

Équité salariale

Plus de 25 ans de travail, et encore du chemin à faire!

Les syndicats du réseau de la santé ont relancé récemment la lutte pour régler des plaintes en maintien de l'équité salariale qui traînent depuis plus de 12 ans. Josée Marcotte, vice-présidente du secteur public à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) est catégorique : «Le gouvernement veut devenir un employeur de choix. Nous ce qu'on lui dit c'est qu'il y a urgence d'agir pour régler ces plaintes en équité salariale. On a une pénurie majeure pour le personnel de bureau (...) et quand on ajoute les problématiques d'équité salariale, il n'y a rien qui nous aide à retenir notre monde.»

Militer par l'action!

Pour essayer de renverser la tendance et faire bouger les choses, plusieurs syndicats se mettent en action quotidiennement. Sur la Rive-Sud de Québec, le Syndicat du personnel de bureau, techniciens et des professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches – CSN a commencé dernièrement à remettre de l'avant les enjeux d'équité salariale.

La présidente du syndicat, Annie Dubois, rappelle que «ce sont 64 % de nos membres qui sont affectées par ces plaintes en équité salariale. C'est un gros morceau et je peux vous confirmer qu'elles ont hâte d'avoir ce qu'elles méritent!»

Pour mettre de l'avant l'enjeu, le syndicat a fait une tournée de certains établissements au

début du mois de mars pour encourager les échanges et la discussion sur la question. Il n'en a pas fallu beaucoup pour que les membres se sentent impliqués et concernés. «La participation a été excellente et les échanges ont été très positifs. Je pense sincèrement que ça a aidé l'enjeu de pouvoir en parler ensemble et de le revendiquer.»

Lorsque questionnée sur l'impact qu'à une telle lenteur dans le traitement des plaintes en matière d'équité salariale, la présidente était sans équivoque, «abandonnée». C'est le terme qu'elle a utilisé pour souligner comment ses membres se sentent face à la situation. À la suite d'années difficiles, dans un contexte de travail changeant et où le manque de main-d'œuvre est criant, elle ne s'explique pas comment le gouvernement peut manquer autant de respect



Le syndicat a même fait la distribution de chandails pour souligner la revendication actuelle et exiger un juste salaire!

envers sa propre loi et surtout, les femmes qui constituent le réseau de la santé.

12 ans de lutte pour la justice!

Il est évident qu'un manque de reconnaissance aussi flagrant de la part du gouvernement lui-même influence la perception que les femmes ont d'elles-mêmes et de leur travail.

Josée Marcotte souligne à cet effet : «(...) qu'elles se sentent méprisées. Quand on ajoute dans les négociations qu'il y a des groupes prioritaires, mais qu'elles ne sont jamais incluses; c'est du mépris, un manque de reconnaissance flagrante et on arrive à la limite de ce qu'elles sont capables d'endurer après 12 ans d'attente.»

Au même moment où cette lutte fait rage, le secteur public est en pleine renégociation de ses conditions de travail. En parallèle de cette négociation, le gouvernement tarde et tarde à reconnaître comme il se doit les femmes qui travaillent dans des domaines administratifs.

Mélanie Pelletier, deuxième vice-présidente et responsable du dossier de la condition féminine au Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) y voit l'exemple parfait d'une ségrégation entre les hommes et les femmes dans le secteur public. «Alors que les salaires de la population en général continuent d'augmenter tous les ans, on observe une stagnation des salaires dans le secteur public. Malheureusement, parce qu'elles y sont largement majoritaires (plus de 78 %), ce sont les femmes qui écopent le plus de

cette situation et qui doivent se battre jour après jour pour être respectées!»

Cette stagnation des salaires témoigne du fait que les mesures d'austérité des 18 dernières années ont touché plus durement les femmes, mais également du fait que l'État employeur a usé et abusé de son pouvoir législatif en limitant sévèrement le droit de grève et en imposant plus souvent qu'à son tour les conditions de travail du personnel du secteur public par décret.

«À l'image de sa gestion globale du secteur, les plaintes en équité salariale et leur délai de traitement sont de bons exemples de la mauvaise gestion et du mépris du gouvernement envers ces femmes qui y travaillent. Imaginez, ça fait plus de 12 ans que le litige perdure, 12 ans à attendre la justice la plus élémentaire.»

