

Chronique d'une lutte acharnée et d'une victoire mémorable

Un vent de victoire souffle dans les rues de Québec et il souffle très fort. Après presque une année de lutte acharnée, les membres du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Presto Libre-Service de la région de Québec (CSN) ont enfin arraché une entente de principe à leur employeur, Club entrepôt, filiale de Loblaws, géant incontesté de l'alimentation au Canada.

Un an de sacrifices et de solidarité

On se souvient qu'en juin 2023, un lock-out brutal a plongé les travailleuses et travailleurs dans la tourmente. Les syndiqués, exaspérés par des négociations salariales infructueuses, ont vu leur détermination mise à l'épreuve face à l'intransigeance de Loblaws. C'est à la suite d'une première journée de grève de 24 heures que l'employeur a sauvagement déclenché un lock-out qui a perduré jusqu'à l'entente de principe.

Pendant près d'un an, les piquets de grève ont fleuri devant le local de Club entrepôt, rythmant le quotidien des travailleuses, des travailleurs et de leurs familles. On a vu apparaître des banderoles, des drapeaux et même des forts de neige. Aucune saison n'a manqué à ce conflit. Gaétan Gagné, président du syndicat, se félicite de cette dure victoire : « C'est 10 mois d'insécurité. C'est dur, le moral en a pris un coup et on en sort tous un peu affectés. Cependant, aujourd'hui, on rentre au travail en ayant gagné. »

Un combat inégal contre un géant

La lutte des travailleuses et des travailleurs de Presto Libre-Service s'est inscrite dans un rapport de force inégal. D'un côté, des individus courageux, unis dans la défense de leurs droits et de leurs conditions de travail. De l'autre, un géant aux reins solides, habitué à dicter ses conditions et à imposer sa loi.



Photo de groupe prise après l'assemblée d'adoption de l'entente de principe le 25 avril 2024

Loblaws, dont la puissance financière et le pouvoir d'influence sont colossaux, n'a pas hésité à user de sa force pour tenter de briser le moral des syndiqués. Intimidation, menaces de fermeture, campagnes de désinformation... Tous les moyens étaient bons pour faire plier les travailleuses et les travailleurs et les ramener dans le rang.

« Du côté de Loblaws, ils ont appris quelque chose, c'est certain, indique Gaétan Gagné. Ils ont appris une dure leçon. On ne peut pas négocier avec toutes les centrales de la même façon. Jamais la CSN ne va laisser tomber les travailleurs. Le respect, ils se le sont fait imposer de façon assez drastique dans les derniers mois, incluant notre dernière journée de conciliation. »

Une victoire chèrement acquise

Malgré les épreuves et les sacrifices consentis, les travailleuses et les travailleurs de Presto Libre-Service ont tenu bon. Leur solidarité et leur détermination ont finalement payé. L'entente de principe obtenue prévoit des augmentations salariales

significatives, une amélioration des conditions de travail et des mesures de protection des droits syndicaux.

La présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches, Barbara Poirier, ne tarissait pas d'éloges pour les membres du syndicat : « C'est un groupe unique, inspirant, qui a et aura à tout jamais mon respect. Des groupes comme eux, c'est l'exemple même du courage. »

Un combat qui dépasse les murs de l'entreprise

Leur lutte n'est pas seulement un conflit de travail. Elle est aussi une lutte contre des multinationales comme Loblaws, qui détiennent un pouvoir immense sur leurs employés et sur les consommateurs.

Cette lutte met en lumière les défis auxquels sont confrontés les travailleuses et les travailleurs dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui. Elle nous interpelle aussi sur la nécessité de renforcer les droits syndicaux et de protéger les employés contre les abus de pouvoir des grandes entreprises. Elle nous rappelle à

quel point le combat n'est jamais terminé quand vient le temps de demander le respect et des conditions de travail décentes.

Barbara Poirier insiste sur leur détermination : « Ils sont 9 et ils ont fait plier Loblaws. Ils ont toujours été convaincus, toujours, pas nécessairement qu'ils allaient gagner, mais convaincus qu'ils ne perdraient pas. Ils n'ont jamais plié le genou et aujourd'hui ils vont rentrer au travail, debout, fiers, en vainqueurs. »

Un symbole d'espoir et de résistance

La lutte des travailleuses et des travailleurs de Presto Libre-Service est aujourd'hui terminée. Elle représente un symbole d'espoir important pour tous ceux qui se battent pour la justice sociale et économique. Une source d'inspiration brute. « En plus de participer à leur propre lutte, ils ont participé à toutes les luttes de la région pendant 10 mois. Des militantes et des militants comme ça, c'est inspirant, » souligne avec beaucoup d'émotion la présidente du conseil central.

Leur lutte nous rappelle que, même face à des adversaires

redoutables, il est possible de faire entendre sa voix. Elle nous montre que la solidarité et l'action collective sont des armes puissantes pour défendre nos droits et nos intérêts.

