

Une injustice enfin réparée

L'annonce a été faite en grande pompe le 4 avril dernier, en présence des deux premiers ministres et de tout le gratin politique, Chantier Davie est intégré à la Stratégie nationale en matière de construction navale. Enfin ! La réparation de cette injustice historique ouvre la porte à de juteux contrats fédéraux et permet aux travailleuses et aux travailleurs d'envisager l'avenir avec optimisme.

Vous avez dit injustice ?

La Stratégie nationale en matière de construction navale (SNCN) est un projet à long terme qui vise à remplacer la flotte fédérale de navires, autant les navires de combat que civil. On parle de plusieurs milliards de dollars de contrats. Or, au moment de son lancement en 2011, Chantier Davie était en difficulté, et malgré l'appui du gouvernement du Québec, n'avait pas pu se qualifier, contrairement à deux plus petits concurrents, soit Irving (Halifax) et Seaspan (Vancouver).

«C'était une injustice pour le Québec que nous n'avons cessé de dénoncer sur toutes les tribunes», explique la présidente de la CSN, Caroline Senneville, «deux chantiers maritimes pour un pays comme le Canada, ce n'est clairement pas assez.» Pour la syndicaliste, il s'agissait d'une décision très mal avisée. Et, de fait, la stratégie a connu bien des ratés, dont notamment le fait qu'aucun navire n'ait été livré par les deux autres chantiers à ce jour, ce qui a progressivement amené le gouvernement à revoir sa position.

Il ne faut toutefois pas se leurrer, le gouvernement fédéral n'a pas soudainement vu la lumière. Bien des pressions et des représentations ont été nécessaires. «On est finalement arrivés à bon port, mais il faut souligner tout le travail qui a été réalisé depuis 12 ans par le conseil central, notamment par l'ancienne présidente Ann Gingras, pour qui c'était un dossier quasi quotidien et prioritaire», souligne l'actuelle présidente du conseil central, Barbara Poirier, «c'est la preuve qu'il ne faut jamais lâcher, toujours y croire, qu'il faut faire les représentations, prendre toutes les chances. Aussi, dans ce dossier-là, on ne se battait pas contre les propriétaires, eux aussi y ont cru et ont investi pour vrai, on s'est battus avec les propriétaires, pour les travailleurs.»

«Il faut célébrer les victoires, c'est important, et la Davie c'est une grande victoire», poursuit Louis Bégin, président de la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN). «Nous sommes fiers d'avoir accompagné les syndicats du chantier et l'entreprise dans cette bataille pour la reconnaissance et l'inclusion», dit-il, «soyez assurés que la CSN et ses composantes seront là également pour la suite et les autres batailles à mener.»

Les travailleuses et les travailleurs sont les héros de l'histoire

Barbara Poirier tient tout de même à rendre à César ce qui appartient à César. «On va se le dire, quand bien même que le conseil central, la FIM et la CSN s'étaient époumonnés pendant 12 ans, sans les travailleuses et les travailleurs qui se sont accrochés et qui ont fait de la Davie le meilleur chantier en Amérique du Nord, on serait arrivés à rien», dit-elle. Les travailleuses et les travailleurs sont les vrais héros de l'histoire.



Photo : Pascal Rathé



Photo : Pascal Rathé

Justin Trudeau et François Legault ont fait le déplacement pour l'annonce de l'intégration du chantier Davie dans la Stratégie nationale en matière de construction navale

«À l'époque, quand on rentrait au chantier, il y avait beaucoup de monde sur la liste de rappel», se souvient Jean Blanchette, «ils nous appelaient quand ils avaient besoin de monde sur une construction, mais ils nous renvoyaient chez nous dès que les besoins baissaient. Tu étais tout le temps en *in and out* tant que tu n'avais pas accumulé une ancienneté décente.» Après des années fastes, le chantier a vécu des années creuses de 1996 à 2007 avant de finalement faire faillite en 2010.

C'est à cette époque que les syndiqués ont accepté de faire énormément de concessions dans leurs conditions de travail dans l'espoir de garder le chantier ouvert. C'était d'ailleurs une condition explicite à la vente du chantier à un repreneur. Des concessions avec lesquelles les travailleuses et les travailleurs ont dû vivre pendant une douzaine d'années (en plus du chômage relativement fréquent).

Jean Blanchette tient à le mentionner : «je veux remercier tous les collègues qui y ont cru autant que moi, qui ont peut-être pris leur retraite aujourd'hui, mais qui ont mis tous les efforts au fil des ans et qui ont permis de garder le chantier ouvert.»

