

# LE POINT.SYNDICAL



LE JOURNAL DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX



**LIBRE-ÉCHANGE**

**L'OUVERTURE  
DES MARCHÉS  
PUBLICS,  
UN BON  
PARI ?**

**CNESST**

**«NORMAL»  
LE RACISME  
AU TRAVAIL ?!**

**OPTILAB**

**SAINTE-JUSTINE  
RÉCUPÈRE  
SES LABORATOIRES**

# LES VRAIES AFFAIRES

**L**e nouveau gouvernement du Québec déposera dans quelques semaines son premier budget. François Legault aura donc une première véritable occasion de démontrer aux Québécoises et aux Québécois qu'ils ont eu raison de lui faire confiance en lui donnant les clés du pouvoir.

La dernière mise à jour économique de son ministre des Finances nous a laissés sur notre faim. Au lieu d'amorcer un véritable réinvestissement dont nos services publics ont grandement besoin, Éric Girard n'a saupoudré que quelques allègements fiscaux pour des clientèles bien ciblées. Et ce, alors que le Québec nage littéralement dans des milliards de surplus budgétaires. Un dur contraste par rapport à «l'audace» annoncée par François Legault tout au long de la dernière campagne électorale.

Avec ce premier budget, l'occasion est donc belle pour le premier ministre de nous démontrer que l'éducation, la santé et l'économie figurent au sommet de l'échelle de ses priorités.

Pourtant, nous demeurons sceptiques devant les derniers signaux qu'il nous a envoyés. François Legault a reconnu avoir demandé aux différents ministères de compresser les dépenses ici et là afin de financer ses promesses électorales, plutôt que d'utiliser les milliards de surplus budgétaires pour répondre aux besoins de l'ensemble de la population. Bien sûr, il a répété plus d'une fois que ces compressions n'affecteraient en aucun cas les services à la population.

Nous avons déjà joué dans ce film. À maintes et maintes reprises.

Alors qu'il était dans l'opposition, François Legault ne ratait aucune occasion pour dénoncer l'impact réel des mesures d'austérité sur l'ensemble de la population. Tout bon comptable qu'il soit, il comprenait à quel point la stratégie budgétaire du «stop-and-go»

entreprise par les libéraux était néfaste pour l'économie du Québec.

Le premier ministre admet lui-même avoir hérité d'un Québec en bonne santé financière. Il doit maintenant freiner la tentation de son ministre des Finances d'accélérer le remboursement de la dette. L'objectif de réduire le poids de celle-ci à 45 % du PIB sera atteint dès 2020, alors que l'objectif initial fixait l'horizon à 2025. Aucune raison d'appuyer sur l'accélérateur.

D'autant plus que le gouvernement devra combler les différents allègements fiscaux et de tarifs qu'il a annoncés, la taxe scolaire au premier chef. Uniformiser celle-ci dans l'ensemble des régions, c'est une chose. Mais l'idée de la réduire au plus bas dénominateur commun constitue néanmoins un dangereux nivellement par le bas. La réelle question réside dans la façon de combler ce manque à gagner de 900 millions de dollars pour nos commissions scolaires. Québec devra compenser à même son budget. Penser qu'on pourrait financer à coups de bouts de chandelle une telle somme en pigeant dans celles allouées au personnel de soutien, aux enseignantes et enseignants, aux professionnelles et aux budgets de fonctionnement de nos écoles relèverait d'une utopie budgétaire mal avisée. En tout bon homme d'affaires qu'il soit, François Legault le sait trop bien.

Nous nous réjouissons de l'annonce du gouvernement quant à l'embauche de certaines de professionnelles au sein du réseau de la santé et des services sociaux pour améliorer le dépistage de troubles d'apprentissage pour nos enfants. Néanmoins, après avoir été aussi malmenés par l'austérité budgétaire des libéraux, ce sont des pans entiers de nos services publics qui doivent également être renforcés.

Il est maintenant temps de parler des vraies affaires. De renforcer nos deux piliers que sont nos réseaux publics de santé et d'éducation afin que toutes et tous aient droit à l'égalité des chances et une meilleure qualité de vie. D'alléger la tâche de celles et ceux qui portent ces services publics à bout de bras en améliorant leurs conditions de travail et en embauchant le personnel nécessaire.

Le prochain budget du Québec constitue cette occasion en or. À François Legault d'en faire profiter l'ensemble de la population. ●

Jacques Létourneau  
Président de la CSN



**Dans l'opposition, François Legault ne ratait aucune occasion pour dénoncer l'impact des mesures d'austérité sur la population.**

## LE POINT SYNDICAL Février . Mars . 2019

Le Point syndical est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux • 514 598-2131 • Publié cinq fois par année, il est tiré à 18 000 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN • **COORDINATION:** Constance Roussy • **DIRECTION ARTISTIQUE:** Philippe Brochard • **RÉVISION:** Constance Roussy • **RÉVISION D'ÉPREUVE:** Constance Roussy et Nathalie McHugh • **COUVERTURE:** Alain Reno • **VERSION WEB:** Jean-François Ranger et Mathieu M.-Perron • **IMPRESSION:** Hebdo Litho • **DISTRIBUTION:** Module distribution – Communications CSN • **Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus** 514 598-2233 • ISSN : 2561-7435 • Dépôt légal — BAnQ, 2019 • Dépôt légal — BAC, 2019 • Envoi de poste publication no de convention : 40064900 • Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : CSN, 1601, av. De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5



**3** MISE.AU.POINT  
**«NORMAL», LE RACISME AU TRAVAIL ?!**

**4** POINT.DE.RALLIEMENT  
**MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE SHERBROOKE**

La nécessité de se tenir debout  
**PLUS Services publics, Merci**

**5** POINT.DE.TENSION  
**LA MARÉE MONTE CHEZ MERINOV**

**6** POINT.D'ANCRAGE  
**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Un colloque pour venir en aide aux travailleurs immigrants  
**PLUS Services de garde en milieu familial : 200 RSG de plus à la CSN**

**7** POINT.SAILLANT  
**SECTEUR PUBLIC**

La voix des membres entendue

**8** DOSSIER  
**LIBRE-ÉCHANGE : L'OUVERTURE DES MARCHÉS PUBLICS, UN BON PARI ?**

**10** POINT.CULMINANT  
**UNISSEZ-VOUS !**

Des bonnes conditions de travail pour les salarié-es à pourboires, c'est bon pour tout le monde  
**PLUS SEMB-SAQ : le bon goût de la solidarité**

**11** POINT.À.LA.LIGNE  
**OPTILAB**

Sainte-Justine récupère la gestion de ses laboratoires  
**PLUS Manœuvres ferroviaires : gain d'un million d'heures**

**12** MARQUER.UN.POINT  
**PRATIQUE SAGE-FEMME**

20 ans d'existence officielle  
**PLUS S'approvisionner de façon responsable**

LE.BALADO.DU.NUMÉRO **13**

LE.POINT.EN.BREF **14**

POINT.DE.REPOS **16**



# «NORMAL», LE RACISME AU TRAVAIL ?!

Est-il normal de se pointer au travail et être victime, à répétition, de quolibets racistes ? « Quolibets » n'est certainement pas le bon terme lorsque ces railleries dégradantes vous entraînent chez le médecin et que celui-ci vous diagnostique un problème de santé psychologique et vous met en arrêt de travail.

Par François L'Écuyer



C'est malheureusement ce qui est arrivé à Amadou Gaye.

D'origine sénégalaise, ce travailleur du domaine des archives croyait avoir trouvé le paradis en immigrant au Québec. Le stress post-traumatique diagnostiqué par son médecin n'en faisait certainement pas partie.

Le *Point syndical* vous épargnera la description des actes dont il a été la cible au travail.

Des comportements qui n'ont pas plus leur place en milieu de travail que dans les pages de ce journal.

À coups d'insultes et de harcèlement de la part d'un collègue de travail, l'état de santé d'Amadou Gaye s'est rapidement détérioré.

« Je me sentais humilié, insulté, dénigré, raconte-t-il. Je voulais porter plainte contre lui, mais il me disait que je n'en avais pas le droit, qu'on était "au Québec ici", que ce serait ma parole contre la sienne. Et puis, le sabotage de mon travail a commencé. Je me sentais seul, je ne me sentais plus moi-même, je me sentais traqué. Je ne voulais pas montrer ma faiblesse devant les gens, alors je me réfugiais seul dans un coin. Je ne voulais pas montrer ma honte. »

Son médecin l'a mis en arrêt de travail. Au bout de quelque temps, menacé de la perte de son revenu, M. Gaye a plaidé sa cause devant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), avec l'appui de son syndicat et du service de défense

des accidenté-es de la CSN. Son médecin était clair : les symptômes dont il souffrait étaient directement causés par le harcèlement psychologique qu'il subissait au travail.

