le RÉFLEXE

Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches (CSN) - février 2023

Alimenter le feu de la solidarité

Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches

Toute l'actualité sociale et syndicale de la région

VRAIMENT PUBLIC

La CSN lance une nouvelle campagne confédérale en santé et services sociaux. L'objectif est de sensibiliser la population et de mobiliser les travailleuses et les travailleurs pour un système vraiment public. Il y aura une première mobilisation, à Québec, le 31 janvier.

C'est la fameuse « refondation du système de santé », annoncée par le ministre Dubé au printemps dernier, qui a amené la CSN à bouger. « Ça fait très longtemps que l'on prend des positions sur le système de santé à la CSN, probablement depuis 1921 », explique le deuxième vice-président de la CSN, David Bergeron-Cyr, « c'est vraiment l'annonce des 50 mesures du ministre qui nous a forcé à relancer une campagne confédérale. » La promesse, en pleine campagne électorale, que le gouvernement allait autoriser la construction de mini-hôpitaux privés, dont l'un à Québec, est venue confirmer l'urgence de se mobiliser.

Le privé en santé est loin d'être une solution. « Les mini-hôpitaux privés vont nuire aux services publics », explique David Bergeron-Cyr, « ça va vampiriser les ressources, il n'y aura pas soudainement plus de travailleuses et de travailleurs. En plus, ils vont choisir ce qu'ils vont faire, ils vont laisser tous les cas les plus lourds au secteur public et ne prendre que ce qui est simple et payant. Oui, des gens vont avoir des soins, mais ça va empirer la situation pour tous les autres. »

Le thème de la campagne, « vraiment public », s'est imposé de lui-même. « Le système de santé qu'on s'est donné au Québec n'a jamais été 100 % public », rappelle le vice-président, « déjà les médecins n'ont jamais accepté de devenir des salariés, mais, en plus, le privé prend de plus en plus de place en santé. » Outre le désinvestissement, il faut rappeler que, depuis le début des années 2000, un certain nombre de chirurgies sont permises au privé, on a créé les Groupes de médecine familiale, qui sont essentiellement des entreprises privées, etc. « Il y a toujours eu du privé en santé, mais là on est rendu à 30 % des soins qui sont au privé selon une étude de l'IRIS », rappelle David Bergeron-Cyr.

« Nous ce que l'on dit c'est que pour avoir un système de santé égalitaire, universel, accessible et gratuit pour tout le monde, ça prend un système vraiment public », rappelle le syndicaliste. L'objectif de la campagne est de sensibiliser la population à la situation et de valoriser le système public. « Les solutions que l'on met de l'avant tournent autour de ce qu'on appelle ''nos trois D'' », explique David Bergeron-Cyr, « il faut déprivatiser, décentraliser et démocratiser le système de santé. » L'enjeu central est de ramener les décideurs dans les régions et les établissements, de donner de l'autonomie et du pouvoir sur l'organisation du travail aux travailleuses et aux travailleurs et de réaffirmer et renforcer le caractère public du réseau.

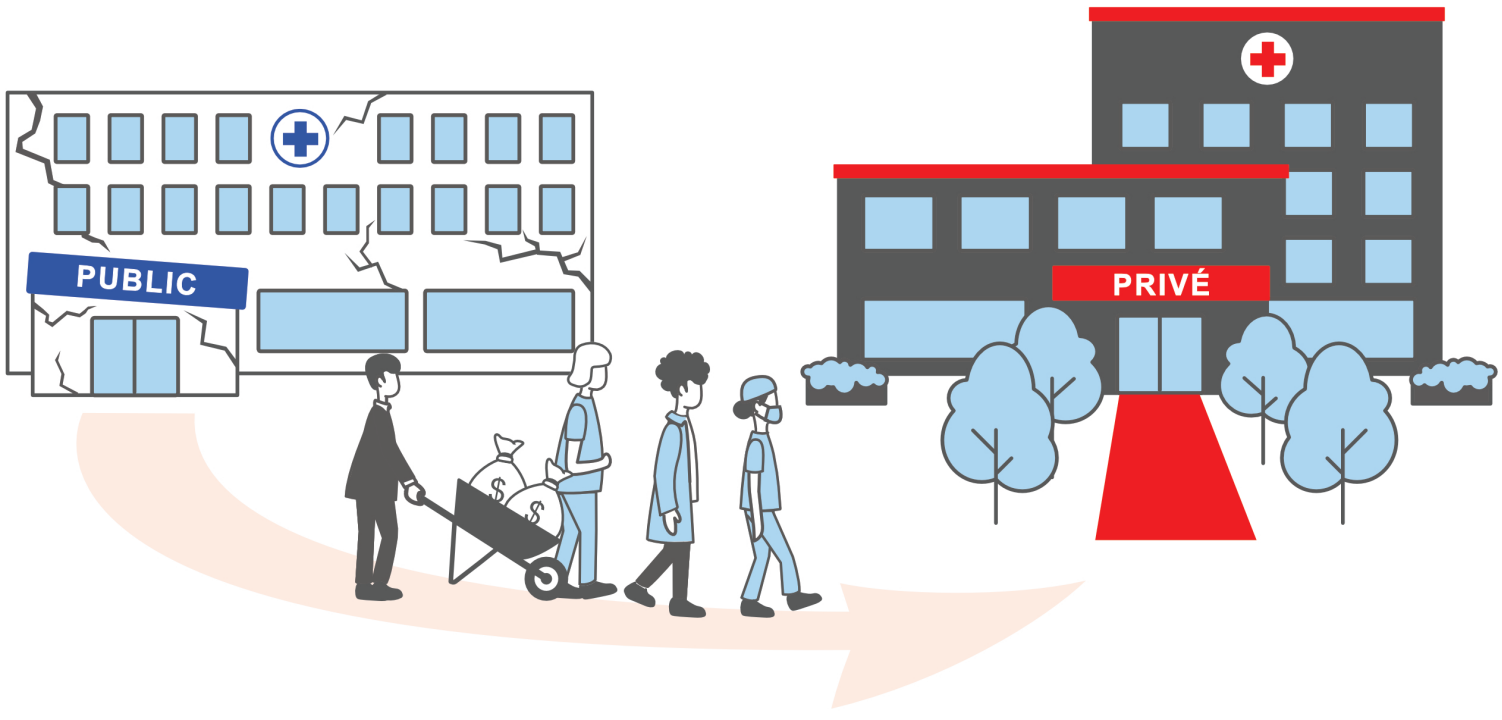
David Bergeron-Cyr, deuxième vice-président de la CSN