Cependant, si le passé peut être garant de l'avenir, souvenons-nous que le gouvernement a toujours plié face aux demandes des syndicats en matière d'équité salariale au profit des travailleuses des secteurs affectés. Ce n'est qu'une question de temps avant que la victoire soit vôtre mesdames! Équité et solidarité pour toutes et tous! ■

Vous avez dit équité salariale?

Le chemin est long et parsemé d'embûches pour les femmes désirant atteindre une fois pour toutes l'équité salariale. Malgré l'adoption en 1996 d'une loi portant spécifiquement sur la question, le salaire moyen d'une femme représentait 91 % du salaire moyen d'un homme en 2021. Il est plus que malheureux de voir encore aujourd'hui, plus de 25 ans suivant l'adoption de la loi, des femmes de partout au Québec avoir de la difficulté à atteindre l'équité salariale qu'elles méritent!

Comble de l'ironie, même les postes gouvernementaux ne sont pas encore complètement équitables en termes de salaire. Cela fait maintenant 12 ans que des plaintes en matière d'équité salariale ont été formulées au gouvernement pour des postes dans les secteurs administratifs et de bureau. Cela représente près de 30 000 femmes qui attendent encore d'être reconnues comme elles se doivent. Le

gouvernement lui-même, qui devrait être un grand défenseur des lois qu'il adopte, ne les respecte même pas!

Pourtant, le fondement de leur revendication est simple. Dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale*, le gouvernement est obligé de prendre une photo de la situation pour analyser si la situation a évolué. À cet effet, il a pris une première photo de leur travail en 2001. À l'époque, les travailleuses travaillaient encore avec une dactylo. Malheureusement, quand le gouvernement a repris sa photo en 2010 et 2015, il a considéré que la tâche était toujours la même.

«Comme s'il n'y avait jamais eu de différence et d'évolution du travail entre la dactylo et l'ère numérique. On paye ces femmes-là comme si on était encore à l'air de la dactylo!», s'indigne la vice-présidente de la FSSS-CSN, Josée Marcotte.



Les infirmières et infirmières auxiliaires d'Héma-Québec ont gain de cause

C'est à l'unanimité que les membres du Syndicat des infirmières et infirmières auxiliaires d'Héma-Québec-CSN ont accepté, en assemblée générale, l'entente de principe qui leur a été présentée le 19 mars. Après bien des péripéties, dont une demi-journée de grève en pleine tempête de neige, les syndiquées ont finalement eu gain de cause sur leur principale revendication à savoir la parité salariale avec les infirmières et infirmières auxiliaires du réseau. Les militantes de ce syndicat peuvent être fières de leur victoire! ■

La BANQ en lutte

Assez c'est assez! Les travailleuses et les travailleurs de la Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BANQ) ont épuisé leur réserve de patience et se sont mis en grève pour cinq jours à partir du 14 février. Il y a de quoi : leur convention collective est échue depuis mars 2020 et leur dernière augmentation de salaire remonte à cinq ans. Les 350 membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs uni-es de BANQ-CSN travaillent dans 13 points de service un peu partout en province (à Québec, ils sont notamment aux Archives nationales à l'Université Laval). Autrefois affilié au SFPQ, leur nouveau syndicat a été accrédité le 4 novembre 2019. La négociation de leur première convention CSN a débuté en octobre 2021. À noter, advenant le cas où la négo ne débloquerait pas, il leur reste encore 5 journées de grève de la banque adoptée à 94 % le 16 janvier dernier. À suivre. ■



Deux journées de grève aux restaurants de l'Assemblée nationale

Un autre 8 mars militant

Les membres du comité de la condition féminine n'ont pas chômé dans les jours entourant le 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes. Journée thématique le 2 mars, participation à un panel le 7 mars, rassemblement des femmes du secteur public avant le travail devant le Conseil du trésor le 8 mars, manifestation sur l'heure du midi avec le Regroupement des groupes de femmes de la Capitale-Nationale. Le thème de cette année, Résistances féministes, était particulièrement bien choisi. ■