La CNESST n'a toutefois pas jugé pertinent d'y voir une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Pour la commission, ses problèmes de santé psychologique ne relevaient que de simples « relations interpersonnelles » qui ne sortaient pas « du cadre normal du travail. »

Amadou Gaye n'entendait pas en rester là. C'est pourquoi il a fait appel de la décision de la CNESST devant le Tribunal administratif du travail.

Dans une rare décision, la juge Annie Beaudin a statué que le racisme à répétition envers M. Gaye constituait réellement un accident de travail ayant causé une lésion professionnelle. Pour la juge, aucune autre cause possible que le harcèlement en milieu de travail ne peut expliquer le stress post-traumatique constaté par le médecin. Les problèmes de santé psychologique de M. Gaye sont donc d'origine professionnelle.

« Ces comportements possèdent objectivement un caractère traumatisant pour une personne raisonnable et non seulement dans la perception du travailleur. Ces comportements sont inacceptables, n'ont pas leur place dans un milieu de travail et il est indéniable qu'ils débordent le cadre normal de travail. [...] non seulement la quiétude du travailleur a été perturbée, mais également sa santé psychologique et sa dignité ont été atteintes », écrit la juge administrative en statuant que M. Gaye a effectivement subi une lésion professionnelle, renversant ainsi la décision de la CNESST.

Lors d'une rencontre avec M. Gaye, le président de la CSN, Jacques Létourneau, lui a témoigné de son respect devant la ténacité dont il a fait preuve. « Je tenais d'abord et avant tout à lui réaffirmer que la CSN est et sera de tous les combats pour contrer toute forme de violence psychologique, de racisme et d'intimidation, des actes qui n'ont ni leur place en milieu de travail ni au sein de la société québécoise. Mais aussi pour le remercier d'avoir mené cette lutte difficile. Quand des gens comme Amadou osent dénoncer les actes répréhensibles dont ils sont l'objet et quand ils font preuve d'une telle détermination, c'est une fierté pour la CSN que de les appuyer jusqu'au bout de leur démarche. »

Toujours en arrêt de travail, Amadou Gaye essaye tranquillement de se refaire une santé. « Quand je lui ai raconté ce que j'avais traversé, mon compère Boucar Diouf m'a rappelé ce proverbe de nos grands-pères : "celui qui n'a entendu que le rugissement du lion n'a pas la même manière de fuir que celui qui l'a vu." C'est pour dire que je peux vous raconter mon histoire, vous pouvez la comprendre, mais vous ne sentirez jamais au plus profond de vous-même l'horreur telle que je l'ai vécue. » ●

## CE QUE DIT LA LOI

L'article 2 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles stipule qu'un accident de travail constitue un événement :

- Imprévu et soudain, attribuable à toute cause
- Qui survient par le fait ou à l'occasion du travail
- Qui entraîne une lésion professionnelle

**Vous êtes  
les services  
publics**

*Merci*

ditesmerci.info  
f t v

## DITES MERCI

Ils font le ménage ou l'entretien, ils nous soignent, nous défendent, nous enseignent, nous nourrissent. Ils nous écoutent et nous conseillent, ils assurent notre sécurité. Pour ces raisons et bien d'autres, la CSN rend hommage à celles et ceux qui assurent les services publics par le déploiement d'une grande campagne de valorisation.

L'objectif de la campagne *Vous êtes les services publics. Merci* est de rendre plus visible le travail essentiel qui s'accomplit tous les jours en éducation, en santé et services sociaux et dans les organismes publics. «Les personnes qui œuvrent dans ces réseaux ne travaillent pas seulement dans les services publics, ils sont les services publics, toutes et tous à leur manière, parfois au grand jour, souvent dans l'ombre. On ne pourrait pas s'en passer», souligne Jacques Létourneau, président de la CSN.

La pénurie de main-d'œuvre est l'une des démonstrations de l'alourdissement de la charge de travail dans le secteur public. La CSN veut rappeler à la population, en guise de prélude à la négociation, que celles et ceux qui sont les services publics méritent mieux. La campagne se déroulera du 5 février au 5 août dans les établissements, dans l'espace public et sur le Web. Les travailleuses et travailleurs pourront y prendre part en participant à des activités de mobilisation sur le Web et sur le terrain. À ces activités s'ajouteront des initiatives de visibilité. «Quand on est un employeur qui se respecte, on respecte aussi ses employé-es. On leur manifeste une vraie reconnaissance.»

### Défi « Dites merci »

Lors de cette campagne, vous serez invités durant cinq jours, sur Facebook, à dire un merci original à une ou un employé des services publics et à inviter l'un de vos contacts à faire de même. L'objectif est de faire bouler de neige afin que la population voie défiler cette chaîne de mercis. Soyez prêts! ●

Ariane Gagné

## MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE SHERBROOKE (MBAS)

# LA NÉCESSITÉ DE SE TENIR DEBOUT

Ayant pris tout récemment la décision de se syndiquer, les travailleuses et travailleurs du MBAS expérimentent en mode accéléré la solidarité et l'entraide.

**L**a démarche des employé-es du MBAS a suscité beaucoup de réactions depuis l'automne. En effet, rarement aura-t-on vu la syndicalisation d'un petit groupe si hautement médiatisée. Alors que le syndicat ne cherchait pas à attirer l'attention des médias, le licenciement d'une militante, dans les minutes qui ont suivi la rédaction d'un communiqué annonçant la création du syndicat, a changé la donne. Des dénonciations d'ex-employé-es, une assemblée générale annuelle du MBAS houleuse et la démission de la présidente du conseil d'administration du musée ont contribué à garder l'attention des médias sur les relations de travail au musée.

membre du comité de négociation du syndicat, poursuit: «Notre projet de convention collective inclut des balises pour encadrer les réunions d'équipe, les ordres du jour et les procès-verbaux. Ça peut paraître de base, mais chez nous, ce n'est pas acquis. Dans ce sens, la syndicalisation vise un effet structurant pour le musée que nous croyons bénéfique pour l'ensemble des parties.»

### Un siège éjectable

Le climat de travail tendu ne date pas d'hier. La présidente du syndicat confirme qu'il y a eu un taux de roulement très élevé au cours des cinq dernières années: plus de quinze personnes, pour une équipe de huit à dix salarié-es.

«Quand tu te sens éjectable ou que la majorité de tes camarades vivent dans la précarité et peuvent difficilement remettre en question la direction, c'est certain que ça mène à l'écoeurement, voire à l'épuisement de tout le monde. On remarque que le taux de roulement affaiblit l'équipe: lorsqu'on doit toujours recommencer, c'est de l'énergie perdue. C'est décourageant de ne jamais savoir si ton nouveau collègue va tenir bon.»

### La piqûre CSN

La présidente ne cache pas que les derniers mois ont été éprouvants, mais elle reconnaît également que les membres de son syndicat s'en sortent bien avec l'appui inconditionnel de la CSN.

«La CSN est tout pour nous. Nous l'avons approchée au début d'octobre et elle nous a guidés dans le processus de signature de cartes d'adhésion. Depuis, elle nous offre beaucoup de soutien, sans rien demander en retour. Que ce soit la signature de pétitions pour dénoncer le congédiement de notre camarade, le soutien des avocates et avocats du Service juridique pour nous accompagner dans le processus de plaintes ou la gestion de la logistique entourant la tenue de réunions, la CSN est toujours là, présente; nous n'en revenons pas. Nous nous sentons quasiment mal parce que nous n'avons rien déboursé, pas une seule cenne de cotisation.»

Sa camarade du comité de négociation va encore plus loin: «Quand nous rencontrons nos conseillers, ça nous fait l'effet d'une piqûre ou d'une dose d'adrénaline qui nous donne l'énergie pour poursuivre. Au fond, la CSN, c'est comme une pommade pour soulager nos maux. Après, on sait que tout ira mieux.» ●

Par Mathieu M.-Perron



**Sarah Boucher, conservatrice au MBAS depuis dix ans, présidente du syndicat et Fanny Luquet, responsable des communications depuis quatre mois, membre du comité de négociation.**

Pour Sarah Boucher, conservatrice au musée depuis dix ans et présidente du syndicat, cette frénésie médiatique et l'ensemble du processus d'une première syndicalisation sont à la fois vertigineux et palpitants. «Je me suis même dit que j'allais devoir m'acheter *Le syndicat pour les nuls* pendant le temps des fêtes afin de comprendre ce qui se passe», explique-t-elle à la blague.