Le président du syndicat termine en indiquant : « L'une de nos plus grandes satisfactions, et on ne s'attendait pas à autant, c'est tout le soutien de la CSN et la solidarité que le mouvement nous a démontrée. Pas juste au niveau du Fonds de défense professionnelle, ça va beaucoup plus loin que l'argent. Tout le soutien de la gang de Québec au conseil central, les élus, mais aussi toutes les personnes conseillères qui se sont impliquées avec nous. On a été agréablement surpris et on ne serait possiblement pas passé au travers. Sans ce soutien-là, les 10 mois de combat n'auraient pas été possibles. »

La victoire des travailleuses et des travailleurs de Presto Libre-Service est un message d'espoir pour tous ceux qui croient en un monde plus juste et plus équitable. Un monde où chacun, quelle que soit sa position dans la société, a droit à un traitement digne et respectueux. C'est aussi un message clair qu'ensemble, on est plus fort que tout ! ■



RTC : Le syndicat de l'entretien dénonce la sous-traitance

Le Syndicat des Salariés(ées) d'entretien du RTC, CSN inc. dénonce l'utilisation accrue de la sous-traitance dans l'entretien des pièces et des véhicules du Réseau de transport de la capitale (RTC).

«La mauvaise planification de l'entretien qui engendre de la sous-traitance est une menace pour la sécurité des usagers et la qualité du service», dénonce Nicolas Louazel, président du syndicat. Il constate que la sous-traitance provoque une baisse des standards de sécurité et une détérioration de la qualité du service. Rappelons que les entreprises privées ne sont pas soumises aux mêmes exigences que les employés du RTC en matière de formation, d'expérience et de conditions de travail.

«Le RTC doit cesser de sous-traiter l'entretien des véhicules et investir dans ses propres employés», souligne Barbara Poirier, présidente du conseil central. «Il serait judicieux d'arrêter de jeter l'argent des contribuables par les fenêtres en sous-traitant le travail que les membres du syndicat sont capables de faire à l'interne.» ■

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:
Julie Boudreault
Étienne Gosselin

Les libraires se font voir



Photo : François Proulx-Duperré

Les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Librairie Renaud-Bray (CSN), qui représente les employé-es des succursales de Place Laurier et des Galeries de la Capitale, ont profité du Salon International du Livre de Québec pour se faire voir et entendre. Leur but? Faire éclater au grand jour leurs conditions de travail et les demandes démesurées de l'employeur.

La trésorière du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Librairie Renaud-Bray (CSN), Isabelle Nadeau, dénonce la situation «notre employeur veut nous faire reculer face à nos congés de maladie et nos horaires de travail. Pire encore, Renaud-Bray ne veut même pas reconnaître notre droit de prendre des pauses de 15 minutes durant nos quarts de travail, c'est inacceptable!» ■

C'est réglé

Quelques brèves sur les dernières ententes signées dans la région.

Garant

Les travailleuses et les travailleurs de Garant auront des augmentations de salaire de 22,25 % sur cinq ans, dont 10,75 % à la signature de leur convention collective. C'est en effet ce que prévoit l'entente de principe adoptée à 86 % en assemblée générale le samedi 6 avril.

Outre les augmentations de salaire, la nouvelle convention collective prévoit plusieurs gains non négligeables. Mentionnons notamment l'augmentation de 3 % du régime de retraite au cours de la convention, l'augmentation de diverses primes ainsi que l'intégration de primes pour certains titres d'emploi. La convention prévoit aussi l'introduction d'un horaire comprimé volontaire (semaine de 4 ou 4,5 jours),

l'ajout d'un congé mobile après 5 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2025, de même que l'amélioration des clauses de libérations syndicales.

Université Laval

Les membres du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval (SCCCUL-CSN) ont accepté dans une proportion de 97 % le 6 mars dernier l'hypothèse de règlement qui leur était proposée par le conciliateur.

Les membres vont bénéficier d'augmentations totalisant 22,6 % sur 5 ans, d'une amélioration de l'aide pédagogique ainsi que de la stabilisation de l'emploi pour une bonne partie des personnes chargées de cours. Le syndicat estime que la mobilisation des membres, qui ont fait quatre jours de grève en février, a été essentielle à ce bon résultat. ■

David fait don de sa crinière



Photo : Nicolas Lefebvre Legault

Beau geste de David de Rosby, agent de litiges au STT du CIUSSS de la Capitale-Nationale (CSN), qui s'est départi de sa crinière au profit du Camp Vol d'été Leucan-CSN le 17 mars dernier. Son défi tête rasée a permis de récolter quelque 2 865 \$. Félicitations!



Urgence solidarité Palestine

Près de 500 personnes ont participé à la manifestation «Tout le monde dans la rue pour la Palestine» le dimanche 7 avril à Québec. Très belle participation au cortège CSN organisé par le conseil central.

Pourquoi la Palestine ?