Photo: Simon Clark

La campagne comporte certes un argumentaire, plutôt étoffé d'ailleurs, et des outils de communication, mais repose surtout sur la mobilisation. « L'objectif c'est de mobiliser largement pour faire pression sur le gouvernement pour avoir ce qu'on mérite : un vrai système public », explique le vice-président. D'ailleurs, une première mobilisation aura lieu le 31 janvier, à Québec, dans le cadre de la reprise des travaux à l'Assemblée nationale.

« C'est une campagne qui concerne tout le monde, pas juste les syndicats de la santé, on est tous et toutes des usagers du système de santé », conclut David Bergeron-Cyr, « on ne va pas juste parler des conditions de travail des employé-es du réseau, c'est un projet de société que l'on défend. »

Pour en savoir (beaucoup) plus : https://www.csn.qc.ca/vraiment-public/ ■



« Les mini-hôpitaux privés vont nuire aux services publics, ça va vampiriser les ressources, il n'y aura pas soudainement plus de travailleuses et de travailleurs. »

– David Bergeron-Cyr

Négociation coordonnée des CHP

C'est parti

La négociation coordonnée dans les centres d'hébergement privés est bel et bien démarrée. Un premier règlement respectant la plateforme de négociation a été adopté le 14 décembre au Manoir Sully tandis que des votes de moyens de pression, excluant la grève, ont été pris au début du mois de janvier dans deux résidences du Groupe Sélection (Roseraie et Les Marronniers).

Moyens de pression

Fortes de mandats adoptés à l'unanimité, il est fort probable que les sections Roseraies et Les Marronniers du Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec–CSN entament des moyens de pression d'ici la fin du mois. L'objectif est de forcer l'employeur à négocier le volet salarial des deux accréditations (le normatif est réglé). Les travailleuses et travailleurs des deux résidences réclament notamment un salaire minimum de 18 $/heure.

Rappelons que la CSN et la FTQ se sont entendues pour revendiquer un salaire minimum de 18 $/heure pour les préposé-es aux bénéficiaires à l'entretien et aux services alimentaires des centres d'hébergement privés. Cette demande s'avère nécessaire pour contrer les conditions de pauvreté auxquelles sont soumis ces travailleuses et travailleurs essentiels.

Un 1er règlement

De leur côté, les travailleuses et les travailleurs de la section Manoir Sully du syndicat ont adopté à 100 %, le 14 décembre dernier, l'entente de principe qui leur était présentée. La nouvelle convention respecte la plateforme de la négociation coordonnée, prévoit un salaire minimum de 18 $ et des augmentations d'environ 4 $ sur 3 ans selon le titre d'emploi.

Rappelons que 10 sections du syndicat régional représentant un peu moins de 500 travailleuses et travailleurs participent à la présente ronde de négociation coordonnée. ■

Résidence La Roseraie

le 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: Bérengère Lottin

Crédits photos: CCQCA, Nicolas Lefebvre Legault, Pascal Ratthé et Simon Clark.

Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches

Restaurants de l'Assemblée nationale

Les parlementaires vont voir la CSN dans leur soupe

Les travailleuses et les travailleurs des restaurants de l'Assemblée nationale, qui ont rejoint la CSN en mai dernier, sont en mode mobilisation pour la négociation de leur première convention collective. Un mandat de moyens de pression a été adopté à l'unanimité, à la fin du mois de novembre.

Depuis, les syndiqué-es multiplient les moyens de visibilité (port du foulard, rassemblement à l'extérieur). Des actions qui ne sont pas passées inaperçues puisque des députés des groupes solidaires et péquistes ont posé des questions et signifié verbalement leur appui de principe. Il y a fort à parier que les parlementaires risquent de voir la CSN dans leur soupe, littéralement, si la négociation n'avance pas rapidement. ■

Rien ne va plus à Héma-Québec

Alors que les infirmières et infirmières auxiliaires croyaient avoir en poche une entente de principe, d'ailleurs adoptée en bonne et due forme en juillet dernier, leur employeur renie sa parole et veut maintenant leur retirer la parité avec leurs collègues du secteur public. Après quatre ans de négociation, les syndiquées ont donc repris le sentier de la mobilisation. Un front commun avec leurs collègues de Montréal, affiliées à la CSQ, a été créé et une première manifestation simultanée a eu lieu le 18 décembre dernier.

