair : la condition féminine ça ne touche pas juste les femmes, ça touche tout le monde.» ■

Des finances saines

«Les finances du conseil central sont en très bonne santé», assure Louis Hamel, trésorier, «on a un surplus accumulé quand même assez important qui nous permet de voir venir.»

Le conseil central a terminé le dernier exercice financier avec un important surplus, mais prévoit un déficit pour l'exercice en cours. C'est ce qu'ont appris les congressistes lors des présentations des états financiers et des prévisions budgétaires. Gros plans sur les finances de notre organisation.

États financiers

Les états financiers pour l'exercice de 35 mois se terminant le 31 décembre 2021 affichent un excédent des produits sur les charges de 603 472 \$. C'est donc dire que le conseil central a fait un surplus, même si à l'origine les prévisions budgétaires prévoyaient un déficit.

Plusieurs choses expliquent ce surplus selon Louis Hamel. «La pandémie est venue complètement changer la distribution des postes», explique-t-il, «la tenue de nombreuses activités de façon virtuelle est venue réduire significativement les dépenses liées aux frais de déplacement et de locations de salles par exemple.» De plus, des absences non comblées au comité exécutif ont réduit considérablement les charges. «On a fonctionné à trois plutôt qu'à cinq sur le comité exécutif pendant le 2/3 du mandat», rappelle le trésorier, «juste ça, ça explique 25 % du surplus.»

Il y a eu aussi quelques bouleversements du côté des revenus. Bien qu'on aurait

pu craindre que la pandémie entraîne une diminution des per capita (plus de gens au chômage entraînant nécessairement une baisse des cotisations), ce n'est pas ce qui s'est passé. «On a eu beaucoup plus de per capita que ce qui était prévu», explique le trésorier, «c'est dans notre région que la progression de la CSN-Construction a été la plus forte et l'embauche massive dans le réseau de la santé, notamment des préposés-es aux bénéficiaires, a eu un impact.»

À noter, lors du dernier exercice, les revenus du conseil central étaient constitués à 97,5 % de per capita tandis que les dépenses de fonctionnement (incluant les salaires de l'équipe* et les libérations des membres du comité exécutif) constituaient 79 % des dépenses. Le reste des dépenses est essentiellement réparti entre les instances, les comités, la formation et les dons de solidarité.

«Les états financiers sont le portrait de nos finances, une photo de notre situation, il n'y a pas de retouche, pas de Photoshop», ajoute Louis Hamel, «c'est ça que j'aime de la CSN et du conseil central, on ne camouffle pas, si on dépasse les prévisions, on explique et c'est tout.» Pour le trésorier, présenter les états financiers en toute transparence est important pour la crédibilité du mouvement syndical. «C'est leur argent qui est au service des syndicats dans le fond, les gens ont le droit de savoir ce qu'on fait avec», dit-il. ■

*Le SAMVR est un service confédéral, les salaires des personnes conseillères et employées de bureau à la mobilisation ne sont pas assumés par le conseil central.



Photo : Simon Clark

Présentation au congrès

Le trésorier vole le show

Musique enlevante, danse suggestive, début de *strip-tease* pour finalement révéler un gilet sur lequel était écrit «les états financiers c'est important!», le moins que l'on puisse dire c'est que le trésorier du conseil central aura su surprendre et capter l'attention des congressistes. Poursuivant debout, à l'aide d'un tableau interactif inspiré des plateaux de télé, on peut dire que Louis Hamel a révolutionné la présentation des états financiers.

«Ça part de la volonté d'attirer l'attention des gens, qu'ils soient attentifs, et que ce ne soit pas plate», explique Louis Hamel. Mission accomplie? Une chose est sûre, on n'aura pas souvent vu des gens se lever pour filmer et prendre en photo un trésorier durant le point finances!