«Ne rien faire dans une situation d’injustice, et ce que subissent les populations civiles en Palestine en est clairement une, c’est prendre le parti de l’opresseur et ça ne devrait jamais être une option pour le mouvement syndical. Ça fait maintenant plus de 50 ans que la CSN soutient la cause palestinienne, la situation actuelle est absolument

intolérable et nous interpelle au plus haut point,» dit François Proulx-Duperré, secrétaire général du conseil central.

Ce n’est pas d’hier que la CSN soutient la cause palestinienne, la première résolution d’appui ayant été adoptée en 1969. Le 13 mars dernier, à Sherbrooke, le conseil confédéral de la CSN a adopté une importante proposition d’urgence concernant la solidarité avec la Palestine. La CSN exige un cessez-le-feu immédiat et la libre circulation de l’aide humanitaire dans toute la bande de Gaza, dénonce l’apartheid israélien ainsi que la complicité des gouvernements québécois et canadien et invite ses organisations affiliées à faire de même. ■



Quand le plus vieux soutient le p’tit dernier

Le 10 avril dernier, les membres du Syndicat des travailleuses et des travailleurs d’Anacolor – CSN organisaient leur première activité de visibilité dans le cadre des négociations pour le renouvellement de leur convention collective. Pour l’occasion, une douzaine de militant-es du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon (CSN) sont venus leur prêter main forte. Notons que les camarades d’Anacolor sont arrivés à la CSN l’an dernier tandis que le syndicat de la Davie fête cette année son 75e anniversaire. ■



Guillaume Wilson Patry, conseiller à la syndicalisation, et Jean-Louis Simard, vice-président CSN-construction

CSN-Construction

Une dynamique et fringante centenaire

La CSN-Construction fête son centenaire cette année. Loin de s’asseoir sur ses lauriers, c’est l’occasion pour la fédération de multiplier ses activités et sa présence terrain. Nouveau logo, distribution à grande échelle d’un coton ouaté et sondage des membres sur les priorités de négo sont au menu ce printemps.

La fédération fera campagne sur le thème «calcule tes économies». En effet, elle a maintenant la plus basse cotisation de toute l’industrie, tout en offrant l’ensemble du panier de services de la CSN. «On a besoin de l’appui du reste du mouvement parce qu’on ne sera jamais capable de rejoindre tout le monde,» explique le militant, «si chaque membre de la CSN convainc un membre de sa famille ou un proche d’adhérer à la CSN-Construction, on a un immense potentiel de développement.»

«La CSN représente 15000 travailleurs et travailleuses de la construction, dont 3200 dans Québec-Chaudière-Appalaches,» nous explique Jean-Louis Simard, vice-président CSN-construction, «c’est important pour nous d’être présents sur le terrain. On a des représentants partout. Actuellement dans la région on en a quatre sur la Rive-Nord et deux sur la Rive-Sud.»



Rappelons que c’est dans la région de Québec que la fédération a enregistré les plus forts gains lors du dernier maraudage. ■

Rappelons qu’un maraudage aura lieu en mai dans la construction avec un vote en juin. «Le maraudage a lieu tous les quatre ans, c’est la seule façon, sauf exception, de changer d’allégeance syndicale» explique Jean-Louis Simard. Plus de 210000 travailleurs et travailleuses détenteurs de certificats de compétence auront le droit de vote. Malheureusement, comme il s’agit encore d’un vote postal, le taux de participation est normalement très faible.

Pour savoir combien t’économises et comment voter :



L'été 2024 sera chaud

Une trentaine de syndicats CSN, dont sept à Québec, se préparent pour la 11^e négociation coordonnée de l'hôtellerie. «On va avoir un très bon rapport de force,» prévient Michel Valiquette, trésorier de la Fédération du commerce – CSN et responsable politique du secteur du tourisme, «l'été va être chaud dans l'hôtellerie en 2024.»

Le contexte de cette ronde de négociation est très différent de la précédente. En 2021, en pleine pandémie, les syndicats avaient réussi à maintenir tous leurs acquis et faire quelques gains, mais avaient dû accepter des augmentations de salaire «bien raisonnables». La situation a depuis changé du tout au tout.

Retour en force

Pour différentes raisons, la ronde de 2021 avait été un peu moins populaire que les précédentes. «Il y a plus de syndicats qui adhèrent cette fois, mais on est dans les moyennes des rondes précédentes, on parle d'environ 3000 à 3500 membres à travers la province et autour de 1000 dans la région de Québec,» explique Michel Valiquette, «ce qui est intéressant c'est le retour de certains hôtels qui ont déjà été dans la négociation coordonnée, mais qui n'étaient pas là la dernière fois.»

C'est le cas de l'hôtel Le Concorde, à Québec. «Ça fait un bout qu'on n'a pas participé à la négociation coordonnée,» raconte Ines Hajrovic, présidente du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Le Concorde (CSN) et membre du comité de liaison de la négociation coordonnée 2024, «de revenir c'est un accomplissement, c'est le fruit de tout le travail qu'on a fait au syndicat.» Il faut dire que Le Concorde a vécu bien des turbulences dans la dernière décennie : vente, rachat, tentative de changement de vocation.