«À la base de notre syndicalisation, il y a deux volets, poursuit la présidente. Oui, il y a le conflit dont on entend parler dans les journaux, car nous avons grandement besoin d'appuis pour gérer les conflits avec la direction du musée. Mais il y a également la gestion interne, qui connaît actuellement de graves lacunes. Nous n'avons pas de contrat de travail, pas de définition de tâches, pas de grille salariale. Tout ce que vous pouvez imaginer qu'une convention collective doit contenir, nous ne l'avons pas.»

Fanny Luquet, responsable des communications du MBAS depuis quatre mois et





CENTRE COLLÉGIAL DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE DES PÊCHES

# LA MARÉE MONTE CHEZ MERINOV

**L**e nouveau gouvernement québécois dit s'intéresser à l'éducation et au développement régional, mais le personnel de Merinov, un centre collégial de transfert de technologie, peine pourtant depuis plus d'un an à négocier des conditions de travail de qualité.

« Il faut stabiliser le personnel et éviter le roulement », soutient Estelle Pedneault, présidente du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Merinov-CSN. Pour la présidente, le problème numéro un est la précarisation des emplois. « L'employeur veut prendre sans donner, ce qu'il nous offre est pire que ce qu'on a actuellement », ajoute la présidente. « Les employé-es veulent maintenir leur flexibilité d'horaire, c'est très important pour eux », précise Jérémie Persant, vice-président du syndicat.

La convention collective est échue depuis le 31 octobre 2017 et les négociations s'étirent depuis ce temps. Le syndicat a eu de la difficulté à obtenir des dates pour négocier tout au long de 2018. Jusqu'à maintenant, l'intervention de la médiation n'a pas permis de faire bouger l'employeur sur les principaux enjeux. Merinov s'est pourtant assuré d'une partie importante de son financement (20,4 millions de dollars échelonnés sur cinq ans) avec le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, en avril 2018.

Le 4 décembre dernier, les membres du STT de Merinov ont donc décidé d'envoyer un message à l'employeur en déclenchant une journée de grève qui avait été votée à 93 %. Malgré une première séance de négociation avec la conciliatrice à la fin 2018, le

En haut: **Karine Berger de Merinov avec Sébastien Brennan-Bergeron et Vincent Coderre de Seabiosis, pour le développement d'aliments à base d'algues cultivées.**  
En bas: **Journée de grève chez Merinov, le 4 décembre; le pesto de la mer a été développé avec le soutien de Merinov.**

syndicat doit maintenant attendre la suite de la conciliation.

« Merinov doit comprendre que ses employé-es sont une ressource inestimable qui a permis à Merinov de devenir le plus important centre intégré de recherche appliquée dans les domaines de la pêche, de l'aquaculture, de la transformation et de la valorisation des produits aquatiques au Canada », avait déclaré Léandre Lapointe, vice-président de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), au moment de la grève de décembre.

La CSN déplore l'attitude de l'employeur qui croit avoir tous les pouvoirs et fait traîner les négociations.

## Les technologies de la mer

Il y a près de cent travailleuses et travailleurs au centre Merinov, dont une quinzaine sont saisonniers. Ils sont répartis sur quatre sites: Îles de la Madeleine, Grande-Rivière, Gaspé et Sept-Îles. Certains effectuent également du télétravail à partir de Rimouski, Halifax, Longueuil et même de la France.

Ils accompagnent l'innovation des entreprises dans les secteurs de la pêche, de l'aquaculture et de la valorisation des produits marins. Voici quelques exemples qui démontrent l'importance de Merinov pour le Québec maritime.

## Le retour du sébaste

Les équipes de Merinov accompagnent notamment les pêcheurs pour le retour prochain de la pêche au sébaste, qui revient en plus grand nombre dans le Saint-Laurent. Les professionnel-les de recherche et les techniciennes et techniciens travaillent notamment à mettre en place une technique de pêche qui limite les effets négatifs sur l'environnement.

## La culture d'algues

La culture d'algues prend sa place au Québec et c'est en partie grâce au personnel de Merinov. Des entreprises comme Seabiosis et Salaweg offrent des aliments à base d'algues cultivées. On peut notamment déguster du pesto de Kombu ou de la relish de mer.

## Transformation du homard

Les spécialistes de Merinov accompagnent les entreprises qui mettent en place des usines de transformation, tant pour l'aspect technique que pour différentes normes de qualité à respecter. Un projet d'usine de transformation du homard est d'ailleurs en cours. L'idée est de décortiquer et de congeler les homards qui sont plus difficiles à écouler sur le marché frais. Les homards auxquels il manque une pince, par exemple, pourront trouver un débouché.

## Des bateaux de pêche sécuritaires

Un autre champ d'expertise du personnel de Merinov est la sécurité et l'ergonomie à bord des bateaux de pêche. L'idée est de développer de l'équipement qui diminuerait le nombre d'accidents, dont les chutes. ●

**Thierry Larivière**



SERVICES DE GARDE  
EN MILIEU FAMILIAL

## 200 RSG DE PLUS À LA CSN

Quelque 200 responsables en service de garde (RSG) en milieu familial ont joint récemment les rangs de la CSN à la suite d'une période de maraudage qui s'est tenue du 30 octobre au 1<sup>er</sup> novembre dernier. Il s'agit des 120 RSG du bureau coordonnateur Les maisons enjouées, à Montréal, et des 80 RSG de celui de Vos tous petits, à Longueuil. Au total, le secteur compte aujourd'hui plus de 3200 RSG réparties dans 29 syndicats présents dans la plupart des régions.

«C'est avec beaucoup de fierté et d'enthousiasme que nous accueillons ces nouvelles venues, soulignent Karine Morisseau, RSG en Montérégie et représentante du secteur des services de garde en milieu familial à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN). Le respect de la démocratie et des décisions syndicales, mais surtout la proximité et la qualité des services offerts par la CSN et ses organismes, ont été au cœur de leur choix. Elles joignent un secteur très dynamique dont l'ambition est d'améliorer significativement leurs conditions de travail et de pratique.»

Les 3200 RSG vont amorcer leur troisième ronde de négociation nationale le 7 mars prochain en vertu d'une loi particulière qui encadre leur reconnaissance syndicale et leur régime de négociation avec le ministère de la Famille. Parmi leurs priorités figurent une hausse significative de leur rémunération globale, de même qu'une compensation pour parer aux nouveaux frais obligatoires d'inscription au guichet unique imposés par les libéraux en 2018.

En outre, elles réclament l'accès aux nouveaux congés payés consentis à l'ensemble des travailleuses et travailleurs en vertu de la Loi sur les normes du travail. Les autres revendications portent sur la reconnaissance des acquis et la rémunération du temps de formation et de perfectionnement, le harcèlement psychologique et sexuel, ainsi que l'amélioration des processus de règlement des litiges et les relations de travail avec les bureaux coordonnateurs. ●

François Forget



SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## UN COLLOQUE POUR VENIR EN AIDE AUX TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

**L**es conditions de travail difficiles et parfois même abusives des travailleuses et travailleurs immigrants sont une réalité reconnue qu'à très souvent dénoncée la CSN.

Le 23 janvier dernier, le comité confédéral sur les relations interculturelles et celui sur la santé et sécurité du travail ont tenu un colloque à Montréal auquel participaient des chercheuses et chercheurs universitaires invités par la CSN pour présenter l'état de la situation.

Intitulé «Un milieu sécuritaire pour tout le monde», le colloque visait à identifier les causes des statistiques alarmantes en matière de santé et sécurité au travail des personnes immigrantes et à proposer des pistes de solution.

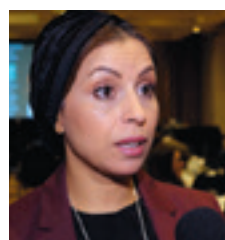
«On a constaté que les personnes immigrantes dans nos milieux de travail sont plus susceptibles d'être victimes d'accidents de travail, sans qu'on puisse expliquer le phénomène. On a donc décidé de se réunir pour trouver des solutions afin de les aider. Cette rencontre, c'est vraiment une journée de réflexion et de partage d'expériences pour que les responsables de nos syndicats puissent retourner dans leur milieu de travail et essayer de faire une différence chez eux», a expliqué Véronique De Sève, vice-présidente de la CSN.