L'idée s'est construite petit à petit. «Au début, je pensais

faire ça un peu comme la météo puis je me suis inspiré des journalistes économiques à la télévision qui ont des tableaux interactifs», se rappelle Louis Hamel, «l'idée du t-shirt me trottait dans la tête depuis quelques semaines, mais j'ai pensé à une chanson et un *strip-tease* la veille seulement.» Inutile de dire que personne, sauf la présidence, n'était au courant

Louis Hamel, trésorier, en action

des plans du trésorier.

«Je pense qu'être debout et dynamique durant la présentation a eu un effet sur l'attention», dit le trésorier, «c'est comme quand tu es en formation, si la personne fait juste lire, c'est ennuyeux alors que si elle possède sa matière, qu'elle donne des exemples, qu'elle va au tableau, c'est plus vivant. C'est le même principe avec les finances.»

«Les gens versent des sommes, mais souvent ne prennent pas le temps de savoir comment elles sont dépensées», conclut Louis Hamel, «c'est une question de confiance et de respectabilité, il faut aider les gens à s'approprier les finances et les comprendre. Quand tu dépenses ton argent, il faut savoir où elle va, pour quoi tu la dépenses, on le fait dans nos vies personnelles, ça devrait être pareil dans le mouvement syndical.» ■

Des contrôles

Les états financiers du conseil central sont contrôlés par le Service des finances de la CSN et par un comité de surveillance élu en congrès. «Ça prend un comité de surveillance fort pour produire des états financiers crédibles», explique Louis Hamel, «il ne faut pas que ton comité soit complaisant, c'est notre cas, ça, c'est rassurant pour le groupe.»

Prévisions budgétaires

Pour le prochain mandat, le conseil central prévoit un déficit de 1091810 \$. Devrions-nous être inquiets? «On n'est pas là pour faire de l'argent, on est là pour redistribuer les sommes aux syndicats de façon responsable et c'est ce qu'on va faire pour les trois prochaines années», explique Louis Hamel, «ce n'est pas grave en soi de faire un déficit, l'important c'est que ça répond à un besoin.»

Le trésorier du conseil central précise, «le budget qu'on a fait en équipe c'est un budget somme toute réaliste, on n'a pas gonflé les chiffres pour dire "regardez, on va avoir un déficit pour réduire le surplus accumulé".» Le budget, donc, a été construit en toute transparence à partir des propositions soumises au congrès.

«Le virage de visibilité, se procurer un véhicule autant pour les membres que pour l'équipe, l'ajout d'une ressource en appui aux luttes et pour l'information, ça va permettre aux conseillers de donner plus de services aux syndicats», ce sont tous des

exemples de propositions qui ont une incidence sur les prévisions budgétaires indique Louis Hamel, qui pointe également vers les partenariats de communication dont le but est de faire rayonner les syndicats dans la région. Autre point à incidence budgétaire, «pour refléter la réalité, on a décidé de budgéter la libération à temps plein des membres du comité exécutif (auparavant seule la présidence était libérée cinq jours, les autres n'étant payés que quatre jours).»

«Dans trois ans, on pourra faire des choix sans nécessairement être déficitaire», ajoute Louis Hamel, «on a clairement les moyens d'assumer le budget qui a été adopté. Ça ne sert à rien de laisser dormir des surplus accumulés, il faut donner les services aux syndicats et se donner les moyens d'être fier de ce qu'on fait et montrer que le travail des syndicats est bénéfique pour la société. Et ce qui est beau avec la CSN c'est que les budgets sont présentés en assemblée et que les gens peuvent exprimer leur accord ou désaccord avec les orientations que l'on veut donner.» ■

Une année exceptionnelle pour Leucan

L'organisation d'un bar à bonbons pendant le congrès aura permis de récolter 3000 \$ pour le Camp Vol d'été Leucan-CSN. Si on ajoute les 9000 \$ ramassés grâce au défi tête rasée, ça fait une année exceptionnelle.