Il faut le dire, avec les négociations entourant l'intégration du chantier dans la SNCN, le temps des concessions est terminé. «On a réussi à ramener les conditions de travail en tête de peloton dans la région lors des dernières négociations, ce qui est une bonne chose et augure bien pour l'avenir», estime Jean Blanchette, «on a signé une convention collective de huit ans en fonction du fait que l'on soit nommé troisième chantier. Il faudra réorganiser le travail avec l'employeur à cause des nouveaux équipements. On aura des choses à ajuster si on se rend compte qu'il y a des choses qui ne fonctionnent pas, c'est un processus qui va rester vivant.» L'objectif est autant de garantir une certaine paix industrielle que de contrer la pénurie de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement.

Prochaines étapes

Évidemment, si une étape primordiale a été franchie, ce n'est pas tout de suite que la construction des navires va

repandre. «Le processus est enclenché, mais ça va peut-être prendre deux ans avant de commencer à construire des bateaux», précise Jean Blanchette. À court terme, le chantier a besoin d'être modernisé et rénové. Le gouvernement du Québec et la compagnie ont déjà annoncé des investissements de 840 M\$ à cet effet. «La rénovation du chantier va commencer l'année prochaine au niveau des infrastructures», précise le président du syndicat.

Actuellement, Davie et le gouvernement fédéral sont en négociation sur le coût de la construction des navires. On parle de contrats de 8,5 milliards \$ au total, ce qui implique quand même quelques tractations. «Quand on construit des bateaux, il y a beaucoup de design à faire», rappelle Jean Blanchette, «le départ des constructions neuves va se faire en 2026-2027.»

Pour les travailleuses et les travailleurs, c'est le retour de l'espoir, selon le président du syndicat. «Plusieurs avaient été échaudés avec les années, là il y a des travailleurs qui viennent me voir et qui me disent "moi, Jean, je venais travailler au jour le jour, mais là je peux regarder vers l'avant", raconte Jean Blanchette, «pour les jeunes, ils voient ça d'un bon œil, c'est de la job pour au moins 20 ans. Au moins il y a de l'espoir, ce n'est pas rien ça.» ■



Photo : Jean Rodier

De la grande visite

Mercredi 5 avril, notre région recevait la visite des grévistes de l'Association des chauffeurs d'autobus scolaires Matanaïs Inc.-CSN du bas du fleuve.

En grève depuis le 13 mars, les chauffeurs du Matanaïs font face aux mêmes difficultés que nos camarades de B.R. et Tremblay Paradis qui ont, eux aussi, dû avoir recours à la grève pour avoir gain de cause en début d'année. Nous sommes allés les rejoindre pour une petite visite de courtoisie au bureau du ministre de l'Éducation, Bernard Drainville, à Lévis.

En grève le 1^{er} mai ?

Par ailleurs, toujours dans le secteur des autobus jaunes, le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du transport scolaire de la région de Lotbinière-CSN a envoyé un avis de grève au ministère du Travail. Les négociations se poursuivent, mais si elles n'aboutissent pas rapidement, il y aura grève le 1^{er} mai prochain. Les élèves touchés seront ceux du Centre de services scolaire des Navigateurs, des Découvreurs, de la Capitale et de l'École Oraliste de Québec. ■



Photo : Barbara Poirier

Un succès pour Leucan

C'était casse-gueule un peu, l'activité avait été reportée pour cause de grand froid, pourtant la bonne humeur était au rendez-vous le 26 mars dernier pour le Marche-don, cours-don. Superbe activité de financement pour le camp vol d'été Leucan-CSN. À noter, selon nos calculs, les diverses équipes des régions de Québec et Chaudière-Appalaches ont récolté au moins 33 470 \$. ■

C'est réglé

Trois ententes dans les CHP

Trois sections du Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN), à savoir les résidences les Jardins Logidor, Murray et Manrèse, ont adopté récemment des ententes de principe. La nouvelle convention collective atteint les objectifs de la plateforme de la négociation coordonnée et prévoit des augmentations de 2,75 \$ ou 3 \$ sur trois ans selon le cas pour atteindre le 18 \$ de l'heure minimum.

Restaurants de l'Assemblée nationale

Après deux journées de grève, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs des restaurants de l'Assemblée nationale-CSN ont obtenu une entente de principe qui a été acceptée à 95% en assemblée générale le 11 avril. Leur première convention collective CSN prévoit notamment un rattrapage salarial qui peut aller jusqu'à 21,5 % pour certains postes à l'emploi. Les membres ont enfin des conditions de travail qui peuvent se comparer au reste de l'industrie et de la région. Félicitations ! ■



Photo : Frédéric Maheux

Les membres du Syndicat des employé-e-s du conseil de la nation Huronne-Wendat (CSN) en assemblée

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.