### Un problème de langue ?

La barrière de la langue est un des facteurs qui mettent à risque les personnes immigrantes dans leur milieu de travail.

«Je connais beaucoup de gens de ma communauté qui ont vraiment beaucoup de difficulté à s'intégrer dans leur milieu de travail. Le premier obstacle, c'est la langue française. Ils peinent à apprendre les lois du travail, leurs droits, leurs limites et leurs obligations», explique Bouchra Hamama, trésorière du SNE du CHU Sainte-Justine.

«Souvent, ces travailleurs-là ne maîtrisent pas le français. Alors, comment peuvent-ils connaître les conditions de santé et sécurité au travail ou comprendre les lois, les règlements? Ils travaillent souvent dans des secteurs vulnérables comme l'abattage, la transformation



De haut en bas : **Bouchra Hamama, trésorière du SNE du CHU Sainte-Justine; Sylvie Gravel, professeure agrégée de l'UQAM; Neil Ladode, organisateur communautaire au Centre des travailleuses et travailleurs immigrants.**

des aliments, le textile ou l'agriculture, des secteurs plus difficiles pour ce qui est des conditions de santé et de sécurité», renchérit Jean Lortie, secrétaire général de la CSN.

La langue française prend du temps à apprendre, alors que les pratiques de travail sécuritaires doivent être apprises dès qu'une personne accède à un nouvel emploi. Les chercheurs estiment que les employeurs, avec l'aide du gouvernement, devraient offrir des formations aux travailleuses et travailleurs immigrants dans leur langue maternelle afin de s'assurer que la matière soit assimilée.

«Ils sont souvent mal encadrés à l'initiation de la tâche et lors de la formation. Rares sont les entreprises qui vont adapter la formation au plan linguistique pour qu'ils y accèdent. Les entreprises où les compagnons sont de même origine qu'eux, où ils maîtrisent la même langue, vont avoir beaucoup moins de lésions professionnelles», explique Sylvie Gravel, professeure agrégée de l'UQAM.

### L'exploitation

Ce manque de connaissance de base des règles de santé et de sécurité cause des accidents de travail, mais la méconnaissance des normes du travail ouvre la porte à l'exploitation de certaines travailleuses et travailleurs dans les secteurs non syndiqués.

«Il y a de l'exploitation dans le paiement [des sommes dues], dans les heures de travail, dans la vie quotidienne en matière de logement [pour les travailleurs saisonniers]. En raison de la précarité de leur situation, certaines personnes en profitent pour abuser d'eux et les exploiter», explique Neil Ladode, organisateur communautaire au Centre des travailleuses et travailleurs immigrants.

Ce colloque est un pas dans la bonne direction pour trouver des solutions à ce problème de taille. Les délégués syndicaux et autres spécialistes du travail qui étaient présents sont aujourd'hui mieux outillés afin d'aider les personnes immigrantes à mieux comprendre les règles de santé et sécurité au travail et aussi leurs droits en tant que travailleuses et travailleurs. ●

Dave Parent

NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC

# LA VOIX DES MEMBRES ENTENDUE

Inverser la pyramide: voilà l'objectif ambitieux que s'étaient donné les fédérations du secteur public de la CSN en octobre 2018, en vue du renouvellement des conventions collectives.

Par Katerine Desgroseilliers

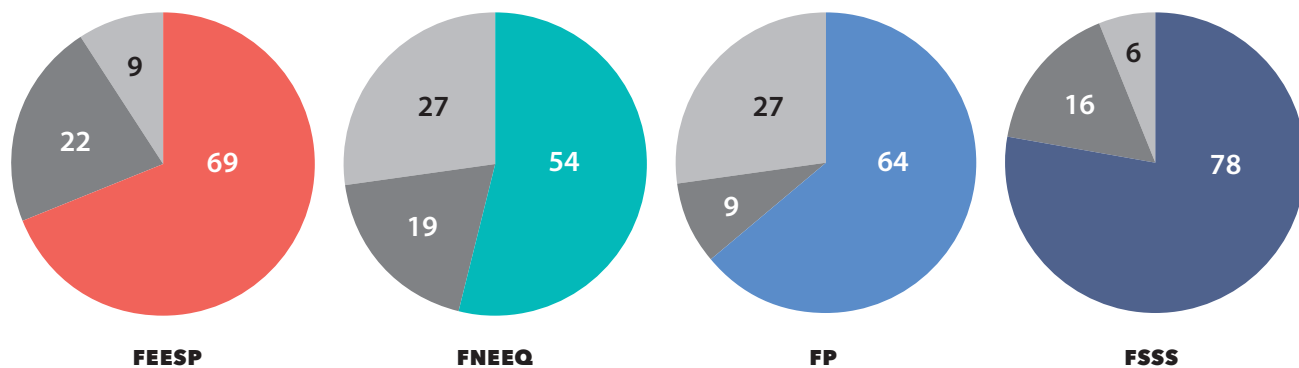
**R**éunies au sein du comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP-CSN), les quatre organisations ont donc rapidement convenu de lancer une vaste consultation de leurs membres avant même de commencer à élaborer le cahier des demandes syndicales. L'idée est simple: commencer par entendre ce que les membres ont à dire.

Lancée le 23 novembre dernier, cette consultation qui prenait la forme d'un sondage en ligne et de consultations en assemblées s'est terminée le 14 janvier au petit matin. Au total, plus de 17 000 réponses ont été enregistrées. Sur le plan démographique, on compte 76 % de femmes et 24 % d'hommes, ce qui correspond approximativement aux données disponibles pour le secteur public dans son ensemble. La grande majorité, soit plus de 59 % des répondantes et répondants, est âgée de 35 à 54 ans. De leur côté, les moins de 35 ans représentent 21 % des répondants et les plus de 55 ans, 19 %. Fait intéressant à noter, plus de 46 % d'entre eux ont moins de 10 ans d'ancienneté.

La consultation, divisée en trois thèmes principaux, soit la négociation, la mobilisation et l'information, nous permet de tracer un portrait général de l'opinion des membres sur une variété de sujets et de développer des outils et des positions qui sont réellement à l'image des préoccupations vécues sur le terrain. Bien qu'au moment d'écrire ces lignes il soit un peu tôt pour tirer des conclusions, on constate au premier coup d'œil que pour 96 % des répondants, l'augmentation salariale est importante.

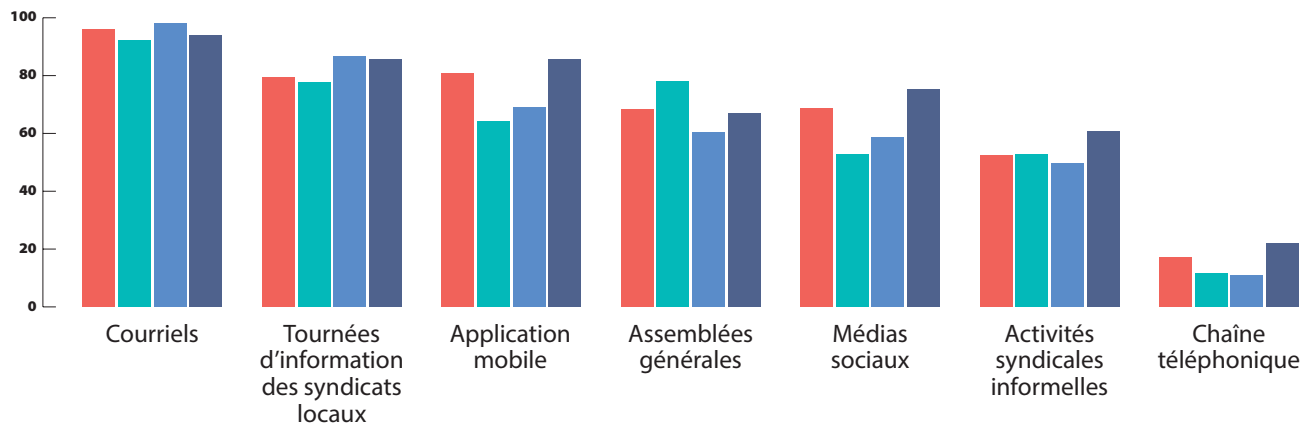
Malgré l'état préliminaire des travaux et des discussions, les répondants étaient également appelés à se prononcer sur leur préférence quant à la priorité de la prochaine négociation. Trois choix s'offraient à eux: l'amélioration des conditions de travail et de pratique, l'amélioration des conditions salariales, ou les deux. Force est de constater que, pour la grande majorité, la question salariale et celle des conditions de travail doivent être traitées avec autant d'importance, 73 % des participantes et participants ayant choisi « les deux » comme priorités.