«On a récolté plus depuis le début du mandat que ce qu'on avait récolté sur plusieurs mandats auparavant», révèle Louis Hamel, «c'est énorme, c'est comme si on avait organisé un gros tournoi de golf.» Le trésorier trouve la cause importante et ça paraît. «C'est dans la région, la CSN est partenaire, c'est notre devoir d'épauler la cause et de s'impliquer pour que ce soit un succès, c'est ce qu'on a décidé de faire.» Pour le trésorier, il s'agit d'un bel élan de solidarité qu'il s'agit maintenant d'entretenir.



Photo : Simon Clark

Perspectives

Un congrès pour se donner de l'élan

Axer le congrès du conseil central sur la mobilisation c'est non seulement reconnaître ce qui s'est passé – le tiers des membres ont exercé leur droit de grève au moins une journée pendant le dernier mandat, du jamais vu—mais c'est aussi un pari sur l'avenir. Le conseil central entend, en effet, développer la solidarité en multipliant les rencontres entre syndicats autour des luttes des uns et des autres.

Développer la solidarité

«On a abordé la préparation du congrès en sachant qu'il ne nous appartenait pas, mais qu'il appartenait aux syndicats», se rappelle la présidente du conseil central, Barbara Poirier, «on a regardé un peu en arrière, dans le rétroviseur, en multipliant les témoignages, pour pouvoir regarder en avant et identifier ce dont les syndicats auront besoin pour les trois prochaines années.»

Pour la présidente du conseil central, le congrès démontre que tout est possible. «Ce qu'on souhaite pour nos syndicats, la solidarité la plus puissante, c'est possible, ce n'est pas irréalisable.» Pour Barbara Poirier, c'est l'expérience de la solidarité qui fait qu'on a le goût de rester, de s'investir, qui rend l'expérience militante agréable. «Prends la Davie par exemple, regarde comment c'est possible de développer la mobilisation, même en ne

partant de rien, et à quel point c'est payant», illustre-t-elle, «les gens de la Davie, ils sont partout en appui aux autres syndicats aujourd'hui.»

Conjoncture

«On peut faire le constat qu'on est au sortir d'une pandémie et qu'il faut se réajuster», pense Barbara Poirier, «les lacunes qu'il y avait avant sur le marché du travail ressortent puissance 1000; dans le secteur public, tout ce qui ne fonctionnait pas ressort plus fort, et, dans le secteur privé, les riches sont encore plus riches aujourd'hui alors c'est légitime que les travailleuses et les travailleurs veuillent améliorer leur sort.» Ce qui compte pour Barbara Poirier c'est ce qu'on fait avec ce constat. «Nous on est en train de se préparer pour aller chercher ce qui leur est dû à tout ce beau monde-là.»

Plusieurs négociations importantes auront lieu à court et moyen terme. «Il va y avoir les négociations du secteur public dès cet

automne, puis ce seront de nouveau les paramédics et les CPE, et il y a le privé qui n'arrête jamais, l'hôtellerie va repartir, etc.», énumère la présidente du conseil central, «même si pour certains c'est le jour de la marmotte, c'est toujours à recommencer, je suis persuadée que le congrès va nous permettre d'aller plus loin pour la mobilisation parce que maintenant ce ne sont plus des syndicats isolés que nous avons, c'est un conseil central, on va y aller ensemble.» Barbara Poirier croit que les gens ont bien compris que sans mobilisation, il n'y a pas de gains. «C'est ce qui ressort du congrès, l'importance de la mob, l'importance du conseil central, de ce qu'on a à offrir», dit-elle, «même si c'est toujours à recommencer, je crois qu'avec ce que les syndicats sont venus chercher, ce sera plus facile de mobiliser leurs membres.»