Nos coordonnées

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

Rédaction :

Jérôme Godbout,
Nicolas Lefebvre Legault

Conception graphique :

Nicolas Lefebvre Legault

Édition et correction:

Bérengère Lottin



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

Votes de moyens de pression

Plusieurs syndicats de la région ont adopté des mandats de moyens de pression à l'exclusion de la grève dans les dernières semaines. Mentionnons notamment la section Archibald du STTC-CSN le 16 avril, les camarades de Mécart le 25 mars et ceux et celles du conseil de la Nation huronne-wendat le 19 avril (photo).

Soyez assurés de l'appui indéfectible de l'équipe du conseil central pour vos négos. ■

Nouvelle grève à la BANQ ?

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs unis de Bibliothèque et Archives nationales du Québec (STTuBANQ-CSN) a envoyé un avis de grève au ministère du Travail dans le but de déclencher un arrêt de travail le 11 mai prochain en matinée. Le 16 janvier dernier, les membres se sont dotés d'une banque de 10 jours de grève adoptée à 94 % en assemblée générale. Une première séquence de cinq jours avait été déclenchée le 14 février dernier. ■



Baptême de feu

Des milliers de personnes ont pris la rue à Québec ce 22 avril à l'appel de la Coalition régionale justice sociale et climatique. Un beau succès de mobilisation pour le Jour de la Terre. Il s'agissait du baptême de feu de cette nouvelle coalition à laquelle participe activement le conseil central. ■

Le racisme n'est pas syndical

Des membres du comité relations interculturelles et racisme systémique ont eu le plaisir de participer le 26 mars à une marche régionale contre le racisme. Sous le thème « Dans la rue, sur le chemin, au travail : je suis CHEZ nous! », les personnes participantes voulaient dénoncer haut et fort les discriminations auxquelles font face les communautés racisées. ■



En soutien

Le 31 mars, nous étions dehors pour manifester avec nos camarades du personnel de soutien scolaire et des cégeps! Sans leur travail indispensable, notre réseau ne peut pas fonctionner. Leur lutte est nécessaire. À force d'ignorer le personnel qui travaille dans l'ombre, à force de ne pas reconnaître et respecter leur apport, on se retrouve avec des gens qui se sentent méprisés et qui décrochent. Et ça, franchement, le Québec n'en a pas les moyens. ■



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

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



Au bout de la ligne

C'est un matin gris de février. Vous devez sortir plus tôt avant d'aller travailler pour déneiger votre entrée. Comme à votre habitude, vous vous attaquez à la tâche sans tarder. Soudainement, et sans signes avant-coureurs, vous sentez une pression énorme sur votre poitrine, votre souffle est court et la panique vous envahit. Vous décidez de contacter immédiatement le 911 pour demander de l'aide.

Au bout du fil, c'est Sophie qui vous répond, une répondante médicale d'urgence (RMU). Sophie en est à sa 16^e heure de travail consécutive, elle a déjà répondu à plus de 100 appels pour accompagner des gens en situation d'urgence. Encore une fois ce soir, elle a dû faire du temps supplémentaire pour

pourvoir les postes manquants et s'assurer que le service vous soit offert. Son épuisement est évident, mais elle persévère et offre le service qui permet d'aider à sauver des vies.

À plus de 100 reprises cette journée-là, elle a dû répondre au téléphone et elle n'avait aucune idée de ce qui l'attendait. Une fois c'était une personne qui avait subi une mauvaise chute et qui avait besoin d'assistance, l'autre, un jeune parent en panique qui lui indiquait que son enfant était en arrêt respiratoire et qu'elle ne savait plus quoi faire.

C'est l'incertitude complète qui attend les RMU quand ils et elles prennent les appels. Il n'y a qu'une chose de sûr, c'est qu'ils et elles devront donner leur 110 % pour sauver des vies, et ce, jour après jour. La charge mentale associée à chaque appel



Des membres du syndicat des RMU de Québec lors d'une activité de visibilité le 20 avril dernier

est incroyable et la résilience doit être sans faille.