Lors de la relance de l'hôtel, le syndicat du Concorde avait dû accepter une convention de longue durée et bien des reculs.



Photo : Nicolas Lefebvre Legault

«Huit ans on a trouvé ça très long et là on a beaucoup de reculs à rattraper,» explique Ines Hajrovic, «on revient dans la négociation coordonnée à cause de la force que ça amène : embarquer dans un gros train qui roule à une bonne vitesse, ça peut juste être gagnant pour tous.»

Trois autres hôtels de la région, soit le PUR, le Classique et le Clarendon, sont également de retour dans la négociation coordonnée après une pause plus ou moins longue. Les autres, soit le Hilton, le Delta et le Manoir du lac Delage, sont des habitués et même fondateur dans le cas du Hilton.

Enjeux

La plateforme de négociation coordonnée repose sur sept demandes. La question des salaires risque fort d'être un enjeu : les syndicats demandent des augmentations de 15 % la première année et de 7 % par année pour les trois suivantes. «Je ne suis pas gêné de demander ça, on les mérite,» explique Joan Anctil, présidente du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Hilton Québec (CSN) et membre du comité de liaison de la négociation coordonnée de 2024, «la demande est plus grosse que d'habitude et ça risque d'effrayer un peu l'employeur, mais j'ai tous les arguments.»

«Compte tenu du contexte de pandémie dans lequel on est passé, la rapidité de la reprise et l'effervescence de l'industrie, le prix des chambres a augmenté beaucoup plus que l'inflation et les hôteliers en ont profité

abondamment,» explique Michel Valiquette. Les chiffres de l'industrie donnent le vertige : alors que le coût de la vie a augmenté de 41 % depuis 2020, le prix moyen des chambres dans les hôtels a augmenté de 67 % pour la même période. «Nous, en parallèle, on a eu 8 % sur quatre ans, on s'est appauvri. Les hôteliers ont une dette envers les employés de l'hôtellerie et c'est en 2024 qu'ils vont la payer,» lance le trésorier de la Fédération du commerce.

«C'est sûr qu'il y a un enjeu de rattrapage salarial, d'être payé à sa juste valeur» poursuit Michel Valiquette, «mais c'est aussi un enjeu d'attraction-rétention, nos demandes sur les vacances, sur les assurances collectives et sur la formation sont directement liées à une volonté d'attirer et de garder une main-d'œuvre de qualité.»

Au Hilton, le recrutement reste un enjeu. «On a passé le pire de la crise,» pense Joan Anctil. Rappelons qu'en avril 2022 il ne restait plus que 150 syndiqués au Hilton, mais elle ne voit pas beaucoup d'effort pour embaucher. «On veut revenir au même nombre d'employés syndiqués qu'avant» précise la présidente du syndicat, «on est rendu tout près de 300, mais on devrait être autour de 360. On s'est beaucoup repris, ils ont engagé massivement, notamment en entretien ménager, mais c'est difficile. Il y a environ 300 personnes engagées qui ne sont jamais restées.»

Pour Michel Valiquette, les employeurs ne prennent pas leurs

responsabilités en matière de formation. «Il y a des histoires d'horreurs, des gens qui ne finissent même pas leur premier quart de travail,» raconte le responsable politique du secteur du tourisme à la Fédération du commerce, «malgré que ce soit la responsabilité de l'employeur, souvent les syndicats vont avoir plus de sensibilité à la qualité du service à la clientèle et au maintien des standards.» Les syndicats prennent donc les devants pour proposer d'inclure des clauses sur la formation des employés dans leurs conventions collectives.

Ines Hajrovic soulève un dernier enjeu, intimement lié aux précédents : le travail d'agences. «On s'est retrouvé avec plein d'agences dans l'hôtel sans le consentement du syndicat,» explique la présidente, «on les a sorti, mais là on veut encadrer ça dans la convention collective.» Ça fait 20 ans que les agences de personnel minent le service à la clientèle dans les hôtels. La Fédération du commerce compte sur cette ronde de négociation pour les sortir de l'industrie et les remplacer par du personnel syndiqué permanent avec de bonnes conditions de travail.

Solidarité

Joan Anctil, qui a vécu un conflit de sept mois en 2021-2022, aborde cette ronde de négociation coordonnée sereinement. «C'est complètement différent, ce n'est pas du tout la même *game* qu'en 2021,» explique-t-elle. En 2021, le Hilton venait juste de rouvrir après une fermeture d'un an

pour rénovation, les syndiqués devaient composer avec une nouvelle équipe de direction dans un contexte de Covid. «On était peu nombreux, une quinzaine au début. C'était un contexte difficile, on sentait qu'on n'était pas dans nos souliers,» se souvient la présidente du syndicat, «je pars vraiment avec un meilleur pressentiment, les relations sont meilleures, sans être les meilleurs amis du monde, disons qu'on est capable de se parler.»