S'organiser

Pour gagner, il faut s'organiser. «Il faut se donner tous les moyens possibles pour aller aussi loin qu'il le faut», ajoute Barbara Poirier, «le congrès nous a démontré qu'on avait le potentiel d'être fort de 45000 voix, c'est fort ça, il faut qu'on arrête de chuchoter et de s'excuser d'exister, nos syndicats ont soif de ça je dirais.» La présidente du conseil central en prend

L'équipe du conseil central est équipée pour aller à la guerre... et la gagnée dit la présidente Barbara Poirier.

pour preuve la mobilisation organisée tout de suite après le congrès en appui aux lockoutés de Rolls-Royce. «On a organisé un autobus pour monter à Montréal, on a cassé le bras de personne là, et pourtant plusieurs syndicats sont venus, des chauffeurs du RTC et de la STL en passant par des gens du CHU et de la Davie, c'est comme si le congrès avait permis aux syndicats de se rendre compte qu'ensemble on est plus fort et que ça les légitimait dans leurs revendications.»

Pour la présidente du conseil

central, c'est le point de départ des objectifs pour les trois prochaines années. «On peut se féliciter de la participation au congrès d'une cinquantaine de syndicats représentant 75 % de nos membres», explique Barbara Poirier, «l'objectif c'est que minimalement les militantes et militants de ces syndicats-là se connaissent entre eux, développent une camaraderie, le plaisir d'être ensemble et que ce soit spontané. C'est possible, ça commence! On a une équipe pour aller à la guerre, non seulement ça, mais on a une équipe pour la gagner!» ■

Ajout de ressources

Le congrès a jugé bon d'ajouter une ressource polyvalente à l'équipe du conseil central en adoptant une proposition à l'effet de créer un nouveau poste de personne conseillère syndicale à la formation, à l'appui aux luttes et à l'information. «On a eu deux années complètement folles et le congrès a été préparé au milieu de plein de luttes, c'était très formateur, mais c'est fou pareil la quantité de travail abattu», explique Barbara Poirier, «pour nous c'est clair, il faut donner de l'air à l'équipe pour maintenir et développer le niveau de services auquel les syndicats ont droit.»

Le rapport de l'équipe de travail était à ce sujet éloquent, et préoccupant. En effet, la surcharge de travail a mené plusieurs salariés au bord de l'épuisement et occasionné un nombre record de congés de maladie. La nouvelle ressource s'occupera principalement de la formation des personnes militantes, en collaboration avec les membres du comité exécutif, des campagnes sociopolitiques et du rayonnement des luttes.

Aux origines de la fête du Travail



«Ce long congé est une gracieuseté du mouvement syndical.» Peut-être avez-vous vu circuler une vignette, en anglais ou en français, à cet effet sur Internet. Qu'en est-il au juste? Retour sur les origines de la fête du Travail.

Un malentendu persiste dans la gauche nord-américaine sur la signification et l'origine de la fête du Travail. En effet, on croit souvent que la fête du Travail, célébrée le premier lundi de septembre, a été créée par les patrons pour supplanter le 1^{er} mai, la Journée internationale des travailleuses et des

travailleurs. Or, il n'en est rien, la fête du Travail a bel et bien une origine syndicale.

Origine syndicale

Dès le milieu du XIX^e siècle, les syndicats organisent des fêtes et des défilés pour prendre leur place dans la société et célébrer les victoires de la classe ouvrière émergente. À Québec, par exemple, la très militante Société des journaliers de navires (le premier syndicat de débardeurs) organise une fête et un défilé rassemblant jusqu'à 5000 personnes tous les 23 juillet de 1867 à 1878 pour célébrer sa victoire contre les marchands et les arimeurs lors d'une grève en

1866. Il en est de même dans plusieurs villes du continent.

C'est lors d'un congrès à New York, en 1882, que les syndicats décident d'organiser de façon plus systématique des célébrations et de choisir une fois pour toutes une date unifiée. Le premier lundi de septembre est alors choisi non pas pour fin de commémoration, mais tout simplement parce qu'à cette période de l'année le temps est doux à New York et se prête bien à des défilés et pique-niques. L'initiative est un tel succès – 10000 travailleuses et travailleurs y prennent part – que la plupart des villes industrielles du continent emboîtent le pas.