Il n'y a rien de nouveau dans ce qui vient d'être mis en lumière. Rien qui n'a pas déjà été dit, rien qui ne soit pas compris par vous ou moi. Malheureusement, il reste encore et toujours des gens qui ne comprennent pas l'importance de ce travail et la charge qui y est associée. Cela fait plus de trois ans que le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Centrale de Coordination santé de la région de Québec (CSN) est en négociation de convention collective pour obtenir des conditions dignes de

leur travail. C'est donc dire que cela fait trois ans que le Conseil du trésor n'est pas capable de reconnaître l'importance de leur tâche et du caractère essentiel de leur travail.

«Les RMU jouent un rôle indispensable dans toute la chaîne des soins préhospitaliers d'urgence, ajoute la présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN), Barbare Poirier. Les membres revendiquent des conditions à la hauteur de leur travail. Je mets au défi n'importe qui au gouvernement de venir prendre leur place une semaine. Je me demande s'ils proposeraient encore 2 % d'augmentation. Nous saluons tout le courage de ces travailleuses et de ces travailleurs, c'est toute la CSN qui se tiendra à leurs côtés, solidaire, aussi longtemps qu'il le faudra.»

Pour la présidente par intérim du syndicat, Sophie Cossette-Laberge, et ses membres, le message est très clair : «Il n'y a aucune reconnaissance de notre travail et de la charge qui y est associée. On ne considère pas l'impact que le travail peut avoir sur nos vies et sur notre santé psychologique. Sans compter les nombreuses heures et le temps supplémentaire obligatoire à répétition ! On se sent comme des numéros qu'on peut remplacer n'importe quand.»

Bien que plusieurs éléments

normatifs de leur convention collective soient finalisés, il reste encore à s'entendre sur les horaires de travail et la rémunération. En temps de pénurie de main-d'œuvre, offrir des conditions de travail et de vie intéressantes devient une priorité pour s'assurer une certaine rétention de la main-d'œuvre. La présidente par intérim du syndicat nous indique à cet effet «Il est d'ailleurs annoncé par l'employeur qu'il est probable que plusieurs d'entre nous ne puissent pas prendre toutes nos vacances cet été dû au manque de personnel. On espère vraiment avoir de la rétention de main-d'œuvre en agissant comme ça ? On va droit dans un mur ! Il y a déjà plusieurs départs en maladie dans notre équipe. Il faut agir et rapidement.»

Pendant tout ce temps, et malgré toutes les embûches, les travailleuses et les travailleurs continuent d'effectuer leur travail le mieux possible. Le problème est qu'elles et ils sont de moins en moins nombreux. Les départs s'accroissent et les arrivées se font rares. Il va sans dire, les conditions de travail et le climat qui y règne n'ont rien pour améliorer la situation. Est-ce que comme société nous pouvons réellement nous permettre de laisser ces postes vacants ? Qu'arrivera-t-il le jour où l'un de vos proches appellera au 911 et qu'il n'y aura plus personne au bout de la ligne pour lui répondre ? ■

Une lutte méconnue

Sans convention collective depuis maintenant 3 ans, les membres du syndicat font tout en leur pouvoir pour se faire entendre. Comme leur emploi est soumis aux services essentiels, leurs options d'actions sont malheureusement limitées. En revanche, l'option d'effectuer la grève de temps et de certaines tâches leur permet de ne pas assister à certains comités administratifs ou encore de forcer les cadres à, eux aussi, participer à l'effort en effectuant du temps supplémentaire obligatoire (TSO). ■

Formation RÉSO-RELAIS



Plus d'une centaine de militantes et de militants des syndicats CSN du secteur public de Québec et Chaudière-Appalaches se sont réunis le 21 avril pour le Jour 2 de la formation RÉSO-RELAIS. Ça va rocker la mob dans la région, vous allez voir!

Ne laisser personne derrière

Brutale. Sauvage. Il n'y a pas d'autres mots pour décrire la fermeture des installations d'Olymel, à Vallée-Jonction en Beauce. Près de 1000 personnes vont perdre leur emploi. Une fois le choc encaissé, le syndicat et les composantes de la CSN se sont retroussé les manches et immédiatement mis au travail avec l'objectif affiché de ne laisser personne derrière.

Le fil des événements

Les médias sont convoqués le 14 avril au siège social d'Olymel, à Saint-Hyacinthe. La machine à rumeurs, qui bourdonnait déjà depuis quelques semaines, s'emballe : on va annoncer une fermeture, les médias spéculent sur l'abattoir et l'usine de découpe de porcs de Vallée-Jonction. Radio-Canada confirme la nouvelle à 8 h 15. Olymel Vallée-Jonction fermera en deux étapes : le quart de soir sera aboli à la mi-septembre, le quart de jour le 22 décembre au plus tard.