Pour ce qui est de la mobilisation, les résultats nous permettent de constater que près de 60 % des membres sont déjà prêts à se mobiliser pour la prochaine négociation. Le



## AU COURS DE LA PROCHAINE NÉGOCIATION, QUELLE DEVRAIT ÊTRE LA PRIORITÉ ?

■ Amélioration des conditions salariales ■ Amélioration des conditions de travail ■ Les deux



## PAR QUEL MOYEN DE COMMUNICATION PRÉFÉREZ-VOUS ÊTRE INFORMÉ ?

niveau d'engagement envisagé varie, allant de la participation à des moyens de pression légers jusqu'à la volonté de faire la grève. Cela dit, comme les enjeux précis de la négociation ne sont pas encore établis, cet engagement est appelé à changer au fil du temps. Il n'en reste pas moins que nous pouvons compter sur des membres déjà prêts à faire entendre leur voix.

Sur le plan de l'information, les résultats préliminaires nous permettent d'établir que les membres préfèrent le courriel à tout autre moyen de communication. Ils ont également exprimé un fort appui aux tournées d'information des délégué-es syndicaux, démontrant que le travail de communication en personne sur le terrain a toujours la cote. Pour ce qui est du type d'outils souhaités par les membres, les bulletins d'information comme les info-né-

## RÉPONSES par fédération

FEESP: 5085  
 FNEEQ: 1142  
 FP: 771  
 FSSS: 10 323

gos sont très appréciés, suivis de près par les argumentaires détaillés sur les enjeux de négociation. Une vaste proportion des répondants a aussi signifié son intérêt pour les publications sur les réseaux sociaux, un outil de communication qui sera donc utilisé pour une seconde fois lors de la négociation du secteur public.

Fortes des résultats de cette vaste consultation et de leurs positions d'instance respectives, les fédérations du secteur public de la CSN se lancent maintenant dans la seconde phase de cette ronde de négociation, soit l'élaboration des cahiers de demandes. Ceux-ci seront soumis à la consultation au cours des prochains mois.

C'est maintenant officiel, nous sommes en marche vers la négociation du secteur public 2020. ●



## L'OUVERTURE DES MARCHÉS

Par Martin Petit

Illustration d'Alain Reno

C'est monnaie courante partout dans le monde: plusieurs contrats octroyés par les gouvernements exigent un certain seuil de contenu local. Le Canada fait toutefois exception — notamment par rapport à la Chine et aux États-Unis — en acceptant trop souvent que des appels d'offres publics ne contiennent aucune exigence visant à favoriser l'industrie locale.

Les travailleuses et travailleurs de l'industrie québécoise paient trop souvent le prix de cette ouverture plus ou moins réciproque des marchés.

«Il est plus que jamais nécessaire que nos gouvernements établissent une stratégie pour soutenir nos industries nationales, soutient Jacques Létourneau, président de la CSN. Dans plusieurs cas, les accords internationaux limitent notre capacité à exiger du contenu local. Mais même quand nous avons la possibilité de revendiquer qu'une partie de la production soit effectuée par des travailleuses et travailleurs du Québec, nos gouvernements et nos sociétés publiques refusent d'utiliser cette possibilité, prétextant la crainte de faire fuir les entreprises étrangères et de nous fermer des opportunités d'affaires à l'international. C'est d'un non-sens total!»

Fraîchement élu sous la bannière du nationalisme économique, le premier ministre du Québec n'a pas manqué de dénoncer cette iniquité dans l'accès aux marchés publics. Sa réaction lors de l'annonce de l'achat par VIA Rail d'un milliard de dollars de trains qui seront construits à l'étranger allait dans ce sens. «Ça n'a pas de bon sens que VIA Rail, avec un financement du gouvernement fédéral, n'exige aucun contenu local sur la construction du train et de ses wagons de l'axe Québec-Windsor. Tous les gouvernements dans le monde le font», a déclaré François Legault, en conférence de presse le 28 novembre 2018.

«François Legault doit maintenant passer de la parole aux actes et exiger, tant du fédéral que de ses propres ministères et sociétés publiques, que tout soit mis en œuvre afin de favoriser l'économie québécoise», ajoute le président de la CSN.

### Que disent les accords de libre-échange ?

En vertu de l'Accord sur les marchés publics (AMP), signé sous la gouverne de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), les marchés publics sont totalement ouverts



au fédéral, à l'exception du transport ferroviaire urbain et du transport collectif urbain. Cette exception comprend les systèmes, les composants et les matériaux entrant dans leur fabrication, ainsi que tout le matériel en fer ou en acier lié à ces projets. Pour leur part, les États-Unis se sont réservés le droit d'imposer un contenu national minimal de 65 % dans l'ensemble du transport roulant, alors que la Chine peut le fixer comme elle l'entend.

Selon les termes du traité de libre-échange entre le Canada et l'Europe — l'Accord économique et commercial global (AECG) —, il est également interdit aux sociétés d'État, fédérales ou provinciales, d'inclure un minimum de contenu produit localement. Une seule exemption donne le droit au Québec et à l'Ontario d'inclure jusqu'à 25 % de contenu local dans l'achat de véhicules pour le transport collectif — ce qui n'avait pas empêché l'Agence métropolitaine de transport (AMT)

d'abaisser ce seuil à 15 % pour un contrat qui aura finalement été octroyé à la China Railway Rolling Stock Corporation.

Finalement, le récent accord États-Unis-Mexique-Canada prévoit de suivre les dispositions de l'AMP quant aux marchés publics.