Au Québec

La première célébration de la fête du Travail au Québec a eu lieu à Montréal en 1886 à l'initiative de l'Union des cigariers et sera reprise année après année. Le défilé est imposant, les gens marchent par métier, souvent en habit de travail, des chars allégoriques et des fanfares sont de la partie. Tous les médias couvrent l'évènement, souvent en première page.

Dès le départ, les syndicalistes font des représentations pour faire reconnaître la fête du Travail et en faire une fête légale (un jour férié). La Ville de Montréal en fait un jour civique en 1889, mais c'est un peu plus long avec les autres paliers de gouvernement. Les gouvernements fédéraux américains et canadiens emboîtent le pas la même année, en 1894, sensiblement pour la même raison (des politiciens espèrent ainsi s'attirer les faveurs du mouvement syndical à la veille d'élections). Les provinces n'ont pas le choix d'emboîter le pas (Québec le fera définitivement en 1899).

À Québec, le premier défilé syndical de la fête du Travail

Défilé de la fête du Travail, rue d'Aiguillon, à Québec, le 2 sept. 1895. Photo : BANQ

sera organisé en 1895. Assez rapidement, le défilé est jumelé à un pique-nique à l'exposition provinciale (Expo Québec) et en marque le début. À partir de 1918, avec l'apparition du syndicalisme catholique, on ajoute une messe. Le défilé, organisé par le conseil central, est très important pour le mouvement syndical et vise à marquer son importance dans la ville. Il n'est pas rare qu'il soit ouvert par le chef de la police et des pompiers et que le maire y assiste.

Après avoir gagné en importance au fur et à mesure de la progression du mouvement ouvrier, jusqu'à regrouper plus de 30000 personnes à Montréal dans les années 1920, les défilés de la fête du Travail perdront de leur attrait et de leur popularité à partir des années 1950. Les gens, dit-on, préfèrent profiter de la dernière longue fin de semaine de l'été pour passer du temps en famille et quitter la ville pour ceux et celles qui le peuvent. Au point où le conseil central se pose régulièrement la question de l'abandon de la célébration de la fête du Travail durant les années 1960, ce qu'il fera finalement en 1973, au profit du 1^{er} mai. ■

L'infolettre du jeudi du conseil central

La réplique



Conseil central
de Québec-
Chaudière-
Appalaches

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

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

Portraits de syndicalistes

Le Réflexe poursuit la série de portraits visant à vous présenter et vous faire connaître des syndicalistes de notre région. Après les membres du comité exécutif, nous poursuivons avec vos délégués du conseil syndical.

Catherine Caron

Catherine Caron est thanatologue de formation. Embauchée en 2007 à la Coopérative funéraire des Deux Rives, elle partage maintenant son temps entre ses fonctions syndicales, le rôle de conseillère aux familles et celui de thanatologue.

Comment en vient-on à vouloir devenir thanatologue? «Quand j'étais adolescente, je suivais des séries qui mettaient le métier en scène et ça me fascinait», explique Catherine Caron, «au secondaire on a eu une journée de "métiers en demande" et il y avait thanatologue dans le lot, je suis allée voir et ça a vraiment été vraiment un coup de foudre professionnel! Ça rejoint tellement de choses qui m'intéressent et qui me rejoignent : la biologie, l'anatomie, l'esthétique, la relation d'aide, la psychologie, etc.»

Catherine Caron s'est donc dirigée vers ce domaine. «Je ne savais pas que c'était une technique qui se donnait à Montréal, au Collège de Rosemont, je n'étais pas prête alors j'ai commencé par faire un an au cégep Limoilou avant de partir pour la métropole», raconte-t-elle. À peine sortie du cégep, la nouvelle diplômée se fait embaucher à

la Coopérative funéraire des Deux Rives.