«On l'a su [au syndicat] à 9 h 30, une heure avant l'annonce officielle», dénonce Martin Maurice, président du Syndicat des travailleurs d'Olymel Vallée-Jonction – CSN (STOVJ), «les membres l'ont appris dans les médias. La haute direction de Saint-Hyacinthe n'a pas de respect pour les travailleurs et les travailleuses. Les porcs sont plus importants que les employés pour eux.»

Personne n'avait vu venir la fermeture. «On ne comprend pas, selon les chiffres mêmes de l'employeur on est l'usine la plus rentable et la plus productive, celle avec la meilleure rétention de personnel», dit Martin Maurice, «on a travaillé très fort localement pour améliorer les relations de travail et ça marchait bien, on a une baisse historique du nombre d'accidents et une amélioration notable de la présence au travail. C'est ça qui est incompréhensible.»

«Olymel accumule les mauvaises décisions d'affaires pour établir son monopole au Québec au point où sa filiale porcine est

actuellement déficitaire et fait également face à un entêtement obstiné des éleveurs de porcs qui ne veulent plus consentir de rabais sur chaque porc livré à leurs usines. Il s'agit d'une autre mauvaise décision et ce sont les travailleuses et les travailleurs qui écopent et les contribuables qui absorbent encore une fois la facture [Québec a investi 150 millions \$ d'argent public dans Olymel en mai 2021]. Pour couronner le tout, le programme d'assurance stabilisation des revenus agricoles aurait pu soutenir les producteurs et Olymel dans cette difficile situation où les deux parties ne voulaient pas

«Le slogan d'Olymel c'est "On nourrit le monde" mais là, ils viennent d'affamer 1000 travailleurs et travailleuses ainsi que toute une région.»

- Barbara Poirier, présidente du CCQCA

absorber les pertes envisagées», souligne Alexandre Laviolette, président de la Fédération du commerce-CSN.

Sur les réseaux sociaux, et dans certains médias, certaines mauvaises langues ont accusé la CSN et la grève du syndicat en 2021 pour la fermeture. «C'est toujours plus facile de pointer du doigt les syndicats», soupire Caroline Senneville, la présidente de la CSN, «c'est beaucoup de préjugés et de méconnaissance du rôle syndical.» Barbara Poirier

tient à préciser : «dès la fin de la grève à Vallée-Jonction, Olymel s'est empressé de donner exactement les mêmes conditions de travail à toutes ses autres usines. Moi ce que je me demande c'est, ils sont où tous ces gens qui dénonçaient sur la place publique le syndicat et la CSN en disant que l'on menaçait une région entière? Il me semble qu'on ne les voit pas beaucoup dénoncer Olymel et leur demander d'être raisonnable...»

Des défis particuliers

Les défis posés par une fermeture d'usine dans un contexte de plein emploi ne sont pas les mêmes qu'autrefois. «L'enjeu qu'il y a c'est que tout le monde veut avoir la meilleure job, quitte à démissionner avant la fermeture», explique Martin Maurice, «mais je ne suis pas sûr que ce soit la meilleure option, changer d'emploi maintenant ça veut dire tout perdre et recommencer à zéro ailleurs sans être certain que ça va marcher.»



Photo : Louise Leblanc

La réalité c'est aussi que tous ne sont pas égaux face à la fermeture. «La moyenne d'âge à l'usine est de 40, 45 ans, mais on a 180 personnes qui ont plus de 60 ans, ils ont passé leur vie à l'abattoir et leur crainte c'est de ne pas réussir à se replacer», confie le président du syndicat. Pourquoi il y a tant de travailleuses et de travailleurs âgés? «En 2007, on a perdu 40 % en salaire et avantages sociaux, les gens ont réussi à garder l'usine en vie, mais ils ont aussi dû retarder leur départ à la retraite parce qu'ils n'ont plus les moyens.»

À cela s'ajoute l'enjeu des travailleurs étrangers temporaires. «On a 123 personnes qui ont été recrutées à l'étranger et qui ont un permis de travail fermé avec Olymel», explique Martin Maurice, «ces gens-là veulent un permis ouvert, pour pouvoir rester dans la région, mais aussi parce qu'ils viennent de découvrir quelle sorte d'employeur Olymel est.»

Ne laisser personne derrière

Devant une fermeture, comme devant n'importe quelle autre situation, la préoccupation première de la CSN demeure les travailleuses et les travailleurs. «La priorité c'est de replacer chacune des travailleuses et chacun des travailleurs et de

ne laisser personne derrière», explique Barbara Poirier. Caroline Senneville renchérit : «pour moi c'est important d'accompagner les syndicats et les membres dans les moments les plus positifs comme les plus difficiles, on va jouer notre rôle syndical jusqu'au bout, on ne se défilera pas.»