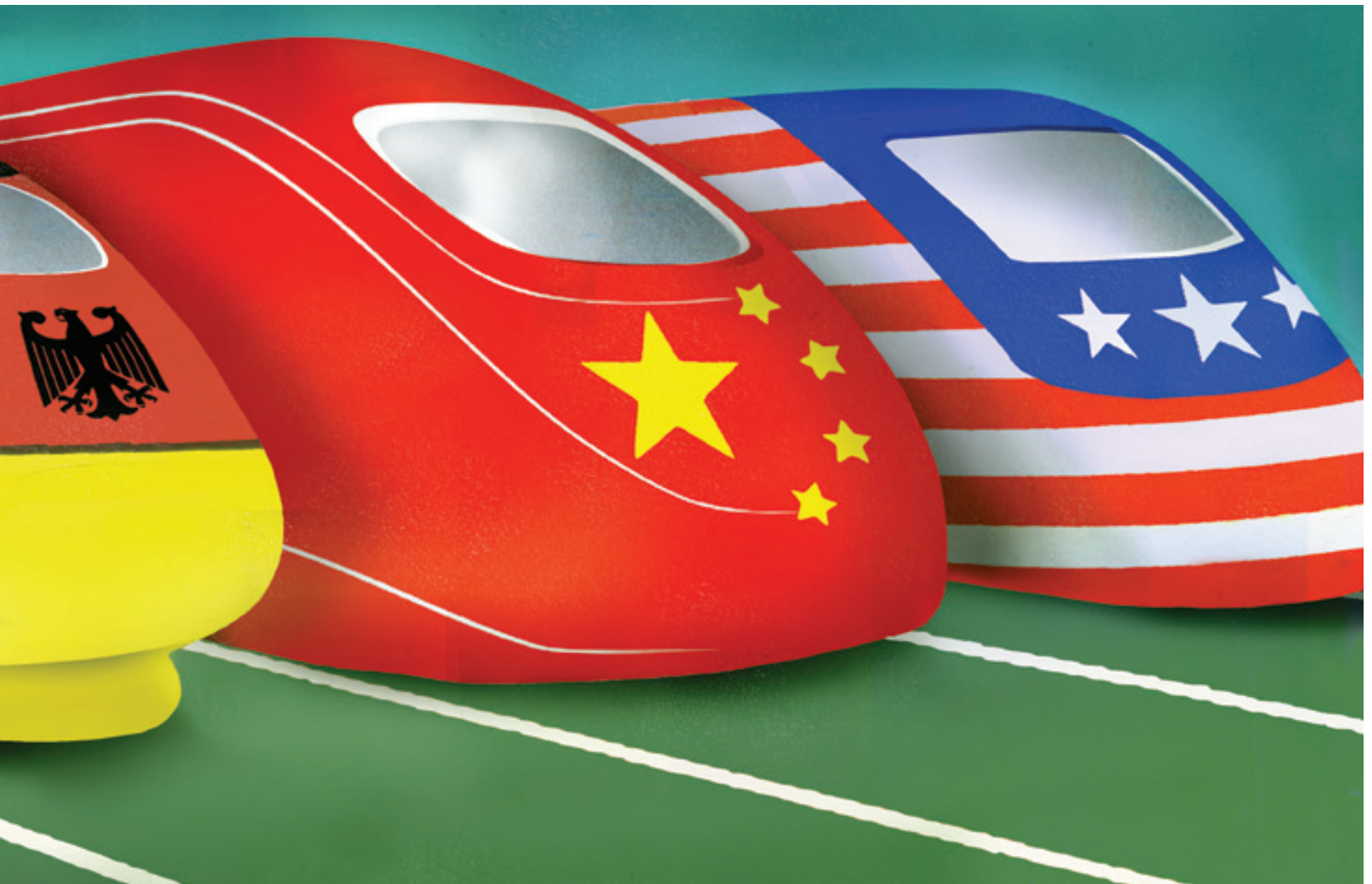
### Des impacts concrets au Québec

En décembre dernier, VIA Rail annonçait que le renouvellement de la flotte de l'axe Québec-Windsor allait être octroyé à l'allemande Siemens. Les trains seront construits dans une usine située à Sacramento, en Californie. La division transport de Bombardier, avec son usine de La Pocatière, s'était pourtant montrée intéressée par ce contrat.

Ce déséquilibre dans l'ouverture des marchés publics a de réelles conséquences au Québec depuis plusieurs années: pensons seulement à la fermeture annoncée de la General Electric à La Prairie (qui a délo-



# LES PUBLICS, UN BON PARI ?



calisé sa production de disjoncteurs qu'elle fabrique pour Hydro-Québec en Italie), à la construction des 212 voitures du Réseau électrique métropolitain (REM) envoyée en Inde, sans parler des trains de l'AMT qui seront construits en Chine.

Dans le cas de GE à La Prairie, lorsqu'une entreprise décide de déménager sa production pour en réduire les coûts, aucune protection ne peut contrer cette décision. Aussi étonnant que cela puisse paraître, même les règles d'achat de fournitures d'Hydro-Québec ne contiennent pas d'obligation pour l'achat local.

Il est vrai qu'en vertu des règles en vigueur, VIA Rail ne pouvait exiger de production canadienne. Toutefois, une fois les devis reçus des différents soumissionnaires, la direction du transporteur ferroviaire aurait pu négocier avec ceux-ci afin qu'ils revoient leur prix à la baisse — une façon qui aurait permis à Bombardier de revoir sa soumission. Mal-

## **Que sont les marchés publics ?**

**Les marchés publics touchent à toutes les infrastructures et à tous les équipements publics, qu'ils soient municipaux, provinciaux ou fédéraux, par le truchement des sociétés de la Couronne, des sociétés d'État et des autres organisations gouvernementales.**

gré cela, la société de la Couronne ne s'est pas prévalu de cette possibilité qui aurait permis d'assurer la construction des trains à La Pocatière.

Certains syndicats sont inquiets pour l'avenir. « Nous sommes toujours aux prises avec une insécurité sur l'avenir de notre usine à long terme et pour notre région ; ça représente une instabilité peu confortable », précise Claude Michaud, président du Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière-CSN.

À chaque nouvelle tuile qui s'abat sur l'industrie manufacturière, ce sont des emplois directs et indirects d'ici, bien rémunérés, qui sont menacés. La course aux rendements plus élevés incite les multinationales à déplacer leur production dans des pays où les salaires sont nettement plus bas. Quand ce ne sont pas les travailleuses et travailleurs de l'usine d'Alstom à Sorel, ce sont ceux des chantiers maritimes Davie et Verreault qui voient d'importants contrats leur filer entre les doigts.

« Nos gouvernements doivent trouver les moyens de responsabiliser les entreprises, souligne Jacques Létourneau. On ne peut pas financer ces multinationales à coups de subventions et de crédits d'impôt sans exiger de contrepartie en matière d'emploi, d'autant plus quand on parle de tels emplois de qualité, comme ceux à 30, 40 dollars l'heure que François Legault veut créer. »

Par le jeu de l'alliance entre Siemens et Alstom, il demeure possible que d'éventuels contrats d'entretien des trains californiens de VIA Rail soient effectués au Québec. « Pour nous, à Sorel, cette alliance stratégique pourrait nous ouvrir des portes vers d'autres contrats dans le réseau d'affaires de Siemens, par exemple pour le service et l'entretien des 32 trains bidirectionnels que VIA Rail vient tout juste de confier au constructeur allemand », se résigne Francis Demers, président du Syndicat des travailleurs de Alstom Transport Canada-CSN. ●

## SALARIÉ-ES À POURBOIRES

## UNISSEZ-VOUS !



**L**es salarié-es à pourboire d'expérience connaissent très bien les nombreuses raisons qui ont poussé les travailleuses et travailleurs de plus d'un établissement à se syndiquer.

Le *Point syndical* a rencontré Sébastien Rousselle, barman depuis cinq ans au bar Dom Pérignon du Ritz-Carlton, à Montréal,

afin qu'il nous entretienne des effets positifs de la syndicalisation sur la pratique de son métier.

« Ici, au Ritz-Carlton, je reçois tout le salaire auquel j'ai droit puisque l'employeur ne joue pas dans les pourboires à sa guise. Tout est calculé clairement, ce qui favorise un traitement égal entre les serveuses et serveurs.

**Sébastien Rousselle,**  
barman au bar Dom Pérignon du Ritz-Carlton, à Montréal.

« En général, dans notre secteur, il y a beaucoup d'abus de la part des employeurs. Quand vous êtes syndiqués, vos conditions de travail sont protégées, il y a moins de situations aléatoires, que ce soit pour les horaires, les heures, l'ancienneté, les vacances; ça facilite les relations avec l'employeur. Si on rencontre l'employeur et qu'un représentant du syndicat nous accompagne, les échanges sont respectueux et les ententes sont plus faciles.

« J'ai travaillé longtemps dans la restauration non syndiquée et dès que je vivais des tensions avec le gérant, on me coupait mes heures, on me donnait des horaires moins payants, les sections les moins payantes, donc, je gagnais moins d'argent. Dans ce temps-là, c'est certain que ça vous donne le goût de quitter votre poste pour aller voir ailleurs. Et si c'est sans raison particulière que le gérant ne vous aime pas, c'est l'arbitraire total qui règne et qui vous pousse à partir. »

## Des bonnes conditions, c'est bon pour la clientèle

« En ce qui concerne la fidélité de la clientèle, les clients réguliers aiment bien voir et revoir les portiers, les serveurs et tout le personnel qu'ils croisent à chaque visite. Que ce soit une clientèle qui revient chaque semaine ou même après une année, les travailleuses et travailleurs qui cumulent une grande expérience dans un établissement offrent un meilleur service et des produits d'une plus grande qualité. Et la qualité des emplois offerts par un employeur attire les salarié-es d'expérience qui vont offrir le meilleur d'eux-mêmes et d'elles-mêmes. Un grand roulement de personnel n'est pas un gage de qualité. C'est plutôt lorsqu'on sait garder sa main-d'œuvre qu'on donne à sa clientèle la meilleure expérience qui soit. » ●

**Martin Petit**

## SEMB-SAQ

## LE BON GOÛT DE LA SOLIDARITÉ

La lutte menée par les 5500 membres du Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ-CSN) se sera terminée sur des gains majeurs, notamment pour une bonne partie des salarié-es les plus précaires de la société d'État.

Avec le soutien de l'ensemble du mouvement CSN, le SEMB-SAQ a su réaliser des percées inspirantes qui contribueront à améliorer concrètement la qualité de vie des salarié-es. Notons que cette entente de principe est actuellement soumise aux membres dans le cadre d'une tournée provinciale.

« On a travaillé très fort pour faire disparaître le plus possible les disparités de traitement entre les sala-

rié-es et pour améliorer la conciliation famille-travail pour tous les membres. Nous sommes très fiers du résultat », explique la présidente du syndicat, Katia Lelièvre. Rappelons qu'à la ligne de départ des négociations, les



demandes patronales de la SAQ allaient dans le sens complètement opposé. La société d'État portait des demandes touchant aux horaires de travail qui auraient complexifié encore davantage la conciliation famille-travail pour les salarié-es.