Il n'en demeure pas moins que, dans le contexte, des conflits de travail ne sont clairement pas exclus dans l'hôtellerie cet été. Si jamais il devait y avoir des grèves, Joan Anctil est formelle : «l'appui du mouvement CSN est essentiel, c'est ça qui nous a permis de tenir et de gagner.» La militante se souvient de ses doutes et de ses appréhensions lors du déclenchement de la grève au Hilton le 7 septembre 2021. «Toute mon inquiétude est partie dès le premier jour, quand j'ai vu tout ce que notre conseiller syndical SAMVR avait prévu, l'appui du conseil central, de la fédération et de la CSN,» dit-elle.

«À la CSN on n'est pas tout seul s'il y a un conflit, on n'est pas "dans la m..."», explique-t-elle, «on est accompagné et soutenu par la centrale et il y a les visites d'appui des autres syndicats, les dons, tout ça, ça fait toute la différence.» Tellement que le syndicat du Hilton a décidé en assemblée générale de changer ses règles en ce qui concerne la solidarité avec les syndicats en conflit. «On veut être encore plus solidaires, plus généreux et proactifs que dans le passé,» révèle-t-elle. S'il y a conflit cet été dans l'hôtellerie, c'est cette énergie et cette solidarité «à la manière CSN» qu'il faudra déployer pour permettre à nos camarades de tenir la minute de plus... et gagner. ■

La CSN sonne la charge contre la privatisation du réseau de la santé et des services sociaux

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) maintient le cap sur sa campagne **Vraiment public**, une initiative visant à contrer la privatisation rampante du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) au Québec. Alors que les défis s'accroissent dans le système public, la CSN appelle à une mobilisation citoyenne pour exiger un réseau de santé vraiment public, décentralisé et démocratisé.

Un constat alarmant : la privatisation grignote le réseau public

Depuis plusieurs années, la CSN observe avec préoccupation l'infiltration croissante du secteur privé dans le domaine de la santé. Cliniques privées, agences de placement de personnel, PPP (partenariats public-privé) : autant de facteurs qui fragilisent le système public et nuisent à l'accessibilité et à la qualité des soins.

Pour David Bergeron-Cyr, vice-président de la CSN, le danger est réel : « On risque de perdre la pierre d'assise la plus importante de notre système : son caractère public. C'est une fierté qui nous distingue et qui promet à toutes et tous une société plus équitable et solidaire. Lorsqu'on investit dans le privé, comme le font tous les gouvernements depuis 30 ans, on ne règle rien. C'est clairement la mauvaise direction à prendre. »

De plus en plus de Québécois se tournent vers les cliniques privées, faute d'accès aux services publics, ce qui entraîne des coûts supplémentaires pour le système et creuse les inégalités d'accès aux soins. Le recours aux agences de placement de personnel pour combler les pénuries de main-d'œuvre est devenu monnaie courante dans le secteur public. Or, cela engendre des coûts élevés et nuit à la qualité des soins, car les travailleurs d'agences sont souvent moins bien formés et

inexpérimentés. Enfin, les PPP, utilisés pour construire et gérer des hôpitaux, CLSC et autres établissements, sont critiqués pour leur manque de transparence, leur coût important et leur impact négatif sur la qualité des soins.

Des conséquences néfastes pour les patients et les travailleurs

La privatisation du RSSS entraîne une série de conséquences néfastes pour les patients et les salariés. Les listes d'attente s'allongent, les soins deviennent de plus en plus dispendieux et la qualité des services s'en ressent. De l'autre côté, les travailleuses et les travailleurs du secteur public sont confrontés à des conditions de travail dégradées, à une surcharge et à un manque de ressources. Tout ça au profit d'un réseau privé qui ne viendra pas régler les problèmes du système actuel. Les coûts n'en seront pas diminués et la qualité des soins ne sera pas au rendez-vous.

Pour la présidente du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches, Barbara Poirier, la situation est scandaleuse : « On n'en parle pas assez souvent, mais la qualité du travail fait par les agences de placement est très discutable. Contrairement à ce que l'on peut penser, il arrive que des personnes perdent leur emploi dans le réseau public pour différentes raisons. Il n'est pas rare de les revoir, parfois exactement au même poste, mais à l'emploi d'une agence de placement avec un plus gros salaire. Et il n'y a absolument rien que l'on peut faire même s'il y a eu des manquements majeurs! C'est choquant. »

À qui profite un réseau en mille morceaux ?

Malgré toutes les indications que le réseau est en grave difficulté, et que tous les indicateurs démontrent que le privé en santé n'est pas une solution, nos gouvernements et nos décideurs

publics continuent de pousser notre réseau dans cette direction.

À qui profite une telle situation ?