La préoccupation première de Martin Maurice est également les travailleuses et les travailleurs. «Notre priorité c'est d'apaiser la frustration et l'inquiétude, de mettre en place le comité de reclassement pour rassurer le monde», explique le président du syndicat, «en parallèle c'est de trouver des acheteurs pour une relance potentielle.»

L'inquiétude du syndicaliste c'est qu'Olymel n'a rien prévu pour s'assurer de garder ses employés jusqu'à la fin. «Ils ont géré ça comme des pee-wee, Olymel n'a rien prévu, ni prime de départ, ni prime de rétention, ils ont annoncé la fermeture, mais ils nous disent qu'on doit continuer de travailler en attendant et c'est tout», explique Martin Maurice, «là ça prend des réponses rapidement de la part de Solio — le propriétaire d'Olymel — parce que sinon le monde va s'en aller travailler ailleurs.» S'il y a un acheteur potentiel, Olymel doit être raisonnable et doit vendre. Qu'il le fasse pour ses travailleuses et travailleurs ainsi que pour toute la région! ■

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.

Sébastien Jobin

Sébastien Jobin est peintre chez Canam Ponts, il s'implique dans son syndicat, où il est trésorier, au conseil central où il est délégué pour la région de Québec Métro et au comité confédéral des jeunes de la CSN.

Au tout début de la vingtaine, Sébastien Jobin a mis ses études sur pause. « Mon père m'a fait rentrer chez Canam Ponts comme journalier-peintre », raconte-t-il, « Je me suis dit : 'je travaille, je suis bien, pas besoin de retourner aux études.' » Un retour aux études n'est pas complètement sorti de mon esprit, mais je n'en voyais pas l'intérêt dans mon plan de vie. » De fil en aiguille, le jeune homme a fait une formation à l'interne et est devenu peintre.

On est rapidement venu chercher celui qui s'intéressait déjà aux enjeux de santé et sécurité du travail pour s'impliquer au syndicat. « Il y avait un poste de trésorier de libre, on m'a proposé de le prendre en intérim, ce que j'ai fait », explique-t-il, « à part un court passage comme secrétaire, c'est le poste que j'occupe sur l'exécutif du syndicat depuis six ans. »

C'est comme officier syndical qu'il a participé à ses premières instances du conseil central. Une participation remarquée,

les jeunes dans nos assemblées ne sont pas si nombreux. « Ce sont Ann Gingras et Barbara Poirier qui sont venues me parler de m'impliquer en premier », se souvient-il, « on m'avait vendu que si je m'impliquais au conseil syndical, je pourrais être au comité de jeunes. » Et c'est comme ça que Sébastien Jobin a été élu au conseil central pour la première fois il y a quatre ans.

« Avec le nouvel exécutif et la redéfinition du rôle de délégué, c'est très plaisant de s'impliquer au conseil central », dit-il, « le rôle de délégué est très intéressant, ça permet de rencontrer des gens passionnés qui ne font pas juste ça pour la convention collective, c'est inspirant. » Sébastien l'admet sans détour, à choisir, il est plus intéressé par les luttes sociales que les seules relations de travail. « Je suis plus deuxième front que convention collective, alors le conseil central ça me parle plus que pour certaines personnes », admet-il.

Aux gens qui hésitent à s'impliquer, Sébastien suggère d'essayer. « Oui, c'est un peu demandant de s'impliquer syndicalement, mais il y a tellement de gratification », argumente-t-il, « c'est dur, mais c'est une école de la vie où tu vas chercher des choses qu'il n'y a nulle part ailleurs. Grâce à la CSN et au militantisme, j'ai eu beaucoup plus de bagage que ce que l'école m'a donné. »

David Gagnon

David Gagnon est caissier-vendeur à la SAQ, il s'implique dans son syndicat où il est délégué de la région de Chaudière-



Sébastien Jobin

Photos : Nicolas Lefebvre Legault

Appalaches et au conseil central où il est délégué pour la région de Beauce-Les Etchemins.

David Gagnon est entré à la SAQ en 2006. « J'ai commencé à Saint-Georges, mais je me suis promené pas mal, j'ai notamment travaillé à Beauceville, où j'ai eu mon premier poste permanent en 2015, et maintenant je suis à Lac-Etchemin », nous raconte-t-il. Ce parcours permet d'illustrer la difficulté d'obtenir sa permanence dans la société d'État. « Oui, c'est long ! », concède-t-il. Selon le délégué, ça prend en moyenne une dizaine d'années avant d'avoir un poste à la SAQ. « Mais ça s'est amélioré à la dernière nego ! », dit-il.