Au bout du compte, l'entente prévoit la reconnaissance de nombreux droits pour les employé-es à temps partiel, dont les congés, les assurances, les journées maladie et les vacances. Auparavant, ces avantages ne leur étaient pas pleinement accessibles. Aussi, toutes les travailleuses et travailleurs connaîtront leur horaire de travail dix jours à l'avance, ce qui facilitera leur vie quotidienne.

Quelque 350 personnes obtiendront le statut d'employé régulier: les salarié-es seront dorénavant 1750 réguliers alors qu'ils étaient 1400 avant la négociation. Par ailleurs, les membres ont obtenu une cinquième semaine de vacances après 20 ans de service. Côté salarial, le SEMB-SAQ a su obtenir des augmentations suffisantes pour assurer la protection du pouvoir d'achat.

Si l'entente de principe est adoptée par les membres lors des consultations se tenant jusqu'à la fin février, la nouvelle convention collective sera en vigueur jusqu'au 31 mars 2023. La précédente est venue à échéance le 31 mars 2017. ●

**Jean-Pierre Larche**





## OPTILAB

## SAINTE-JUSTINE RÉCUPÈRE SES LABORATOIRES

L'autonomie du CHU Sainte-Justine est maintenant rétablie et une partie de la réforme Barrette, corrigée.

Par Thierry Larivière

La récente décision du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de créer un service de laboratoire indépendant au CHU Sainte-Justine et de protéger ainsi sa mission essentielle pour tous les enfants du Québec clôt la bataille pour conserver l'autonomie du centre hospitalier.

« Cette décision est l'achèvement de la lutte menée avec les médecins pour le retour à l'autonomie pour le CHU avec la campagne *Aimer.Défendre* en 2017-2018. Notre priorité est maintenant d'assurer une transition la plus humaine possible », a commenté Évelyne Crépeau, présidente du Syndicat des techniciennes et techniciens et professionnel-les de la santé et des services sociaux du Québec (STEPSQ-FP-CSN).

La réforme Barrette avait concentré tous les services de laboratoire du Québec sous un même chapeau, Optilab, ce qui faisait craindre une perte d'expertise des spécialistes de Sainte-Justine. Même si des employé-es de laboratoire étaient toujours présents à Sainte-Justine, la centralisation de la direction

**« Cette décision s'est avérée une grande victoire pour tous les enfants du Québec », estime Sophie Leclair, présidente du SPSIC CHU Sainte-Justine-CSN.**

au CHUM rendait incertaine la défense de la spécificité du laboratoire du seul établissement de santé dédié exclusivement aux enfants, aux adolescents et aux mères du Québec. Toutes les décisions étaient prises à distance, au CHUM, et cela pouvait retarder les travaux dans un contexte où les échantillons prélevés auprès des patients enfants ont une durée de vie limitée.

La présidente du STEPSQ-FP-CSN fait remarquer que les employé-es (un peu moins de 300 personnes) vont de nouveau changer d'employeur et d'accréditation syndicale sans que ce soit volontaire. « S'ils ont choisi Sainte-Justine, ce n'était pas par hasard », souligne cependant Évelyne Crépeau, qui pense que plusieurs des employé-es seront heureux de revenir au bercail après les délais d'usage dans ce genre de circonstances. Le retour du syndicat dans le giron de Sainte-Justine devrait par ailleurs aider à diminuer le taux de roulement des techniciennes et techniciens, ce qui occasionnait une perte d'expertise pour les analyses pédiatriques.

### Solidarité de tous les syndicats

« Il était normal de récupérer les laboratoires pour des services directs aux enfants. Avoir cette spécialité à l'interne avec la mentalité propre à Sainte-Justine est logique et bénéfique pour tous les usagers », affirme Simon Bouclin, président du Syndicat national des employé-es du CHU Sainte-Justine (SNE CHU Sainte-Justine-FSSS-CSN). Ce dernier représente tous les employé-es des laboratoires qui ne sont pas techniciens ou professionnels.

« Voici une grande victoire pour tous les enfants du Québec. Nous avons été heureux d'apprendre que le gouvernement reconnaissait enfin l'importance de préserver la mission pédiatrique que Sainte-Justine s'est bâtie depuis plus de 100 ans en lui redonnant la pleine gouvernance de ses laboratoires. N'oublions pas que le CHU Sainte-Justine, seul centre pédiatrique autonome du Québec, est le plus important centre mère-enfant au Canada et qu'il fait partie des meilleurs hôpitaux pédiatriques au Canada, et même à l'échelle internationale », a commenté Sophie Leclair, présidente du Syndicat des professionnel-les en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine (SPSIC CHU Sainte-Justine-FSSS-CSN). Même si les membres de ce dernier syndicat ne travaillent pas dans les laboratoires, ils ont été pleinement solidaires pour défendre l'autonomie la plus complète du CHU Sainte-Justine.

### Vision dépassée de Barrette

« La grande vision de Gaétan Barrette de tout fusionner et de faire des gains avec ça, on a démontré que ça ne fonctionne pas, insiste Évelyne Crépeau. Tant les syndicats que les médecins de Sainte-Justine ont insisté pour dire que c'était une erreur de centraliser les laboratoires et voilà qu'ils obtiennent en partie gain de cause. »

Optilab demeure cependant en place et continue de centraliser l'administration de plusieurs autres laboratoires. ●

## MANŒUVRES FERROVIAIRES

# GAIN D'UN MILLION D'HEURES

En janvier dernier, les travailleuses et travailleurs spécialisés dans les chemins de fer ont obtenu une importante décision en faveur de la protection de leur emploi dans le cadre du chantier de construction du Réseau express métropolitain (REM) à Montréal. Aussi appelés manœuvres ferroviaires, ces travailleurs obtiennent un million d'heures de travail garanti pour la pose des rails grâce à l'intervention et à la ténacité de la CSN-Construction, qui a plaidé puis obtenu le respect de leur compétence devant une instance provinciale.

Un litige opposait en effet ces manœuvres ferroviaires au local 2182 affilié au Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), qui représente les mécaniciennes et mécaniciens de chantiers, et au local 711 de la FTQ, également affilié au conseil provincial, qui représente les monteurs-assembleurs. Ces deux organisations revendiquaient l'octroi de la totalité des travaux ferroviaires du chantier du REM, un projet de plus de six milliards de dollars qui doit être terminé en 2023.

Le Comité de résolution des conflits de compétence, qui relève de la Commission de la construction du Québec, a statué sur le fait que les travailleuses et travailleurs du rail détenaient toutes les compétences requises et méritaient d'être reconnus.

« La décision est claire : le règlement sur les métiers ne peut donner l'exclusivité des travaux aux deux métiers, explique le vice-président du génie civil et voirie de la CSN-Construction, Jean-Luc Deveaux. Les mécaniciens de chantiers prétendaient qu'un chemin de fer constitue de la machinerie. Les monteurs-assembleurs, pour leur part, disaient que le REM est comparable à un métro. Les deux groupes ont été déboutés. »

Le vice-président de la CSN-Construction ajoute qu'en plus de la protection d'emploi des manœuvres, les citoyennes et citoyens sortent eux aussi gagnants de cette affaire. « Une décision qui serait venue favoriser les mécaniciens de chantiers et les monteurs-assembleurs aurait généré un impact important sur l'assiette fiscale globale », conclut Jean-Luc Deveaux. ●

François Forget







## S'APPROVISIONNER DE FAÇON RESPONSABLE

Le constat est clair: l'humanité n'a pas d'autre choix que de faire face à l'immense défi que représentent les changements climatiques en mettant en œuvre une nécessaire transition énergétique. La dernière campagne électorale québécoise nous a d'ailleurs prouvé que l'économie de ce débat n'est plus envisageable. Il y a dix ans déjà, la CSN se penchait sur la question.

Adoptée en 2009, la Politique d'approvisionnement responsable (PAR) de la CSN encadre tous les achats de produits et services faits pour le compte de la confédération et les soumet à des critères sociaux et environnementaux. La PAR vise à transformer les pratiques de production des biens et des services en exigeant que les fournisseurs de la CSN – et leurs sous-traitants – respectent certains critères.

Ainsi, au moment de procéder à l'achat de produits ou de services, les critères suivants doivent, dans la mesure du possible, être respectés:

**Les conditions de travail:** Respect des droits fondamentaux du travail, dont la liberté syndicale, le respect de la législation du travail et des normes internationales du travail.