Écœurés de se faire niaiser, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs des restaurants de l'Assemblée nationale – CSN ont débrayé deux jours les 14 et 15 mars. Il s'agissait d'une première expérience de grève pour ce syndicat arrivé à la CSN en mai dernier. Les grévistes réclamaient du sérieux dans leur négociation et une accélération dans les discussions pour en arriver enfin à une entente négociée. Un constat de conciliation est intervenu depuis et sera présenté prochainement aux membres. Espérons que leur appel aura été entendu! ■

La cyberviolence n'arrête pas aux portes du syndicat

«T'est tellement cute», «situ veux un amant, fais signe», «tu as un cul d'enfer»... Les mots qui s'affichent à l'écran sont lus à voix haute par des militantes. Les délégués (une centaine) sont silencieux, tellement qu'on peut entendre le bruit des frigidaires dans le fond de la rue Saint-Joseph où s'est réunie l'assemblée générale du conseil central.

À quelques semaines du 8 mars, les militantes du comité de la condition féminine du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) ont monté un atelier coup de poing sur la cyberviolence en contexte syndical. Le moins que l'on puisse dire, c'est que ce fut un choc pour les hommes présents! Savoir que leurs collègues reçoivent des commentaires plus qu'inappropriés c'est une chose, de voir ces mêmes commentaires défiler à l'écran c'est autre chose.

«Nous avons voulu sensibiliser tout un chacun, à ce que les femmes peuvent recevoir comme message à caractère sexuel aujourd'hui à l'intérieur du mouvement, notre mouvement», explique Mélanie Pelletier, vice-présidente du Conseil central de

Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) et responsable du dossier de la condition féminine, «parce que, oui, ça arrive souvent».

Des militantes syndicales reçoivent ainsi régulièrement des commentaires sur leur habillement, des avances sexuelles, des «compliments» sur leur corps, etc. Cela arrive pendant et après des assemblées syndicales, pendant et après des visites sur des lignes de piquetage, pendant et après des représentations politiques et des passages dans les médias. Parfois, les commentaires sont dits de vive voix, souvent ils arrivent par texto, par Messenger ou sur les médias sociaux.

Certains commentaires visent clairement à déstabiliser et à faire taire les femmes qui occupent l'espace public. «L'autocensure forcée signifie que les voix des femmes sont sous-représentées, ce qui réduit la diversité dans les discussions et les décisions sociétales, politiques et économiques», dénonce Mélanie Pelletier.

On aurait pu espérer que le mouvement syndical soit un espace sécuritaire pour les femmes qui décident de s'y investir, or, il



Un documentaire pour aller plus loin

C'est dans la foulée de la sortie de l'excellent documentaire «Je vous salue salope, la misogynie au temps du numérique» qui a été projeté lors de la journée thématique en condition féminine que les militantes du comité de la condition féminine du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) ont voulu savoir ce qu'il en était de la cyberviolence en contexte syndical.

On le sait, une forme de violence patriarcale particulièrement vicieuse se déploie de manière décomplexée sur internet. Selon les dernières statistiques, 73 % des femmes ont déjà subi une forme de violence en ligne. De quoi parle-t-on? Par exemple, 53 % des jeunes femmes ont déjà reçu des images sexuellement explicites qu'elles n'avaient pas sollicitées. De plus, 54 % des femmes qui ont été victime de cyberviolence connaissaient l'agresseur. Résultat, pour la moitié des femmes, internet n'est pas un endroit sûr pour partager leurs idées.

Il est possible de louer le documentaire, d'organiser une projection ou de le voir à la maison, tous les détails sur le site Web du film à <https://jevoussaluesalope-film.com/>

n'en est rien. Les militantes et les dirigeantes syndicales sont soumises exactement aux mêmes formes de cyberviolence que toutes les autres femmes. Sans

même faire d'appel à toutes, simplement en demandant aux femmes impliquées dans notre mouvement syndical, nous avons trouvé assez de matériel pour monter un atelier au complet portant sur la cyberviolence qui leur est destinée.