La coopérative n'était pas syndiquée à l'époque. «En 2017, ça faisait plusieurs années que ça se jasant, c'était un bruit de fond, mais rien ne se passait», se souvient Catherine Caron, «c'est le mécontentement qui nous a amenés là, on avait levé un drapeau et alerté la direction sur nos insatisfactions, mais ça n'avait rien donné.» Pire, le directeur de l'époque avait répondu par une lettre de 7 pages niant ou minimisant les problèmes vécus par les salarié-es. «Quand on a vu ça, ça a été la goutte qui a fait déborder le vase et on est allés à la CSN», raconte-t-elle.

Catherine Caron a participé activement à la campagne de syndicalisation et cherché à s'impliquer dans le syndicat naissant. «Je voulais m'impliquer, mais je ne savais pas comment, je ne connaissais rien au syndicalisme», explique la militante. Certains la voyaient déjà présidente, mais elle n'y croyait pas, ne se sentant pas assez expérimentée. «J'ai plutôt été élue vice-présidente en février 2018», dit-elle. Sauf que la vie en a décidé autrement. Dès l'été 2018, elle était appelée à remplacer le président du syndicat, qui s'est désisté à la suite d'ennuis de santé et elle a été nommée présidente par intérim puis élue présidente. «J'ai gardé le poste, autant parce que j'aimais ça que parce que personne n'en voulait, les gens étaient bien contents que quelqu'un accepte de faire la job», explique Catherine Caron.

Ce n'est qu'après un long conflit – des journées de grève suivies d'un lock-out



Photo : Pascal Rathé

en 2021—et la découverte des différents services de la CSN, que Catherine Caron commence à s'impliquer en dehors de son syndicat local. Elle devient d'abord formatrice à la Fédération du commerce (CSN). «C'est mon conseiller qui m'a poussé là, si on veut», explique-t-elle, «moi je trouve ça intéressant parce que, forcément, pour donner de la formation, il faut posséder la matière et ça m'amène des connaissances qui sont ensuite bénéfiques pour mon syndicat local.»

Lors du congrès de cet été, Catherine Caron a été élue déléguée de la région métropolitaine de Québec au conseil syndical du conseil central. «Je trouve la gang du conseil central intéressante et c'est l'un d'en savoir plus sur la direction de la CSN, sur les orientations», nous dit-elle, «je trouve ça intéressant d'être plus proche, de m'impliquer un petit peu plus, mais là je n'en prends pas plus!»

Souvent les gens ont peur de s'impliquer, on a l'impression que ça va déborder sur notre vie personnelle croit la militante. «Il y a des moyens de ne pas se laisser envahir et de bien conjuguer le travail

Dans l'ordre habituel Catherine Caron et Michaël Patrick Bernier

et la vie syndicale», confie Catherine Caron, «mais, il faut utiliser les libérations!» Pour la présidente du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coopérative funéraire des Deux Rives (CSN), s'impliquer est important et enrichissant. «C'est important l'implication syndicale, ça permet d'être proche du monde, d'être au courant de ce qui se passe et, surtout, ça nous permet d'avoir une voix, il ne faut pas avoir peur de s'impliquer dans son syndicat quand on est un employé syndiqué», conclut-elle.

Michaël Patrick Bernier

Michaël Patrick Bernier travaille à l'entretien au Réseau de transport de la Capitale depuis une vingtaine d'années. «L'entretien au RTC c'est extrêmement varié, il y a une vingtaine de postes différents, ça peut aller de la vérification avant le départ, à l'entretien des bus, à l'entretien du réseau», nous explique-t-il, «présentement je suis sur le terrain, je suis préposé au réseau, donc je me promène un peu partout.»

La situation de l'emploi a bien changé au RTC. «Quand je

suis rentré, il y a vingt ans, c'était l'enfer, ils recevaient 750 c.v. pour 18 postes à pourvoir», raconte Michaël Patrick Bernier, «j'ai dû passer un concours, c'était un long processus qui durait trois mois, il fallait absolument vivre sur le territoire. Maintenant ce n'est plus comme ça, le RTC court après le monde et j'ai des collègues qui proviennent d'aussi loin que Trois-Rivières.»