Pour David Bergeron-Cyr, la réponse est évidente : « Ça profite aux médecins-entrepreneurs et aux gens d'affaires de notre

actuelle, le fossé continuera de se creuser jour après jour jusqu'à ce qu'il ne reste plus rien pour celles et ceux qui en ont le plus besoin.

« On va créer deux classes de citoyennes et citoyens. D'un bord, les riches qui ont les moyens de se faire soigner, et de l'autre, tous les autres qui vont crever ou vivre leur vie malade parce qu'on

- L'augmentation des investissements dans le secteur public afin de doter les hôpitaux et les CLSC des ressources nécessaires.
- L'embauche massive de personnel pour pallier la pénurie de main-d'œuvre et réduire la surcharge de travail.
- L'amélioration des conditions de travail pour attirer et retenir les travailleurs qualifiés.
- Le développement de solutions alternatives à la privatisation, telles que les coopératives de santé.
- La mise en place de mécanismes de contrôle pour encadrer les activités du secteur privé dans le domaine de la santé.

Un enjeu crucial pour l'avenir du Québec

L'avenir du réseau de la santé et des services sociaux est un enjeu crucial pour l'avenir du Québec. La CSN est convaincue qu'un réseau vraiment public est la meilleure solution pour garantir des soins de qualité à tous les Québécois. La mobilisation citoyenne est essentielle pour faire face aux défis qui s'annoncent et pour construire un système de santé plus juste et équitable.

Un appel à la mobilisation citoyenne

La CSN invite la population à se mobiliser pour défendre un réseau de santé public de qualité accessible à tous. Divers événements et actions de sensibilisation sont organisés dans le cadre de la campagne **Vraiment public**. Il est crucial que les citoyens se fassent entendre et exigent des changements concrets pour protéger leur système de santé. Un sondage est d'ailleurs mené auprès de la population pour obtenir vos opinions sur la question de la privatisation. Si vous avez vécu ou vivez encore les impacts de la privatisation du réseau de santé dans vos soins, votre opinion nous intéresse grandement! ■

ENQUÊTE
SUR LA PRIVATISATION
DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ
ET DES SERVICES SOCIAUX

Vous êtes témoin de la privatisation du réseau ?
On veut le savoir !

Un nouveau contrat a été accordé au privé ?
Comme patient ou patiente, on vous a recommandé une clinique privée ?
On vous a demandé de payer pour un service qui aurait dû être couvert par le public ?

Pour répondre au questionnaire :

société. Plus le réseau se désagrège et plus il y aura des opportunités d'affaires. Ces personnes-là ont des intérêts financiers avant l'intérêt des soins de santé de la population, c'est aussi simple que ça ! »

De l'autre côté de cette médaille se trouve le reste de la population, mais surtout les plus vulnérables de notre société. Les personnes qui n'ont pas ou peu de moyens et qui ont tout autant besoin d'avoir accès à des soins de qualité rapidement. Si notre système continue sur sa trajectoire

a déjà de la misère à joindre les deux bouts. C'est le monde que les politiciens sont consciemment en train de créer, c'est ça le plus enrageant », s'indigne Barbara Poirier.

La CSN propose des solutions concrètes

Face à ce constat alarmant, la CSN propose des solutions concrètes pour renforcer le réseau public et enrayer la privatisation. Parmi les mesures préconisées, on retrouve :

Portraits de syndica-

listes «*réflexe*» poursuit la série de portraits de personnes 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.

Éric Marinoff

Éric Marinoff, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'usine de Papier Clermont, le 2^e plus vieux syndicat affilié au conseil central, est dans son milieu de travail depuis maintenant 17 ans. Il a vu évoluer son environnement professionnel et a décidé d'agir pour le bien de ses collègues dès le début de sa carrière.

Son implication dans le syndicat a débuté alors qu'un poste était libre pour représenter les mécaniciens réservistes. Sur un total de 73 mécaniciens, près de 15 étaient des réservistes. Se sentant concerné par cette situation, Éric a décidé de représenter ces travailleurs et a rapidement été amené à siéger dans divers comités. C'est ainsi qu'il a pu apprendre les rouages ainsi que le rôle essentiel du syndicat.

Cependant, c'est un événement tragique survenu il y a environ 8 ans qui a marqué un tournant dans son engagement. À la suite d'un grave accident survenu dans l'usine, Éric a pris la responsabilité du poste de Vice-président à la santé et sécurité. Cette expérience l'a profondément marqué, renforçant ainsi sa détermination à veiller au bien-être de ses collègues et camarades.

Depuis un an et demi, Éric assume le rôle de président du syndicat avec fougue et combativité. Pour lui, rester passif face à l'injustice n'est pas une option.

«Pour moi, voir une situation qui n'a pas de bon sens, et avoir les moyens d'agir, ce serait

impensable de rester sur le côté à ne rien faire. Je dois agir et je dois me lancer dans le débat pour faire évoluer les choses.»

Sa volonté de faire bouger les choses et de défendre les droits des travailleurs est une véritable force motrice au sein de l'usine.