La situation est d'autant plus choquante que leurs syndicats ont appris récemment que le premier dirigeant d'Héma-Québec a eu droit à une augmentation salariale de pas moins de 30 % entre 2019 et 2020. Pendant ce temps, les infirmières et infirmières auxiliaires de l'organisme n'ont reçu aucune augmentation salariale depuis 2018. ■

Photo: Pascal Ratthé

Photo: Louise Leblanc

Le plan de mobilisation et de recours à la grève se précise

Ce dimanche, 15 janvier, se tenait l'assemblée générale du Syndicat des employé-es de transport Autobus B.R. (CSN) et du Syndicat des employés du transport scolaire Tremblay et Paradis (CSN) afin de paufiner leur plan de mobilisation et de recours à la grève. Depuis, les deux syndicats ont envoyé des avis de grève au ministère du Travail dans le but de déclencher un arrêt de travail au matin du 30 janvier prochain. On reste à l'affût pour la suite des événements. Solidarité ! ■

Les voyages forment la jeunesse (… et les syndicalistes)

Une trentaine de militantes et militants du conseil central, plusieurs accompagnés de leurs enfants, ont pris le bus un beau samedi matin d'octobre. Non, ce n'était pas pour aller aux pommes, mais plutôt pour soutenir les grévistes de la COOP de Lanaudière qui soulignaient un an de conflit par une marche. Au moment d'écrire ces lignes le dossier n'était malheureusement toujours pas réglé. ■

Bannière du conseil central lors de la grande manifestation pour la justice sociale et climatique du 23 septembre dernier.

Climat, justice sociale : même combat

Le conseil central participe à la mise sur pied d'une nouvelle coalition régionale sur les thèmes de la justice sociale et climatique. Le besoin de se coaliser de façon permanente s'est fait sentir après quelques années d'organisation ad hoc d'évènements et de manifestations avec toujours sensiblement les mêmes acteurs des milieux étudiants, communautaires et féministes.

Trois revendications centrales ont été retenues par la nouvelle coalition, soit : accélérer la lutte à la crise écologique, notamment par une sortie urgente des énergies fossiles, réinvestir massivement dans les programmes sociaux et les services publics et, finalement, mettre de l'avant une transition juste pour les communautés et les travailleuses et les travailleurs. Outre son lancement le 2 février, le premier projet de la Coalition sera l'organisation d'une grande manifestation le 22 avril pour le Jour de la Terre. ■

Solidarité intersyndicale

Des syndicats de la région au rendez-vous

On le sait, les conflits de travail peuvent être particulièrement durs sur le moral et le portefeuille des travailleuses et des travailleurs qui les vivent, surtout quand les semaines succèdent aux mois et que le conflit s'enlise. C'est dans ce contexte que la solidarité, notamment financière, prend toute son importance.

À l'heure où le conseil central milite activement pour que les syndicats affiliés se dotent de politiques formelles de dons (une proposition type sera d'ailleurs déposée à la prochaine assemblée générale), nous voulons souligner la solidarité exemplaire du secteur de l'hôtellerie. En effet, alors que le lock-out au Hilton Homewood Suites de Tremblant, dans les Laurentides, s'éternisait (c'est réglé depuis) ; trois syndicats de la région ont voté en assemblée générale de faire un don rétroactif et récurrent de 100 $/mois tant que durerait le conflit. Il s'agit des camarades du Château Mont-Sainte-Anne, de l'Hôtel Classique et de l'Hôtel Le Concorde. Un exemple inspirant. ■

Violences faites aux femmes

Un geste concret de solidarité

Cette année, les membres du comité de condition féminine du conseil central ont décidé de souligner le 6 décembre et les 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes par un geste concret de solidarité. En effet, elles ont organisé une collecte de vêtements d'hiver pour Inter-Elles, une maison d'hébergement de deuxième étape accueillant les femmes victimes de violence conjugale. Les dons ont été remis à l'organisme en marge d'un rassemblement tenu le 6 décembre au 155, boul. Charest Est. C'était important pour nous non seulement de nous recueillir, mais aussi de poser un geste concret de solidarité. ■

Trois ans sans augmentation

Au 31 décembre, le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Caisse d'économie solidaire Desjardins (CSN) soulignait une troisième année consécutive sans augmentation de salaire (leur convention est échue depuis deux ans). Les échos que nous recevons indiquent que l'employeur n'est pas près de régler et voudrait imposer la structure salariale du mouvement Desjardins.

Lors des premières activités de visibilité des syndiqué-es, cet automne, la présidente du conseil central, Barbara Poirier, s'amusait que le baptême du camion de la mob du conseil central ait eu lieu devant… les locaux de l'édifice historique de la CSN à Québec. « On avait dit que si les boss ne voulaient pas nous voir dans leur cour, ils avaient juste à se tasser du chemin, j'avoue que je n'aurais jamais pensé que l'on serait ici pour notre première sortie », avait-elle alors dit en souriant. C'était en octobre, disons qu'on commence à la trouver de moins en moins drôle. ■

Société de transport de Lévis

Un manque de vision pour le transport en commun

Au moment d'écrire ces lignes, faute d'une entente de principe malgré un blitz de négociation, les usagères et usagers du transport en commun de la Rive-Sud devait composer avec un nouvel arrêt de travail. En effet, le Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud a annoncé le déclenchement d'une grève de 6 jours du 23 janvier au 28 inclusivement. La négociation se poursuit dans l'espoir de rapprocher les parties et d'en arriver à un règlement satisfaisant.

Par Jérôme Godbout, conseiller à l'information

La dernière convention collective a pris fin le 31 décembre 2021. Depuis, malgré les nombreuses séances de négociation, il reste encore du chemin à faire. « L'absence d'un mandat sérieux pour négocier du côté de l'employeur est réellement un frein majeur dans l'avancement de nos discussions. Nos demandes sont claires et limpides. Nous demandons la fin de la sous-traitance et l'abolition des postes temporaires », indique le président du syndicat, Alain Audet.