Très rapidement, Michaël Patrick Bernier cherche à s'impliquer au syndicat. «Je savais que c'était un syndicat puissant, j'arrivais de Purolator et je n'avais pas été impressionné par les Teamsters», explique-t-il, «au RTC on voyait tout de suite que c'était différent avec la CSN et le comité exécutif présent sur le plancher. Dès ma première année, je me suis levé en assemblée générale pour demander ce que les employé-es temporaires pouvaient faire pour aider.»

Il se retrouve rapidement délégué des employé-es temporaires. «Ça a beau être une bonne job, bien payée et tout, reste que pour les employé-es temporaires il y avait des choses à améliorer, on m'a interpellé pour les représenter et j'y suis allé», se souvient Michaël Patrick



Photo : Simon Clark

Bernier, «ce sont mes instincts de Saint-Roch qui jouaient!» De fil en aiguille, le militant prend du galon et devient délégué régulier, puis vice-président SST et finalement président en 2014, poste qu'il occupera jusqu'en 2021. Après une pause de 11 mois, il s'est présenté comme délégué SST, poste qu'il occupe toujours.

Michaël Patrick Bernier a été élu Représentant à la vie régionale (RVR) pour la région métropolitaine de Québec au conseil syndical du conseil central en février 2022. «Je ne savais pas vraiment quelle était la fonction de RVR, mais on m'a appelé pour m'en parler», explique-t-il, «je n'étais plus au syndicat local, mais je voulais continuer de m'impliquer dans la centrale, le conseil central était idéal pour ça.» L'expérience fut concluante et le militant s'est représenté comme délégué lors du congrès de cet été. «C'est l'esprit d'équipe, l'accueil des gens, pouvoir communiquer avec les autres syndicats, voir comment ça marche, qui m'a gardé là», dit-il, «tu en apprends et tu peux partager ton vécu un peu, si ça peut aider d'autre monde dans leur militantisme, ça peut être intéressant.»

En parallèle, Michaël Patrick Bernier a entrepris des démarches pour devenir AMS (agent multiplicateur en syndicalisation). «Je me suis retrouvé là par référence, j'ai suivi une formation après un appel», raconte-t-il, «la mission des AMS c'est d'aller promouvoir la centrale lors d'opération de syndicalisation ou de maraudage [changement d'allégeance syndicale]. C'est comme le premier contact, la job terrain, ce qu'on appelait autrefois "faire de la clôture". On informe les gens des démarches, on aide à trouver des poteaux, à s'organiser.» Le militant assure que «le tout c'est d'être à l'aise avec les gens, même si tu as beaucoup d'expérience, les gens ne te connaissent pas, tu n'as pas de points parce que tu es officier syndical, c'est bon pour l'humilité, j'aime ça!»

Aux gens qui hésitent à s'impliquer syndicalement, Michaël Patrick Bernier suggère d'y aller graduellement. «Il faut faire un premier pas, y aller tranquillement, parler aux anciens, s'informer du passé, voir ce que c'était avant au lieu de penser que le syndicalisme c'est juste pour avoir du salaire, c'est loin d'être juste pour ça, il y a aussi une expérience humaine sur les difficultés que nos collègues peuvent vivre en dehors du travail», estime-t-il. Le militant croit qu'on n'est jamais obligé de faire cavalier seul, de croire qu'on a l'expérience pour tout faire, «je dirais aux officiers syndicaux de faire équipe avec leur conseiller, de développer une relation, mon expérience à moi c'est que quand on s'implique à la CSN, on a du support, les ressources sont là, il y a du monde pour nous aider.» ■

Dupont Canada

Réunis en assemblée générale le 21 juillet, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de E.I. Dupont Canada - Thetford inc. (CSN), à Thetford Mines, ont adopté l'entente de principe qui leur était présentée. D'une durée de trois ans, la nouvelle convention prévoit des hausses moyennes de 17% (max 24%) la première année et de 2,5% par année les deux suivantes. Solidarité!