«On comprend qu'on a été cowboy un peu, qu'on sort des sentiers battus, mais tout ça, c'est bien réel», rappelle Barbara Poirier, présidente du conseil central, «Ce que les délégué-es ont vu, ce sont des messages que des femmes reçoivent sur leurs cellulaires, dans leurs activités syndicales.» La syndicaliste explique que très souvent les femmes ne parlent pas de ces messages avec leurs conjoints ou leurs collègues, ou alors seulement avec d'autres militantes. «Je pense que c'est parce qu'en plus de notre propre peine et notre propre indignation, il faudrait aussi gérer la leur», dit-elle, «donc on garde ça pour

nous, on se tait ou on en parle entre femmes.» L'accumulation, selon Barbara Poirier, amène une grande lassitude et beaucoup de colère. «Il y a autre chose qui naît de cette colère-là», laisse-t-elle tomber, «pas besoin de chercher bien loin pour voir d'où viennent des étiquettes comme "féministe enragée" ou "femme frustrée".»

L'objectif de l'atelier, toutefois, n'était pas de pointer du doigt ou de cultiver un certain sentiment de culpabilité. «Ce que l'on recherche, ce sont surtout des alliés dans les luttes», explique Barbara Poirier, «la condition féminine a beau être un volet très important à la CSN, il arrive que certains se questionnent sur sa pertinence ou roulent des yeux quand on en parle, ce qu'on espère en organisant des ateliers comme celui-là c'est que de plus en plus de camarades comprennent mieux pourquoi on y met tant d'efforts et en quoi c'est encore pertinent en 2023.» ■

Nouveau ! De l'aide pour la communication

Union Syndicat Sindicato



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.



Des mots qui font taire

La Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN) a publié l'an dernier une étude portant sur la prévention du cyberharcèlement au sein des entreprises médiatiques et des mesures de soutien aux victimes apportées par les employeurs. Nous nous sommes entretenus avec Annick Charette, présidente de la fédération, pour en savoir plus.

Cette étude nous apprend que plus de la moitié des journalistes disent avoir subi du cyberharcèlement dans le cadre de leur travail. Pire, plus d'une ou un journaliste sur 10 dit avoir évité de couvrir certains sujets par peur d'intimidation et de représailles. Pourtant, le travail journalistique est au cœur de notre société et de notre vie démocratique. Sa liberté et sa capacité à traiter d'un sujet ou d'un autre se doivent d'être protégées pour nous assurer de ne pas laisser sous silence de l'information importante pour la population.

«Ce que l'on doit comprendre, c'est que les journalistes vivent dans un climat de peur et de harcèlement récurrent qui les empêche d'accomplir convenablement leur travail. Le harcèlement vient aussi affecter leur capacité à avoir un regard positif sur leur travail», indique Annick Charette.

Au-delà même du cyberspace, Annick Charette nous indique que de plus en plus de journalistes doivent maintenant retirer leur

affichage --enlever ou cacher les logos des médias qui les emploient par exemple -- pour éviter de subir de l'intimidation ou du harcèlement en public.

Nous avons tous encore à l'esprit les événements des dernières années où des personnes travaillant pour différents médias se sont fait injurier, bousculer et agresser dans l'exercice de leurs fonctions pour les forcer à mettre fin à leur reportage. «Ce que l'on doit comprendre de ça, c'est que ça se produit ici au Québec. Pas besoin d'aller en zone de guerre pour subir l'intimidation», nous indique-t-elle.

Les dernières années nous démontrent donc un monde en pleine évolution. Les limites sont maintenant complètement différentes de ce qu'elles étaient au tournant des années 2000. «Maintenant, à partir du moment où tu fais ton travail et te penches sur un sujet qui peut porter à la controverse, il n'est plus rare de voir cette contestation s'articuler de n'importe quelle façon, et souvent avec récurrence, notamment à cause des médias sociaux. C'est une condition de travail qui n'existait pas il y a seulement quelques années et qui se doit d'être adressée», souligne la présidente de la fédération.