Une première journée de grève historique a d'ailleurs eu lieu le 14 novembre dernier pour tenter de dénouer l'impasse. Depuis sa fondation il y a plus de 40 ans, le syndicat n'avait jamais interrompu le service pour aller en grève. « C'était une première en plus de 40 ans, ça démontre bien notre sérieux et notre bonne volonté. Malheureusement, on se bute à un manque d'ambition politique de la part du maire à investir dans le transport en commun », précise le syndicaliste.

Il renchérit en indiquant « le maire Lehouillier se plaît à dire haut et fort que la ville est l'une des plus prospères de la province. Ce qu'il ne dit pas c'est qu'elle traine de l'arrière en matière de transport en commun et d'investissements. Définitivement un manque de vision pour une ville du XXIe siècle. »

Par habitant, Lévis consacre beaucoup moins de financement à son réseau de transport en commun que des villes comparables. De plus, la croissance démographique de la ville est sans égale. Elle se situe au premier rang en termes de croissance démographique au Québec en dépassant largement ses projections année après année. À ce sujet, la présidente du Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches (CSN), Barbara Poirier, n'hésite pas en indiquant : « les citoyennes et les citoyens de la ville de Lévis ne sont pas des contribuables de seconde zone. Ils méritent d'avoir les mêmes services que la Rive-Nord. En plus, quand le maire dit qu'il faut respecter la capacité de payer des contribuables, il commencerait à être temps d'arrêter de *pitcher* l'argent des contribuables à des compagnies privées en sous-traitance et de l'investir dans son propre réseau de transport public. L'argent est là, il faut juste arrêter de financer le privé. Ça demande juste un peu de courage et de volonté, ce qui semble complètement absent. »

Des demandes pour soutenir le transport en commun

Actuellement, ce sont près de 30 % des syndiqué-es qui sont sur appel, sans garantie d'heure. « En temps de pénurie de main-d'œuvre, c'est fini le temps partiel. Si on veut attirer du monde, il faut être attrayant. La sous-traitance actuellement, c'est un frein pour la rétention de la main-d'œuvre. On a du monde encore temps partiel, sans garantie d'heure, pendant qu'on sous-traite des lignes ? Vraiment ? C'est de l'aveuglement volontaire de ne pas voir le problème », s'indigne le président du syndicat.

C'est d'ailleurs ce que l'on peut observer quand on porte attention aux effectifs de la société de transport. En décembre 2021, le syndicat comptait 117 membres. Ils sont aujourd'hui 110. Une diminution qui sous-entend indéniablement une diminution des services et du réseau.

Autre signe avant-coureur d'une catastrophe annoncée, plus d'une trentaine de chauffeurs du Réseau de transport de la Capitale (RTC) sont des habitants de Lévis. « Quand des chauffeurs vivant sur ton territoire décident de traverser les ponts pour aller faire le même travail, mais pour une autre société de transport, il y a une prise de conscience à avoir. On dirait que malgré tout, ça ne semble pas suffisant pour raisonner l'administration pour mobiliser les ressources et un mandat de négociation clair », souligne le président du syndicat.

Les réponses de l'employeur au sujet de l'annonce de la grève ne rassurent en rien sur l'évolution des négociations. Toujours selon le président du syndicat, « il est important de comprendre ici que l'annonce de la grève a été faite plusieurs jours d'avance pour donner une chance à la négociation. Malheureusement, encore aujourd'hui, malgré un blitz de négociation, le fossé entre nos demandes et les offres de la société de transport reste encore trop grand. »

Les premières réactions de la part de l'employeur font en effet écho à ces propos. Ses annonces de respecter les demandes de la médiation en déposant une offre globale sont logiques, mais ne démontrent pas une augmentation de la motivation ou encore des ressources. « Si on retourne toujours porter le même message, peu importe que l'on respecte le processus ou non, on ne progresse pas. L'espoir était de leur montrer clairement qu'il était temps de dialoguer sérieusement pour éviter un conflit de travail. Malheureusement, ce ne fut pas suffisant. »

Faute d'une entente de principe, les membres du Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive Sud (CSN) ont déclenché lundi 23 janvier matin une grève de 6 jours. Des membres d'autres syndicats de Lévis et du conseil central étaient présents en solidarité pour l'installation de la grève.

Forte solidarité intersyndicale

Un élan de solidarité syndical peut aussi être observé sur la Rive-Sud du fleuve en appui à ces syndiqué-es. En effet, plusieurs membres d'autres syndicats sont venus prêter main-forte au syndicat durant ses activités de mobilisation. Une solidarité à l'image de la CSN qui vient grandement influencer le rapport de force que tout un chacun peut vivre dans son propre milieu de travail. L'appui des membres du syndicat du chantier Davie, du CISSS de Chaudière-Appalaches, du Centre de services scolaire des Navigateurs ainsi que du Réseau de transport de la Capitale, leur vis-à-vis sur la Rive-Nord a grandement influencé la vigueur et la mobilisation de tous les syndiqués présents. Le président du syndicat conclut d'ailleurs en indiquant « on est mobilisés et on a eu l'appui des autres syndicats de la région, c'est une solidarité qu'on a rarement vue et qui change tout. Nos membres nous le disent. » ■

Pendant ce temps dans le secteur privé

Des règlements à l'avantage des travailleuses et des travailleurs!

Les travailleuses et les travailleurs de la Fonderie Bibby-Ste-Croix lors de l'adoption de leur nouvelle convention collective.

Alors que ni l'inflation ni la pénurie de main-d'œuvre ne semblent avoir d'effet sur les « offres » patronales dans le secteur public, la situation est très différente dans le secteur privé. Ainsi, plusieurs règlements récents dans Chaudière-Appalaches sont à l'avantage des travailleuses et des travailleurs et viennent améliorer grandement les conditions de travail, en voici trois.