Industries Rouillard

Réunis le 20 juillet en assemblée générale, les membres du Syndicat des travailleurs (euses) des Industries Rouillard – CSN ont adopté à 79% l'entente de principe qui leur était présentée. L'entente, obtenue après trois mois de négociations et de moyens de pression, prévoit les plus importantes hausses de salaire de l'histoire du syndicat (27% sur 7 ans) ainsi qu'une révision complète de la structure de rémunération permettant de reconnaître l'ancienneté.

Le comité de négociation du syndicat est conscient qu'il reste encore du rattrapage à faire, mais souligne être allé chercher beaucoup plus que ce que l'employeur offrait au départ grâce à la mobilisation et à l'appui des membres du syndicat. Il émet le souhait que la solidarité et la cohésion se maintiennent et permettent d'aller chercher encore plus la prochaine fois.

MPI

Réunis en assemblée générale le 8 juillet, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de MPI Moulin à papier de Portneuf – CSN ont adopté l'entente de principe qui leur était présentée, à 73 %.



Industries Rouillard

De l'avis du syndicat, l'entente prévoit plusieurs gains intéressants, notamment concernant les mécanismes de promotion et de mouvement de main-d'œuvre, ainsi que l'ajout de nombreux articles sur les conditions de travail comme les congés de maternité, le harcèlement psychologique, la santé-sécurité, etc. Des changements au niveau des congés annuels ont également été apportés pour assurer une meilleure distribution des vacances pendant la période estivale. Notons également l'ajout d'une banque d'heures supplémentaires, un programme de préretraite plus complet, une journée mobile et un férié supplémentaire.

D'une durée de quatre ans, la nouvelle convention collective prévoit des augmentations de salaire de 15 % ainsi que le doublement de toutes les primes et une nouvelle allocation pour les vêtements de travail. Rappelons qu'il s'agit d'une première convention CSN, le syndicat ayant été accrédité le 11 août 2021 (les travailleuses et travailleurs étaient représentés auparavant par les Métallos).



Signature de convention chez Gentec

SQDC

L'entente de principe intervenue entre la SQDC et le Syndicat des employées et employés de la SQDC-CSN (SEESQDC-CSN) a été adoptée à 71% lors d'assemblées générales le 26 juin.

La FEESP nous informe que les syndiqué-es obtiennent des améliorations notables dont des hausses de salaire de 16% à 34% sur 4 ans, l'atteinte du sommet de l'échelle salariale en 3 ans et demi plutôt qu'en 8 ans et l'amélioration des horaires de travail.

Gentec

La nouvelle convention collective a été signée le 23 juin chez Gentec. Adoptée à l'unanimité, la convention prévoit des augmentations de salaire allant de 30,68% à 44,60% pour la durée de la convention.

Le Syndicat des employés de Gentec Électro-Optique inc.(CSN) considère avoir atteint tous les objectifs fixés par l'assemblée générale (relativité salariale pour plus d'équité, établissement d'échelles salariales claires, règles évidentes pour l'octroi des échelons, augmentations salariales décentes, possibilité de distribuer la reprise de temps sur deux semaines).

Le seul point sur lequel la partie patronale a refusé de bouger concerne la durée de la convention (7 ans). Un mécanisme de protection relative contre l'inflation vient toutefois compenser pour cette longue durée.

Autres ententes

- Sages-femmes – 19 août
- Hema-Québec – 17 juillet
- Indigo – 20 juin
- Saint-Ferréol-les-Neiges – 10 juin

GRANDE MANIFESTATION

POUR LA JUSTICE
CLIMATIQUE ET SOCIALE

#23SEPTQC

23 SEPTEMBRE 2022

RENDEZ-VOUS DÈS 13H
AU PARC DES BRAVES

750 CHEMIN STE-FOY



Joignez-vous au
cortège CSN !

Recherchez les drapeaux du conseil central



Conseil
central
de Québec-
Chaudière-
Appalaches