Des solutions pour l'avenir

Bien que le contenu de l'étude soit consternant, il ouvre la porte à une prise de conscience collective de l'enjeu, mais aussi à des solutions à mettre en place



Annick Charette, présidente de la FNCC-CSN

afin de protéger non seulement les journalistes, mais aussi le monde journalistique et ce pour quoi elles et ils travaillent, l'information. Elle se trouve au cœur de notre exercice démocratique et les travailleuses et les travailleurs qui la constituent se doivent d'être protégés pour nous assurer qu'elles et ils puissent effectuer leur travail sans crainte de représailles.

C'est d'ailleurs pour cette raison que la FNCC-CSN a décidé d'agir pour tenter de mitiger les impacts que peut avoir le cyberharcèlement sur les travailleuses et les travailleurs de l'information. Dans un premier temps, une formation d'un peu plus d'une heure a été mise sur pied. Annick Charette nous en parle davantage : «C'est

une formation qu'on donne en collaboration avec les chercheurs qui ont participé à l'étude dans les milieux d'enseignement pour les préparer à ce qui les attend et leur offrir la chance de s'outiller un peu avant que ça leur arrive.»

Du même souffle, des rencontres avec les employeurs sont organisées pour tenter de mettre en place, de façon non partisane et conjointe, des plans d'action et des solutions pour protéger les travailleuses et les travailleurs qui doivent conjuguer quotidiennement avec ces enjeux.

Finalement, il y a une volonté de faire une seconde partie de recherche qui prendrait la forme d'un observatoire. L'objectif est de documenter les attaques et de voir qui en a été victime.

«Avoir plus d'information spécifique sur la situation va nous permettre d'augmenter notre argumentaire», indique la présidente de la fédération. «Cela va nous aider à demander des changements dans nos milieux de travail et dans les lois.»

Les dernières années de changement ont donc mis la table à une refonte du milieu journalistique et des lois qui le gouverne. Il est dommage de constater malheureusement que ces changements se font pour répondre à des situations de harcèlement de plus en plus récurrentes. Il importe d'encourager un climat en ligne sain et absent de harcèlement, et ce, peu importe le cadre, qui l'entoure. Soyons des alliés de première ligne pour ces victimes. ■

Deux poids, deux mesures

Insultes, propos dégradants, menaces... Omniprésents, ces commentaires accompagnent souvent les réponses et les messages que reçoivent les femmes qui osent s'exprimer sur la place publique. Pire encore, ces commentaires sont souvent dirigés non pas sur le contenu du propos, mais sur la personne elle-même dans le cas des femmes. Les attaques qu'elles reçoivent sont parfois dégradantes et dirigées presque uniquement sur leur apparence physique tandis que les hommes sont plus régulièrement attaqués pour leurs idées. ■



**Vous méritez mieux.
Joignez la CSN !**

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



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.

Laurie Bégin Morneau

Laurie Bégin Morneau est agente administrative au Centre intégré de santé et services sociaux de Chaudière-Appalaches (CISSS-CA) depuis une quinzaine d'années. Elle s'implique dans son syndicat, où elle occupe actuellement le poste de secrétaire-trésorière, et au conseil syndical du conseil central où elle est déléguée de la région des Appalaches.

«Nous on représente la catégorie 3, la plus oubliée dans le réseau de la santé», explique Laurie Bégin Morneau, «pourtant, sans nous, il n'y a rien qui se passe : il n'y a pas de rendez-vous qui se prennent, pas de paie, personne pour réparer les problématiques informatiques, etc. On est souvent le premier et le dernier!, visage que voit le patient dans le système...» La syndicaliste explique : «c'est nous qui nous occupons, entre autres, de tous les horaires de tout le staff, c'est mon cas, dans mon poste au CISSS-CA, c'est une grosse job ingrate et la charge est lourde. Moi j'ai commencé sur les étages, tu ne t'arrêtes pas une seconde, tu cours toute la journée, tu réponds à tout le monde, autant aux patients

qu'au reste du personnel, on en a beaucoup sur nos épaules en tant qu'agentes.»