L'implication syndicale de David Gagnon commence en 2010. « Je participais à un Groupe de travail consultatif, soit une instance paritaire où siègent des syndiqués et des représentants de l'employeur pour faire des suggestions diverses au niveau local », se souvient-il. C'est en 2014 qu'il est élu délégué de la région de Chaudière-Appalaches au complet. « C'est une réalité de syndicat national, on a des délégués dans toutes les régions administratives », nous explique-t-il. David Gagnon représente ainsi 22 magasins et quelques 212 employés (ça a déjà été jusqu'à 275, mais c'est instable à cause de la pénurie). « Au début,



David Gagnon

quand j'ai été approché, je ne voulais pas y aller, mais il y a eu une mobilisation des membres dans ma ville qui voulaient que j'y aille alors j'ai fait le saut », raconte-t-il.

« Au début, quand je suis rentré au syndicat, on ne s'impliquait nulle part à la CSN », se souvient David Gagnon, « le SEMB-SAQ a longtemps été un syndicat indépendant et je crois que la mentalité, à l'époque, c'était que la CSN était une sorte de police d'assurance. » Ce n'est qu'à la suite d'un cas épineux d'assurance-emploi que David Gagnon a fait la rencontre du conseil central. « J'ai eu besoin de l'aide du SAMVR et c'est comme ça que j'ai découvert l'organisation. »

« J'ai été un des premiers délégués du SEMB-SAQ à me présenter dans les assemblées générales d'un conseil central », explique-t-il, « je ne comprenais pas qu'on laisse notre place à d'autres alors que l'on paie des cotisations. Tant qu'à être membres, aussi bien s'impliquer. Je me disais, faut y aller et participer, développer des liens avec les autres syndicats, c'est bon pour le SEMB-SAQ. »

La grève de 2018 a permis à bien des syndicalistes du SEMB-SAQ de « découvrir » la CSN. « C'est vraiment là que ça a débouqué, que les gens ont découvert les

services et ce que ça veut dire être membres de la CSN », raconte-t-il, « il y a eu une grosse manifestation organisée par le SAMVR où tout le comité exécutif du conseil central était présent, ça a vraiment permis aux membres de voir la CSN en action. » Aujourd'hui, presque tous les délégués du SEMB-SAQ sont impliqués dans leurs conseils centraux et on retrouve plusieurs anciens élus du syndicat à tous les étages de la confédération.

« J'adore mon implication au conseil central », dit David Gagnon, « le conseil central c'est tout le volet politique, intersyndical, ça permet de voir qui est sur le territoire, quelles sont les causes sociales qu'on peut appuyer. »

« Je cherche les gens qui sont indignés, qui ont les causes sociales à cœur, je vais les voir et je leur dis qu'ils peuvent s'impliquer pour changer les choses autant au niveau social que syndical », explique David Gagnon, « parfois c'est mal vu le syndicalisme, j'essaie de changer l'image que les gens en ont. Dans le fond, le syndicat c'est pour nos jobs, pour nos conditions de travail à tout le monde. C'est beaucoup une question d'éducation. Il ne faut pas avoir peur de former une relève et de l'accompagner. C'est ça la clef du succès pour le modèle CSN. » ■

Comité confédéral des jeunes

En plus de celui du CCQCA, Sébastien Jobin s'implique au comité confédéral des jeunes de la CSN. « C'est intéressant de voir d'autres jeunes », dit-il, « c'est dur de faire s'impliquer des jeunes dans nos syndicats, d'en voir d'autres qui s'impliquent ailleurs ça donne du jus et ça donne le goût de continuer. » ■

Pour un marché du travail plus inclusif

Avec l'augmentation du nombre de travailleuses et de travailleurs étrangers, s'attarder à l'intégration au travail devient une priorité pour toutes les entreprises et les syndicats de la province.

Les dernières années ont, en effet, démontré une évolution rapide et importante du marché du travail tel que nous le connaissons. La pénurie de main-d'œuvre y joue pour beaucoup. Nous sommes aujourd'hui bien loin des années de chômage extrême et de recherche d'emploi interminable. Aujourd'hui, les entreprises se battent pour obtenir de la main-d'œuvre qui viendra travailler avec elles. L'une des solutions utilisées pour pallier ce manque de personnel est d'avoir recours à des travailleuses et des travailleurs immigrants temporaires.