En plus de son engagement local, Éric a récemment étendu son influence en rejoignant le conseil syndical du conseil central. Cette nouvelle responsabilité lui offre l'opportunité de tisser des liens solides avec d'autres syndicats de la région, renforçant ainsi la solidarité entre les travailleuses et les travailleurs. «Chez nous, on est une communauté, le monde se parle et être avec le conseil central et président de mon syndicat me permet de faire énormément de rencontres. Les gens viennent me voir et on travaille ensemble pour améliorer les conditions de tous. C'est vraiment valorisant.»

Malgré sa combativité, Éric reste un homme humble et accessible, toujours prêt à écouter les préoccupations de ses collègues et à travailler avec eux pour trouver des solutions. Son portrait est celui d'un leader syndical dévoué, prêt à affronter tous les défis pour le bien-être des travailleuses et des travailleurs de l'usine de papier Clermont, mais aussi de sa région.

«Il était primordial que notre région soit représentée au conseil syndical. La région de Charlevoix a beaucoup à apporter au mouvement, mais l'inverse est aussi vrai. C'était inconcevable pour moi de rester isolé sans m'impliquer. C'est en étant solidaire et ensemble que nous allons accomplir les plus grandes choses.»

Moe Thibodeau

Moe Thibodeau est animatrice à la vie étudiante depuis une dizaine d'années au Cégep de Sainte-Foy et présidente de son syndicat depuis le 17 janvier 2022. C'est

Photo : Jérôme Godbout



Éric Marinoff

Photo : Nicolas Lefebvre Legault



Moe Thibodeau

une camarade au parlé franc et à l'humour grinçant.

«Je suis devenue présidente quelques minutes après avoir dit que je ne voulais pas m'impliquer, que je considérais que je n'avais pas l'espace mental pour le faire,» raconte Moe. Pardon? «On était en pleine pandémie, c'était une AGA en zoom, l'exécutif était vide, on m'a dit que c'était un rôle qui ne me prendrait pas beaucoup de temps,» se souvient-elle.

Pourquoi être restée? «Le constat que je fais, c'est qu'il y a une lutte à mener et je pense que je ne le fais pas trop mal,» explique la présidente du Syndicat du personnel de soutien du Cégep

Sainte-Foy, «si je peux apporter quelque chose quelque part, je le fais, je suis comme ça.» Avec le temps, Moe a découvert qu'elle aimait profondément sa militance syndicale. «J'adore ça, j'en mange! J'aime ça être utile, et je pense que je le suis à certains égards.»

Moe a commencé à s'impliquer au conseil central en 2022 comme déléguée de la région de Québec Metro. «Le conseil central c'est ce qui donne sens à ce que je fais localement,» explique-t-elle, «le 2^e front [les luttes sociopolitiques] c'est ma locomotive personnelle, ce qui me donne le gaz pour me réaliser et qui me permet de passer au travers des aspects plus

administratifs de l'application de la convention collective. Les membres me permettent de faire les deux, ça me nourrit, ça se balance.»

Pour Moe, s'impliquer au conseil central est «enrichissant, stimulant, important... mais on ressort toujours d'ici avec plus d'ouvrage!» Aux personnes qui hésiteraient à s'impliquer syndicalement, Moe n'a qu'un message: «ce que je dis aux gens c'est que c'est certain que tu as quelque chose à apporter. Tout le monde a quelque chose à apporter, on part de là pis on travaille ensemble.» ■



Municipaux de Saint-Georges

En grève pour le salaire... et le respect



Rassemblement de solidarité, en appui aux grévistes, le 25 mars dernier

Les employés du service des loisirs et de la culture de la Ville de Saint-Georges sont en grève générale illimitée depuis le 2 mars dernier, après avoir fait quatre jours de grève perlée. Officiellement, le principal point en litige porte sur les salaires, mais on sent bien qu'il s'agit surtout d'un enjeu de respect.

Intransigeance municipale

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Saint-Georges — CSN a été accrédité le 23 août 2022 pour représenter la soixantaine de travailleuses et de travailleurs du service des loisirs et de la culture. Ceux-ci étaient auparavant représentés par une autre centrale. Très rapidement, soit en septembre 2023, la Ville de Saint-Georges a approché le syndicat pour bonifier le salaire d'embauche parce qu'elle peine à recruter des travailleuses et des travailleuses pour opérer le tout nouveau complexe multisport. Elle a toutefois refusé catégoriquement de lancer immédiatement les négociations pour le renouvellement de la convention collective. «Ce n'est pas vous qui allez décider quand et comment on va négocier» fut la réponse reçue. Dès le départ le ton était donné. Intransigeance,

autoritarisme et paternalisme sont bien ancrés dans la culture locale.