L'implication syndicale de Laurie Bégin Morneau a commencé comme une sorte de retour d'ascenseur. «J'ai eu une situation difficile dans le passé et les élu-es du syndicat m'ont aidé, c'est comme ça que je les ai rencontrés», explique-t-elle. «Quand ça a été réglé, la présidente de l'époque [une certaine Barbara Poirier(!)], est venue me chercher pour faire de la mobilisation et servir de « poteau » à l'Hôtel-Dieu de Lévis lors des maraudages et des négociations de 2012 et de 2015.» Par la suite, en 2020, la militante a été appelée à jouer le rôle de VP de secteur par intérim dans son syndicat local. «Ça a bougé beaucoup, j'ai fait plusieurs secteurs par intérim, et finalement j'ai été élue secrétaire-trésorière en novembre 2022», raconte-t-elle.

Laurie Bégin Morneau a été appelée à participer à la délégation de son syndicat au conseil central lors de congrès et d'assemblées générales. «J'aime le monde et j'aime connaître la réalité des autres syndicats, voir qu'on n'est pas tout seul et que, même si on a des réalités professionnelles très différentes, on est confrontés aux mêmes réalités et on se bat pour les mêmes affaires, c'est pour ça que j'ai levé la main quand on m'a parlé du conseil syndical durant l'été 2021», dit-elle, «j'adore ça, j'aime la dynamique qu'a installé le noyau dur du conseil syndical,



Laurie Bégin Morneau



Karine Larose

le comité exécutif du conseil central. Le lien familial qui s'est créé très rapidement entre des personnes qui ne se connaissent pas du tout; j'aime le vrai travail d'équipe qui se fait au conseil syndical, l'entraide, le fait que l'on soit là pour se soulever tous ensemble et faire le travail pour les membres et les syndicats.»

«L'équipe n'est pas là pour écraser personne, on ne sent pas de pression, il y a de la formation et de l'aide, c'est rassurant», conclut la syndicaliste, «c'est sûr qu'il faut l'avoir en soi, vouloir aider les gens et travailler en équipe, mais si tu l'as, c'est sûr que tu vas trouver ta place au conseil central.»

Karine Larose

Karine Larose est préposée aux bénéficiaires au CHU de Québec depuis près de 17 ans. Elle s'implique dans son syndicat, où elle est agente syndicale, et au conseil syndical du conseil central où elle est déléguée de la région administrative de la Capitale-Nationale.

«J'ai toujours voulu faire ce métier-là, quand je suis allée à

l'école à Fierbourg, c'était pour faire ça», nous dit Karine Larose, «j'ai commencé en toxicologie à l'Hôpital Saint-François-d'Assise, puis j'ai fait l'urgence et je suis en chirurgie depuis 13 ans, c'est ça que j'aimais vraiment.»

Karine Larose s'est rapidement impliquée syndicalement à titre de déléguée syndicale. Elle a été appelée à donner un coup de main à l'agente syndicale de son site puis à la remplacer quelques mois pour un intérim. «Après je me suis présentée et j'ai été élue agente syndicale, ça va faire deux ans cet automne», dit-elle.

Le rôle d'agente syndicale s'apparente à une responsable de secteur dans d'autres syndicats. «Je m'occupe de deux sites, mon hôpital et la PCL [la structure centralisée du CHU qui s'occupe des services alimentaires et de la pharmacie], je touche à tout sauf à la santé-sécurité au travail», explique-t-elle, «on s'occupe de tout problème qui survient sur notre site et on fait la défense des droits des travailleuses et des travailleurs.»

Quand Karine Larose a commencé à s'impliquer plus activement dans son syndicat, Caroline

Verret, présidente du syndicat, était alors déléguée au conseil syndical du conseil central. «En étant agente syndicale, souvent on me disait "Karine, on va là" et je suivais», raconte-t-elle, «j'aimais ça voir le monde aller dans les assemblées et les manifestations.» La militante raconte qu'elle a suivi pendant 7 ou 8 mois en observant de loin. «Puis, à un certain moment, avec la présidence du STT du CHU de Québec, Caroline a eu moins de temps et ça a été naturel pour moi de lever la main pour prendre le relais comme déléguée au conseil syndical du conseil central.»