Par Jérôme Godbout, conseiller à l'information

Hausses de salaire importante chez Sanimax

Chez Sanimax, à Charny, les syndiqué-es viennent de signer une nouvelle convention collective qui prévoit des augmentations de salaire de 21,5 % sur quatre ans, dont 11,5 % rétroactif pour 2021.

Outre ces augmentations de salaire, la nouvelle convention comporte plusieurs améliorations des conditions de travail. Notons une augmentation des primes de soir et de nuit jusqu'à 2,50 $ de l'heure, un nouveau mécanisme pour accéder au temps double à l'avantage des travailleuses et travailleurs, une augmentation de la cotisation REER de 3 % pour tous et de 3,5 % pour ceux et celles qui ont plus de 10 ans d'ancienneté, plus d'uniformes pour les mécaniciens de garage et une modification des horaires à 36 h par semaine payés 40 h.

Ce règlement est un excellent exemple que peut avoir la solidarité et l'union, surtout en temps de pénurie de main-d'œuvre. C'est aussi une démonstration de ce que peuvent accomplir des syndicats et des employeurs qui sont prêts à négocier franchement pour améliorer les conditions de travail et la rétention de la main-d'œuvre.

Des gains majeurs pour les employé-es de bureau du chantier Davie

Au chantier Davie, à Lévis, les employé-es de bureau sont le dernier groupe à avoir renouvelé sa convention collective. D'une durée de huit ans, la nouvelle convention collective prévoit notamment des hausses de salaire à la signature allant de 20 % à 45 % selon le cas. En outre, le salaire minimum au chantier passera de 18,10 $ de l'heure à 26,10 $.

Outre les augmentations de salaire, la nouvelle convention collective prévoit également un mécanisme de protection contre l'inflation. En effet, les augmentations de salaire des années subséquentes seront de 5 % ou l'IPC + 0,5 % en 2024, le meilleur des deux, et 2,5% ou l'IPC + 0,5 %, le meilleur des deux, pour chaque année de 2025 à 2030. De plus, différentes primes sont bonifiées et un mécanisme plus avantageux de calcul du temps supplémentaire est instauré. Ces mécanismes de protection deviennent de plus en plus pertinents, particulièrement dans un contexte d'inflation comme aujourd'hui.

Les conditions de travail sont également sensiblement améliorées. Les syndiqué-es bénéficieront dorénavant de deux semaines de fermeture rémunérée durant le temps des fêtes et de deux congés supplémentaires pour raisons familiales. Les employé-es auront la possibilité de faire du télétravail selon les besoins opérationnels, des horaires plus flexibles sont instaurés ainsi que la possibilité d'un horaire de 40 h par semaine étalé sur 4 ou 5 jours, également selon les besoins opérationnels.

Cette entente est le fruit de la solidarité de tous les syndicats présents au chantier maritime Davie. La force et la détermination des membres, conjuguées à l'appui des deux autres syndicats CSN présents sur le chantier leur a permis d'aller chercher un règlement qu'ils et elles méritent amplement. Encore un bel exemple de solidarité intersyndicale qui paie vraiment!

Merveilleuse entente pour les travailleuses et les travailleurs de la Fonderie Bibby-Ste-Croix

Juste avant les fêtes, les travailleuses et les travailleurs de la Fonderie Bibby-Ste-Croix se sont prononcés sur les dernières offres de l'employeur pour le renouvellement anticipé de leur convention collective. La nouvelle convention prévoit notamment des augmentations de salaire de 24 % sur quatre ans, dont 19 % à la signature.

Avec ces augmentations de salaire, la Fonderie Bibby-Ste-Croix se retrouve dans le haut du classement salarial dans la région. En outre, la nouvelle convention collective prévoit une majoration des primes de soir et de rotation ainsi qu'une fermeture rémunérée pour le temps des fêtes pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de profiter pleinement du temps des fêtes avec leur famille et ami-es.

Encore une fois, le marché de l'emploi actuel offre de réelles opportunités aux travailleuses et aux travailleurs. Les derniers règlements survenus dans la région en sont la preuve. Le secteur privé semble comprendre l'importance d'une rémunération adéquate et de conditions de travail convenables pour retenir la main-d'œuvre. L'espoir est maintenant que le secteur public entendra raison et emboîtera le pas.

La présidente du Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches (CSN), Barbara Poirier, indique à cet effet « les employeurs de la région devraient prendre bonne note de ces règlements, qui s'ajoutent à quelques autres du même genre dans Chaudière-Appalaches. Quand on respecte l'intelligence des travailleuses et des travailleurs, qu'on accepte de verser des salaires réellement compétitifs et de bonifier les conditions de travail, c'est possible de s'entendre et de travailler ensemble pour améliorer l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans nos entreprises syndiquées. » ■

Vous méritez mieux. Joignez la CSN !

Toujours confidentiel - 418 647-5810
sesyndiquer@csn.qc.ca

Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches
CSN

Portraits de syndicalistes

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

Nicolas Lescauwier

Nicolas Lescauwier travaille chez Beneva et occupe la fonction de premier vice-président au sein du Syndicat des employés de bureau de SSQ Vie (CSN). Il s'implique également dans le conseil central à titre de délégué de la région du Québec métropolitain.

Natif de la banlieue parisienne, Nicolas Lescauwier a fait ses études en France et a intégré la police nationale. Il immigre au Québec en 2007 dans le but d'améliorer la qualité de vie pour sa famille et pour lui. «Je souhaitais être davantage en contact avec la nature et adopter un rythme de vie sain.»