Les plus récentes données recueillies sur le sujet suggèrent que le Québec accueillerait actuellement plus de 300 000 travailleuses et travailleurs immigrants temporaires dans la province. Une telle augmentation du nombre de travailleuses et de travailleurs étrangers n'est pas sans risque et ils se doivent d'être adressés. C'est d'ailleurs ce qu'a fait le Conseil Central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN). Grâce à la collaboration complète de l'employeur, Beauce Atlas, et le travail important du syndicat, le CCQCA a pu tenir des ateliers portant sur les barrières à l'intégration, les enjeux légaux qui peuvent affecter les travailleuses et les travailleurs étrangers et bien plus. Le tout a été offert en collaboration avec Le Tremplin, Centre pour personnes immigrantes et par le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants.

Pour cette entreprise située en Beauce, l'apport de la main-



Photo : Nicolas Lefebvre Legault

Le 27 mars dernier se tenait en collaboration avec l'employeur une journée d'ateliers sur l'intégration au travail des travailleuses et travailleurs étrangers chez Beauce Atlas

d'œuvre étrangère est substantiel. Aux yeux de Patrice Fillion, directeur de production pour Beauce Atlas, une telle journée était essentielle : «Un grand nombre de nos travailleuses et travailleurs sont des immigrants, notamment des Philippins. Leur collaboration à cette journée a été cruciale afin d'atteindre réellement les objectifs de la journée. Pour nous, leur implication et leur présence chez Beauce Atlas sont indispensables. C'est pourquoi nous voulons faciliter leur arrivée et leur intégration chez nous le plus possible.»

De plus, et pour démontrer le sérieux de l'entreprise dans cette volonté, tous les employés ont été libérés le temps d'une journée pour permettre au plus grand nombre d'assister à la formation. C'est un engagement de taille de la part de l'employeur que d'accepter de fermer une journée entière.

La mise en œuvre de cet exercice s'inscrit dans un objectif large

et noble d'améliorer le climat de travail pour toutes et tous. «Cette rencontre s'inscrit dans un nouveau processus visant à engager nos deux communautés dans la mise en œuvre d'un environnement de travail plus harmonieux et plus inclusif et où tout le monde a sa place et où tout le monde se sentira bien, indique Sylvain Guillemette, président du Syndicat des travailleurs de Beauce Atlas (CSN). La diversité sociale et culturelle fait partie des enjeux de relation de travail qui nous interpelle au plus haut point, et je suis convaincu que nous ne sommes pas les seuls au Québec.»

En effet, fort est à parier que Beauce Atlas n'est pas la seule entreprise de la région et même de la province à faire face à plusieurs enjeux d'intégration des travailleuses et des travailleurs étrangers. Pour Barbara Poirier, présidente du conseil central : «L'accueil, l'accompagnement et l'intégration des personnes migrantes sont d'une importance capitale et sont au cœur de plusieurs de nos actions. Nous croyons que les syndicats se doivent de supporter ainsi que de voir à améliorer les conditions de travail de tous leurs membres, incluant les personnes migrantes. Le conseil central répondra toujours présent pour mettre en

place de telles initiatives dans vos milieux de travail comme nous l'avons fait chez Beauce Atlas.»

Pour les différents intervenants, cette journée a été un succès, mais il ne sera pas le seul succès de la région. La tenue de cette première formation dans la région sur l'intégration interculturelle répond à une réalité des plus importantes dans nos milieux de travail partout au Québec. Quelle que soit leur origine, toutes les travailleuses et tous les travailleurs devraient avoir le droit à un environnement de travail stimulant et respectueux et cette formation est un pas de plus dans cette direction. ■

Nouveau !

De l'aide pour la communication

Union

Syndicat

Sindacato

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

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>

ON NE PROFITE PAS DE
L'INFLATION, NOUS !



MANIFESTATION
RÉGIONALE POUR LA
JOURNÉE INTERNATIONALE
DES TRAVAILLEUSES ET
DES TRAVAILLEURS

SOLIDARITÉ DANS
NOS LUTTES
D'UN BOUTTE À L'AUTRE
DE LA SOCIÉTÉ



Une initiative de:



1er mai 12h
Rassemblement sur le Parvis de la Neî,
160, RUE ST-JOSEPH EST,

le RÉFLEXE

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

Chantier Davie



Photo : Pascal Rathé

Enfin!

Lutte des RMU >> Fermeture d'Olymel >> Beauce Atlas



Toute l'actualité sociale
et syndicale de la région