«C'est vraiment plaisant de s'impliquer au conseil central», confie Karine Larose, «au début j'étais un peu timide et ça me semblait gros d'appeler dans les syndicats et de jouer mon rôle, mais j'ai eu de l'aide et je suis passée par-dessus, là ça va bien et j'aime vraiment ça.» «Moi j'aurais envie de dire aux gens, allez-y, c'est vraiment plaisant, on apprend beaucoup, c'est une belle gang, il y a de belles activités», conclut la syndicaliste, «il y a de la formation, c'est enrichissant, je dirais aux militants "essayez-le, on s'en reparlera après".» ■

L'infolettre du jeudi du conseil central

La réplique



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

Pour vous abonner : <http://eepurl.com/cFJLT9>

C'est avec la CSN qu'on gagne

Trois règlements exemplaires arrachés de haute lutte

On le sait, malgré l'inflation qui fait mal, la conjoncture des derniers mois a été plutôt favorable aux travailleuses et aux travailleurs. Les statistiques démontrent d'ailleurs que globalement les salariés arrivent à peu près à maintenir leur pouvoir d'achat (les salaires ont augmenté de 7 % en 2022 face à une inflation de 6,7 %). Il n'en demeure pas moins que, pour faire des gains, la mobilisation demeure essentielle. Retour sur trois grèves qui ont permis d'arracher des règlements exemplaires dans la région.

Transport en commun : Lévis arrive en ville

Les membres du Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN) ont préparé leur bataille de longue date. Il faut dire que la dernière négociation, qui s'était plus ou moins soldée par un statu quo, leur était restée au travers de la gorge. Les enjeux étaient clairs et largement partagés : freiner la sous-traitance et la précarité.

Parce qu'il faut bien le dire, Lévis est un cancre en matière de transport en commun. La municipalité est bonne dernière parmi les grandes villes en matière de financement de sa société de transport. À titre de comparaison, même si elle n'a que quatre fois moins d'habitants que Québec, Lévis investit 10x moins en transport en commun que sa voisine de la Rive-Nord. Pire, la STLévis est l'une des dernières grandes sociétés de transport à donner des lignes de bus en sous-traitance au privé et à avoir des chauffeurs précaires, à temps partiel et sur appel.

Le syndicat était bien conscient que s'il voulait changer la donne et améliorer significativement les conditions de travail de ses membres, il ne pourrait faire l'économie de l'exercice de son

droit de grève. Et cette fois, il avait un atout de taille dans sa manche : le Tribunal administratif du travail a statué qu'il n'y avait pas de services essentiels à maintenir en cas de grève. C'est-à-dire que le service de bus est tellement mauvais à Lévis que le tribunal a jugé que les retirer ne causerait pas de bouchons si importants que ça nuirait à la circulation des véhicules d'urgence (c'est la raison pour laquelle il y a des services essentiels en cas de grève dans des villes comme Québec ou Montréal).

Le syndicat a bien tenté de négocier, mais sans résultat. Une première journée de grève, le 14 novembre, puis une semaine, du 23 au 28 janvier, n'ont pas donné de résultats. Même une médiation de deuxième niveau au ministère du Travail n'a pas donné de résultats probants. Le 13 février, après 13 mois de négociations infructueuses, la grève générale illimitée était déclenchée.

La lutte à la STLévis a été très médiatisée et ponctuée de plusieurs actions, dont des visites au conseil municipal. Elle fut également témoin d'un élan de solidarité rare des autres syndicats (et notamment de ceux du chantier Davie qui ont été très présents en appui). La pression était très forte sur un groupe qui n'avait jamais fait la grève en quarante ans de vie syndicale... et pourtant ils ont tenu la minute de plus.

Une entente de principe est finalement intervenue après près de deux semaines de grève générale. S'il ne s'agit pas d'une victoire totale et écrasante (elles le sont rarement), les syndiqués

ont obtenu des gains significatifs et concrets sur leurs deux priorités. La nouvelle convention collective inclut des modalités encadrant la fin de la sous-traitance sur le territoire ainsi qu'une augmentation du nombre de postes permanents (+15). Au chapitre salarial, on constate un rattrapage la première année, suivi de hausses qui offrent une protection contre l'inflation.

En prenant leur courage à deux mains et en se tenant debout pour leurs convictions, les chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud montrent l'exemple. Et, ce faisant, ils ont forcé Lévis à (enfin) arriver en ville.