Les négociations durent depuis environ un an. «Nous avons plusieurs demandes pour améliorer nos conditions de travail, autant sur le normatif que sur le monétaire,» explique Mario Boissé, le président du syndicat, «mais il y a un blocage de la Ville sur le monétaire.» Concrètement, la Ville n'a pratiquement pas bougé depuis le début sur sa proposition salariale initiale, même si elle ne couvre pas l'inflation.

Du côté syndical, on a jeté du lest et abandonné des demandes à incidences financières pour permettre à la Ville d'en mettre plus sur les salaires, mais sans résultat. «À la demande du syndicat, il y a une conciliatrice du ministère du Travail dans notre dossier depuis le 15 décembre,» explique Mario Boissé, «mais ça n'a donné aucun résultat parce que la Ville reste campée sur ses positions.» La dernière offre patronale remonte d'ailleurs au 25 février, soit bien avant le déclenchement de la grève générale illimitée.

Diviser pour régner

L'écart entre les parties ne peut expliquer à lui seul le conflit pense la Fédération des employées et employés de

services publics (FEESP-CSN). «Concrètement, il n'y a que 3 % sur cinq ans qui séparent le syndicat de la Ville,» révèle Simon-Mathieu Malenfant, vice-président trésorier de la FEESP-CSN, «et le syndicat a assoupli ses positions pour combler la distance. Normalement, ils auraient dû régler à l'heure actuelle.»

C'est triste à dire, mais les relations de travail à la Ville de Saint-Georges sont caractérisées à la fois par le paternalisme et un certain amateurisme. Les élus et la direction se voient clairement comme les seuls rois et maîtres à bord. Ils utilisent depuis toujours les différents groupes d'employés les uns contre les autres. Ainsi, ils s'appuient sur le résultat des autres syndicats pour refuser d'en donner plus «par souci d'équité».

«L'argument de l'équité ne tient pas,» pense Simon-Mathieu Malenfant, «les autres groupes ont négocié leur convention collective avant l'épisode inflationniste que l'on connaît. Ils ont donc obtenu des hausses de salaire en fonction d'une inflation maîtrisée à 2 %, c'est sûr qu'ils vont demander un rattrapage lors de leurs prochaines négociations.» Pour la Fédération, rien ne justifie que des travailleuses et des travailleurs syndiqués s'appauvrissent en 2024.

Orgueil mal placé

Au Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches, on soupçonne que l'orgueil joue pour beaucoup dans l'impasse actuelle. «Depuis le début des moyens de pression, à chaque fois que la Ville aurait pu s'asseoir et mettre les énergies pour régler, elle a consciemment choisi d'appliquer des plans de contingence,» rappelle Barbara Poirier, la présidente du conseil central. C'est ainsi que le plus ancien tournoi de hockey d'Amérique du Nord a été annulé, que des événements d'envergure ont été déplacés dans des installations privées tandis que des cours et des activités ont été relocalisés dans les municipalités environnantes. «C'est la population qui paie pour ça alors qu'il serait si simple de régler,» laisse tomber la présidente qui plaint les parents de Saint-Georges qui doivent maintenant composer avec l'incertitude qui plane sur les camps de jour de cet été.

Certains élus cachent mal leur mépris pour les travailleurs et les travailleuses. «Ça transparait dans les séances du conseil de ville et dans les déclarations inexacts ou carrément trompeuses du maire dans les médias,» dénonce Barbara Poirier. Les syndiqués, et la CSN, ont même eu écho de déclarations méprisantes du maire dans des lieux publics à l'effet que «les grévistes sont

payés très cher pour ramasser du vomit et vider des poubelles.»

«Pour être franche, ce que je pense c'est que certains cadres et élus sont frustrés de ne plus être les seuls maîtres à bord et qu'ils se sont donné pour mission de casser les syndiqués,» analyse la présidente du conseil central, «pourtant il va bien falloir qu'ils se fassent à l'idée : il y a un maintenant un syndicat CSN dans la place et ça ne pourra plus être "comme avant". Les employés ont leur mot à dire et méritent le respect.»

Depuis le début de leur conflit, les syndiqués ont pu compter sur l'appui du mouvement CSN. Ils ont obtenu l'appui formel du conseil confédéral de la CSN, il y a eu une manifestation du conseil central à Saint-Georges, ils ont participé à la manifestation du 1er mai à Québec. «Et ce n'est pas fini, toute la CSN est derrière les grévistes de Saint-Georges et nous allons les appuyer jusqu'au bout,» dit Barbara Poirier, «on va aller aussi loin qu'ils voudront aller et les soutenir aussi longtemps qu'il le faudra.»

La Ville de Saint-Georges est aussi bien de se faire à l'idée : le Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Saint-Georges — CSN est là pour rester et ses membres ont bien l'intention de gagner. ■

JOURNÉE INTERNATIONALE
DES TRAVAILLEUSES
ET DES TRAVAILLEURS



RÉFLEXE

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) - mai 2024

DAVID VIENT À BOUT DE GOLIATH



Presto Libre-Service :
Chronique d'une lutte acharnée
et d'une victoire mémorable