À l'origine, Nicolas Lescauwier comptait continuer sa carrière de policier au Québec, mais ce plan n'a pas fonctionné puisque sa formation en France n'était pas reconnue ici. Étant donné qu'il avait besoin d'un revenu à son arrivée, il a postulé auprès d'institutions financières et de compagnies d'assurances, puisqu'il avait également de l'expérience auprès de ce type de société. C'est SSQ qui a communiqué avec lui en premier, lui offrant la possibilité d'un travail permanent en lien avec les REER.

Pour le nouvel arrivant, l'implication syndicale allait de soi. «Ma famille a toujours été impliquée dans diverses causes, que ce soit syndicale, sportive ou scolaire. Il était donc naturel pour moi de m'investir», confie Nicolas Lescauwier. S'il a levé la main pour militer au conseil central, c'est qu'il avait envie de faire une différence. «Dans le cadre de mon travail, je ne voulais pas simplement réaliser mes tâches quotidiennes, je voulais m'engager plus largement et contribuer à un environnement de travail positif, apporter mes idées et apporter ma pierre à l'édifice.»

«J'apprécie aider au conseil central, c'est une belle équipe, jeune, il y a un renouveau de l'image et des idées ainsi qu'un fort dynamisme», explique le militant, «nous sommes en mode solution, pas seulement en mode critique, et on essaie de travailler sur les problèmes en amont. Ça rejoint ma philosophie.»

Aux gens qui hésitent à s'impliquer à la CSN, Nicolas Lescauwier suggère de foncer. «Il faut s'ouvrir et essayer de découvrir ce qu'il en est. Il y a beaucoup à gagner en s'impliquant», suggère-t-il, «l'image que l'on avait de la CSN, un peu archaïque, est en plein changement. L'organisation est de plus en plus proactive. J'ai du plaisir à échanger avec les autres membres de la CSN. C'est beaucoup plus constructif que l'on pourrait croire.»

Télétravail

S'il est un secteur impacté par le développement du télétravail, c'est bien celui des assurances. «Je suis retourné une seule fois au bureau depuis le début de la pandémie», mentionne Nicolas Lescauwier. Quel est l'impact sur la vie syndicale?

«Avec le télétravail, nous avons perdu la possibilité d'échanger autour de la machine à café», explique le syndicaliste. «Nous avons donc fait appel aux outils technologiques, comme la mise sur pied d'une page Facebook. Puisque nos rencontres sont maintenant virtuelles, elles permettent à un plus grand nombre de membres d'y participer. Aussi, nos membres sont mieux informés, et ce, en temps réel, car nous avons augmenté la fréquence de nos Infos-membres. Cette recette fonctionne bien pour nous.»

Nicolas Lescauwier termine en mentionnant que le côté social et humain reste primordial pour la mobilisation. C'est pourquoi son syndicat organise des activités sociales comme des 5 à 7. «Même si le télétravail fait grandement partie de nos vies, il faut continuer d'être présent pour nos membres. C'est important.»

Alain Samson

Photo : Simon Clark

Nicolas Lescauwier

Alain Samson

Alain Samson est monteur d'acier au chantier Davie, à Lévis, et s'implique au Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon (CSN), où il est délégué syndical, et au conseil central où il est délégué pour la région administrative de Chaudière-Appalaches.

Natif de Rivière-au-Renard, en Gaspésie, Alain Samson a beaucoup roulé sa bosse avant d'atterrir à Lévis. À 18 ans, il a quitté sa région natale pour Montréal avant de s'établir quelques années à Calgary, faire un passage dans l'armée, et aboutir à Longueuil pour apprendre le métier de soudeur-monteur.

«Je me suis retrouvé au chantier par un concours de circonstances», explique Alain Samson, «j'étais au chômage et des amis m'ont dit que la Davie embauchait, j'ai pris une chance et j'ai appliqué, ils m'ont pris et depuis je suis là.» C'était en septembre 2014. «J'ai pris une chambre jusqu'à ce que j'ai ma permanence, c'est par la suite que j'ai déménagé officiellement à Lévis.»

Dès son entrée en poste, Alain Samson constate qu'il y a un syndicat bien en scelle au chantier. «J'étais curieux, j'ai voulu voir ce que c'était», nous raconte-t-il, «je me suis présenté comme délégué, mais je n'ai pas été élu, je n'étais pas connu.» C'est à sa deuxième tentative, en octobre 2019, qu'Alain Samson est élu délégué syndical, d'abord comme agent de griefs puis, depuis 2021, comme représentant en prévention.

«Je voulais dynamiser la vie syndicale et amener un vent de renouveau sans tout changer parce que c'est impossible», explique le militant, «le chantier c'est un monde à part et le syndicat aussi, mais c'est une belle expérience. Ce qui m'a donné la pique c'est que, tout de suite en rentrant au syndicat, ça parlait de négo et ça, ça m'a accroché.»

C'est le goût de s'impliquer qui a amené Alain Samson au conseil central. «Avec la négo, ce qui m'a le plus intéressé c'est la mob, crinquer le monde et les amener au combat», poursuit-il, «j'ai pensé qu'au conseil central, avec l'aide des conseillers à la mob, on pourrait amener ça ailleurs et aider d'autres gens à se mobiliser. C'est un peu ça qu'on a fait avec la STL par exemple [les militantes et militants de la Davie ont participé à presque toutes les activités de mobilisation du Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN)].»

Pour Alain Samson, les travailleurs et les travailleuses ne devraient pas hésiter à s'impliquer dans leur syndicat et à la CSN. «Si quelqu'un veut s'impliquer, il va trouver une place pour lui et des gens qui veulent militer avec lui, c'est sûr, il n'y a pas à hésiter!» ■

Des ressources communautaires pour accompagner les travailleuses et les travailleurs

L'intégration de nouveaux arrivants, surtout s'il s'agit de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires, peut poser des défis considérables pour les syndicats. Récemment, le conseil central a été appelé à travailler avec des organismes communautaires en immigration pour dénouer certaines situations. *Le Réflexe* vous présente aujourd'hui deux organisations qui peuvent venir en aide aux syndicats et accompagner les travailleuses et les travailleurs migrants.

Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTTI)

La CSN collabore depuis années avec le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTTI), une organisation de défense de droits qui a vu le jour à Montréal au début des années 2000.

Avec la régionalisation de l'immigration et l'augmentation du nombre de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires un peu partout, des besoins ont commencé à émerger en région. «Ce sont les travailleuses et les travailleurs migrants qui ont le plus de problèmes et de besoins auxquels le CTTI peut répondre», explique Raphaël Laflamme, un des organisateurs du CTTI basé à Québec, «la bureaucratie et la paperasse gouvernementale en immigration sont très compliquées et les gens ont besoin d'aide pour s'y retrouver.»

Dans la région de Québec, c'est le scandale de la Villa Mon domaine, où des préposé-es aux bénéficiaires ont été victimes de traite de personnes, qui a été la bougie d'allumage il y a deux ans. Raphaël Laflamme a commencé à travailler avec le centre à ce moment, d'abord de façon militante puis comme salarié depuis un an. «Au jour le jour, c'est un travail de défense individuelle de droits, on aide les gens avec leurs démarches», explique l'organisateur communautaire, «mais on essaie d'être une organisation dirigée par ses membres, on implique les travailleuses et les travailleurs dans des comités pour venir en appui, notre idée c'est de développer la conscience des gens et de les amener vers l'action collective.»

Photo : Simon Clark

Raphaël Laflamme, organisateur communautaire au CTTI

Le CTTI a un long historique de collaboration avec les syndicats. «Ça peut être pour aider à créer de la solidarité entre locaux et migrants ou pour des campagnes de syndicalisation dans des milieux de travail où il y a beaucoup d'immigrants», explique le militant, «ça peut aussi être pour des campagnes politiques, les travailleuses et les travailleurs migrants sont d'abord et avant tout des travailleuses et des travailleurs, donc des campagnes comme le Premier mai ou Minimum 18 $ ça les touche aussi.» Il arrive aussi que des syndiqué-es soient recommandés par leur syndicat au CTTI pour des questions spécifiquement liées à l'immigration.
Actuellement, le CTTI a des membres sur le terrain et un organisateur communautaire à Québec, mais pas de locaux. On peut les rejoindre par courriel à cti.iwc.quebec@gmail.com

Le Tremplin

Le Tremplin est un centre pour personnes immigrantes et leurs familles à Lévis, fondé en 2007. «Ce sont quatre femmes immigrantes qui ont constaté un trou de service à Lévis qui ont monté l'organisme de toute pièce», nous explique le directeur du Tremplin, Guillaume Boivin, «aujourd'hui, nous comptons sur une quinzaine de salariés, dont des conseillers en intégration qui parlent plusieurs langues et qui peuvent accompagner les personnes dans leur installation et intégration.» L'organisme offre également un volet de services aux entreprises pour favoriser l'accueil et l'intégration des travailleuses et des travailleurs migrants.

Les enjeux d'immigration sont de plus en plus présents dans la région de Chaudière-Appalaches. «Il y a eu une augmentation de 75 % de l'immigration à Lévis en cinq ans, de 2016 à 2021», explique Guillaume Boivin, «la pénurie de main-d'œuvre est tellement exacerbée, c'est fou, ça change la donne très rapidement. Par exemple, le nombre de résidents temporaires, qui inclut autant les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires que les étudiants étrangers, est passé d'environ 300 à 1800 à Lévis.»

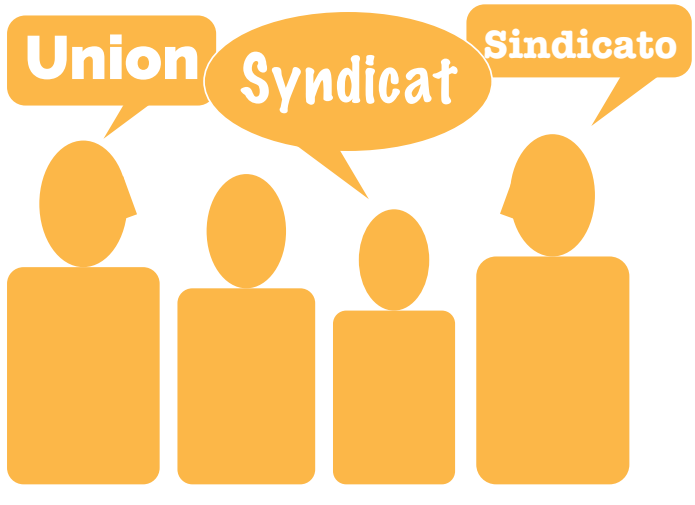
«Tous nos dossiers sont importants, mais les besoins les plus grands sont avec des gens qui ont une autre langue et une culture plus éloignée de la nôtre», relate Guillaume Boivin, «il y a des cultures qui ont des rapports à l'autorité, à la hiérarchie ou au temps, qui sont très différents des nôtres.» L'organisme offre d'ailleurs également des formations pour les employeurs, pas juste les travailleuses et les travailleurs immigrants. «L'idée c'est de s'assurer que les gens soient bien accueillis, que leur intégration se passe bien en allant au-devant des problèmes éventuels.»