Transport scolaire : maintenant ou jamais

Partout au Québec, les chauffeurs d'autobus scolaires affiliés à la CSN sont sur le pied de guerre. Et pour cause, après des décennies à endurer de bas salaires et de mauvaises conditions de travail, une fenêtre s'est enfin ouverte pour améliorer sensiblement leur sort. Deux syndicats de Québec ont ouvert le bal et arraché des gains historiques... non sans avoir dû faire la grève pendant près de cinq semaines.

Avant même de commencer à négocier, les travailleuses et les travailleurs d'Autobus B.R. et de Tremblay et Paradis se doutaient bien que la grève serait un passage obligé malgré une conjoncture extrêmement favorable. Qu'on en juge, pour pallier à la pénurie



Les chauffeurs d'autobus scolaires ont arraché des augmentations de 45% en moyenne après près de cinq semaines de grève.

de main-d'œuvre et atténuer les bris de service, le gouvernement a récemment bonifié de 15 % à 30 % les enveloppes dédiées au transport scolaire, ce qui aurait dû se traduire par une bonification des salaires. C'était sans compter sur la cupidité de certains propriétaires d'entreprise.

Toujours est-il que les syndicats de B.R. et Tremblay et Paradis, deux entreprises partageant le même établissement et les mêmes propriétaires, ont décidé d'innover et de se doter d'un protocole de solidarité de négociation et de collaborer étroitement pour améliorer les conditions de travail de leurs membres. C'est lors de la même assemblée, début novembre, que les syndiqués ont adopté leur cahier de négociation ainsi qu'une banque de 14 journées de grève.

La négociation n'avançant pas, les syndiqués ont décidé de déclencher une première semaine de grève du 30 janvier au 3 février. C'est le 3 février, lors de leur dernière journée de grève, que les syndiqués ont adopté le premier mandat de grève générale illimitée de leur histoire. Retour à la table de négociation, toujours pas d'avancées. La grève générale illimitée est lancée le 16 février.

Plus de 6000 écoliers de la région se trouvent ainsi privés de transport scolaire. Les grévistes multiplient les actions. La pression est à son comble. Pourtant, les semaines passent...

Et pendant ce temps, les règlements, avec ou sans grève, commencent à tomber ailleurs dans la province. Et ils sont très bons, ce qui renforce la détermination des grévistes de Québec.

C'est finalement le 10 mars que les syndicats et la partie patronale en arrivent à une entente de principe qui sera adoptée deux jours plus tard en assemblée générale. Les gains sont impressionnants : 45 % d'augmentation en moyenne et une augmentation du nombre d'heures garanties. Le moins que l'on puisse dire c'est que la lutte a payé. Il faut d'ailleurs saluer la détermination et le courage des syndiqués de B.R. et Tremblay et Paradis qui ont montré l'exemple et ouvert la voie pour les autres syndicats du transport scolaire de la région.

Mais la lutte n'est pas terminée ! La CSN représente un peu plus de 3000 chauffeurs d'autobus scolaires dans 63 syndicats aux quatre coins de la province. Environ le quart d'entre eux négociaient cette année. Plusieurs syndicats sont encore en grève ou s'apprêtent à le faire d'ici la fin de l'année scolaire (c'est le cas du Syndicat du transport scolaire de Lotbinière dans notre région). Une deuxième vague est à prévoir à la rentrée. L'objectif est simple : établir un modèle que pourront suivre les autres syndicats du secteur au fur et à mesure du renouvellement des conventions collectives. ■

le RÉFLÈXE

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) - printemps 2023

**C'est avec la CSN
qu'on gagne**



Luites syndicales >> Cyberviolence >> Équité salariale

Toute l'actualité sociale
et syndicale de la région



JOUR DE LA TERRE
POUR LE

CAPITALE-NATIONALE

22 AVRIL 2023
GRANDE MANIFESTATION
POUR LA JUSTICE CLIMATIQUE ET SOCIALE

Rassemblement à 13h
179 Grande Allée Ouest
(Face au Musée des Beaux-Arts du Québec)

Visitez l'événement Facebook
pour plus de détails