Le Tremplin peut aider les syndicats pour la résolution de certains conflits. «Par exemple, on peut aider à désamorcer des conflits qui ont une base culturelle en aidant les gens à apprendre à se comprendre», explique le directeur, «on peut donner de la formation adaptée par exemple.» Selon Guillaume Boivin, il ne faut pas hésiter à recommander des travailleuses et des travailleurs immigrants au Tremplin, même si leur entreprise ne fait pas appel à ses services. «On va aider les gens, l'important c'est qu'ils ne tombent pas entre deux chaises», dit-il.

Pour le service aux entreprises, le territoire du Tremplin couvre Québec et Chaudière-Appalaches. Pour les services directs aux travailleuses et aux travailleurs, on parle plus de Lévis. «Mais les gens peuvent nous contacter, peu importe où ils sont, au pire on va référer les gens aux bons organismes locaux», conclut-il.

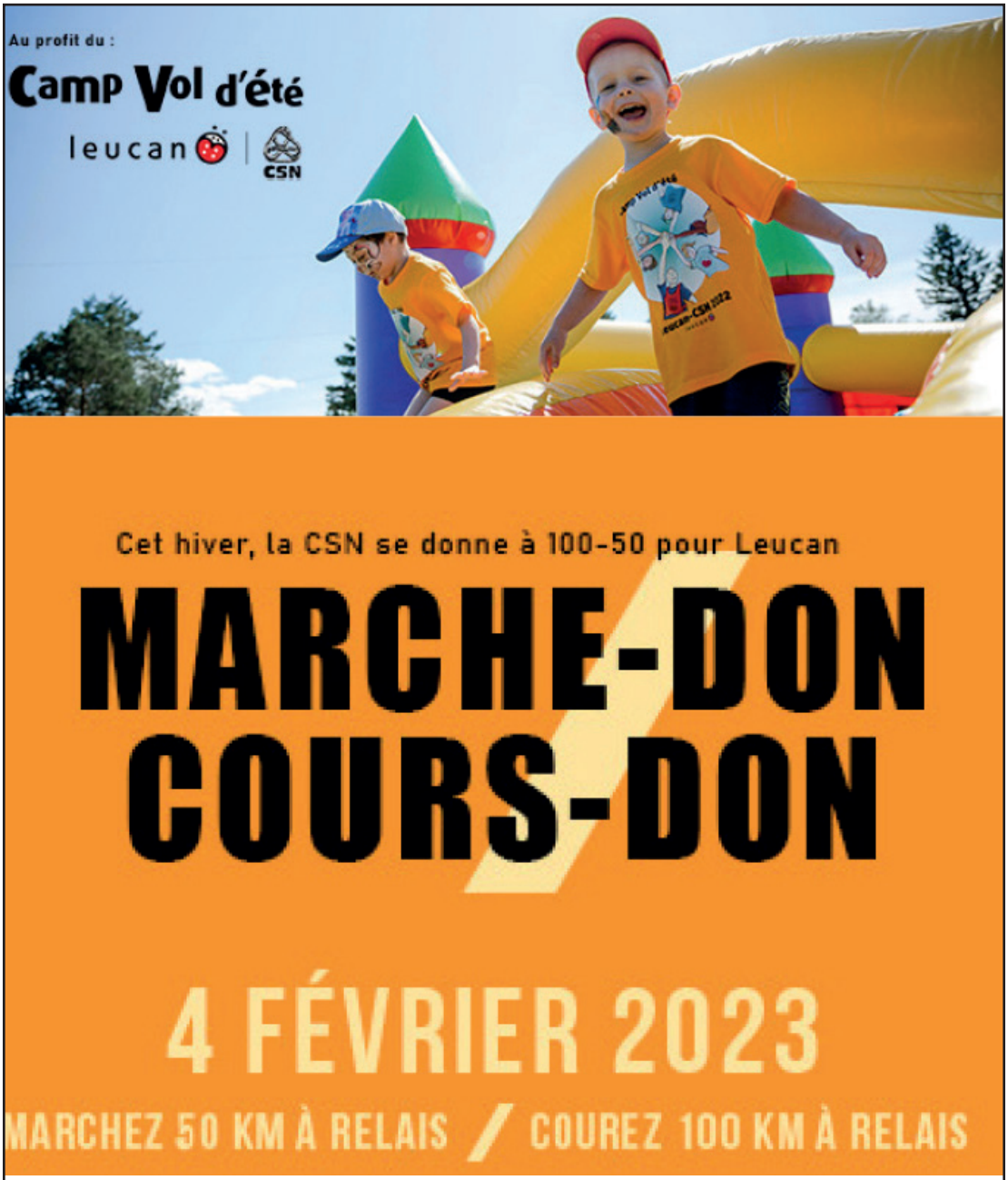
Les coordonnées du Tremplin, courriel ou téléphone, sont sur leur site à letremplinlevis.com ■

Nouveau ! **De l'aide pour la communication**



Banque de personnes-ressources pour supporter les syndicats dans la communication avec leurs membres ne parlant pas ou peu français. Informez-vous auprès du secrétariat du conseil central.

Conseil central de Québec–Chaudière-Appalaches
CSN



Activité bénéfice pour le Camp vol d'été Leucan-CSN

Le conseil central est très fier de vous inviter à la première activité hivernale au profit de la Fondation Camp vol d'été Leucan-CSN : Marche-don, Cours-don. L'activité se tiendra le 4 février 2023 à compter de 7 h au parc Victoria, beau temps, mauvais temps.

Il s'agit d'une très grande cause, car Leucan et la CSN unissent leurs efforts depuis plus de 25 ans à soutenir les enfants atteints de cancer et leur famille. Leucan offre un moment de répit aux enfants et aux parents durant une semaine lors du Camp vol d'été Leucan-CSN. Pour créer votre équipe et vous inscrire : https://bit.ly/3TTGlBd ■