**Le commerce à forte contribution sociale:** Priorité donnée à l'humain dans le cadre du processus de production plutôt qu'à l'accumulation des profits; le commerce équitable et les réseaux d'achats alternatifs.

**Le respect de l'environnement et la lutte contre les changements climatiques:** Appliquer les 4RV, utiliser des produits biologiques, recyclés, recyclables et biodégradables; privilégier certaines certifications telle la FSC pour le papier et favoriser l'achat local.

**La gestion responsable:** Favoriser les entreprises qui possèdent une PAR et un code de conduite qui précisent des critères de responsabilité sociale et environnementale, de même que la production de rapports transparents; favoriser certaines certifications, telle la Fair Labour Association.

Ainsi, la réutilisation de boîtes d'expédition est un bel exemple d'une pratique responsable soucieuse de l'environnement.

La prochaine fois que le courrier de la CSN vous sera envoyé dans des boîtes de couches ou d'alcool, vous saurez pourquoi! ●

Noémi Desrochers

## PRATIQUE SAGE-FEMME

# 20 ANS D'EXISTENCE OFFICIELLE

**E**n 1999, les sages-femmes parviennent contre vents et marées à légaliser leur pratique professionnelle. Bientôt, des célébrations viendront souligner ce moment charnière pour les femmes et les familles québécoises. Entretien avec Mounia Amine, présidente du Regroupement Les sages-femmes du Québec.

### Pourquoi la légalisation de la pratique?

En 1969, la Loi sur l'assurance-maladie consacre l'hôpital comme lieu privilégié de naissance. La médicalisation à outrance de la grossesse entraîne une déshumanisation de l'accouchement et donne lieu à de nombreuses critiques durant les années 70. Les femmes montent aux barricades et, en 1980, deux recommandations émanent du colloque *Accoucher ou se faire accoucher*: il faut léga-

**Les accouchements avec sage-femme atteignent 4,2%, alors que la Politique de périnatalité en prévoyait 10% pour 2018. Il est inacceptable qu'un service public ne soit pas accessible partout!**

### La charge d'une sage-femme à temps complet est donc sous-estimée au Québec?

Avec la pénurie actuelle, les sages-femmes doivent s'autoremplacer en cas de mouvement de main-d'œuvre; il s'ensuit alors une surcharge. Et les distances à parcourir ajoutent aux heures travaillées. Cette réalité amène la plupart d'entre elles à refuser une pleine tâche. Certaines choisissent même d'abandonner la pratique. On adore notre travail, mais il est très exigeant: la garde accapare au minimum la moitié de notre vie! Les médecins, eux, ont obtenu une généreuse reconnaissance pour la garde qui gruge leur temps. Notre mode de rémunération doit tenir compte des particularités de notre profession par une compensation pour l'utilisation d'un véhicule et le kilométrage parcouru, une valorisation de la garde ainsi que des conditions spécifiques pour la pratique en région.

### La rémunération est donc une frustration chez les sages-femmes. Vous en avez sûrement d'autres!

La lenteur dans le déploiement des services est aussi très frustrante. Les accouchements avec sage-femme atteignent 4,2%, alors que la *Politique de périnatalité* en prévoyait 10% pour 2018. Il est inacceptable qu'un service public ne soit pas accessible partout! Les difficultés de négociation et la méconnaissance de la pratique constituent d'autres irritants. Les gouvernements ont toujours refusé d'investir pour faire connaître notre profession, qu'ils ont eux-mêmes légalisée. C'est illogique. Il faut voir comment la CAQ se positionnera à ce sujet.

### Pourquoi cette attitude?

Il y a un manque de cohérence et d'intérêt des gouvernements à propos de la profession. De plus, notre travail, exercé à 99,9% par des femmes, est perçu comme une vocation. Or, on ne peut pas compter que sur le dévouement pour développer une offre de services de périnatalité. En Ontario, une récente décision du Tribunal des droits de la personne fait état d'une discrimination genrée à l'endroit de la pratique sage-femme. Le Québec n'échappe pas à cette discrimination.

### Y a-t-il des réussites dont tu es fière?

La légalisation de notre profession est en soi un petit miracle. Nous avons réussi à passer à travers l'omniprésence du pouvoir médical. La popularité croissante de nos services est aussi une belle percée. Trois maisons de naissance ouvriront bientôt à Montréal. Lanau-dière, Vaudreuil-Dorion et Montérégie-Ouest attendent leur service sage-femme. Un autre vient de naître en Gaspésie. Tout ça demeure encourageant. La population souhaite l'accès à des services sage-femme dignes de ce nom! ●

Ariane Gagné



**Auparavant vice-présidente de 2014 à 2016, Mounia Amine est maintenant présidente du Regroupement Les sages-femmes du Québec, depuis juin 2016.**

liser la pratique sage-femme et mettre en place des maisons de naissance. En 1994, des projets-pilotes confirment la sécurité et l'efficacité de la pratique et mènent à l'adoption de la Loi sur les sages-femmes, le 19 juin 1999.

### Qu'en est-il du Québec par rapport à une province comme l'Ontario?

En Ontario, la légalisation s'est faite en toute conscience d'un modèle spécifique à promouvoir qui inclut la reconnaissance du concept de continuité relationnelle comme base du suivi sage-femme. C'est la garde qui constitue la pierre angulaire de ce suivi relationnel avant, pendant et après la grossesse. Cette garde est compensée à 12000 \$ par année en Ontario et à 9000 \$ au Québec. Par ailleurs, un suivi temps complet est évalué à près de 50 heures pour nos voisines. Ici, il correspond à 35 heures. C'est irréaliste en regard de ce que la tâche exige.





# FAIRE.LE.POINT

À l'approche des négociations dans le secteur public, Véronique De Sève, vice-présidente de la CSN, s'est entretenue avec Fabien Torres, professeur de cégep, sur les enjeux touchant sa profession et le monde collégial. Nous vous présentons quelques extraits de cet entretien.

**VÉRONIQUE :** Qui est Fabien Torres ?

**FABIEN :** Né d'un père colombien et d'une mère corse, donc française, je suis né et j'ai grandi en Corse. J'ai vécu ensuite à Paris pendant 13 ans et, depuis 12 ans, je suis au Québec.

**VÉRONIQUE :** Je t'ai connu comme professeur au Cégep Lionel-Groulx, mais tu enseignes partout ?

**FABIEN :** J'ai encore un statut précaire et, comme beaucoup de précaires, on se retrouve dans plusieurs cégeps. Donc, je suis à Lionel-Groulx cette session à 60 % et j'enseigne en milieu carcéral avec le cégep Marie-Victorin.

**VÉRONIQUE :** Cela doit être spécial d'enseigner en milieu carcéral ?

**FABIEN :** C'est très, très intéressant. J'ai beaucoup grandi comme enseignant dans cette expérience. J'enseigne à la prison de Cowansville au niveau fédéral, c'est un DEC en sciences humaines. Je donne des cours de sociologie à des étudiants plus sensibles, qui sortent du commun, mais qui ont une très belle intelligence et une très belle créativité. Je ne vois pas des prisonniers, je vois des étudiants, des intellectuels, des êtres humains et je vois le développement de l'esprit critique ; ce sont des personnes très critiques sur la société, et c'est très enrichissant.

**VÉRONIQUE :** Beaucoup d'enseignants au cégep sont en situation précaire. Comment composez-vous avec cette situation ?

**FABIEN :** Je pense qu'on parle de 50 à 60 % d'enseignants qui sont

précaires au niveau collégial. Ça veut tout simplement dire que tu ne sais pas ce qui va t'arriver la session prochaine. Tu peux vivre ta vie au terme de quatre mois, mais tu ne peux pas te dire : l'année prochaine, je peux avoir tel projet, parce que j'ai ce revenu. Le plus grand inconvénient, c'est l'insécurité que ça provoque à long terme. Je connais beaucoup de précaires qui ont des enfants et une famille ; il faut vivre avec. Si tu n'es pas capable de vivre avec la situation, ça ne donne rien de faire ce métier-là.

**VÉRONIQUE :** Quels sont les enjeux majeurs de ta profession ?

**FABIEN :** On ne parle pas assez de l'enjeu du ratio prof-étudiants au cégep. On en parle beaucoup au secondaire, mais je pense que c'est un enjeu qu'on doit regarder. On a des groupes de 40 dans beaucoup de cégeps. Cette session, j'ai un groupe de 20 et c'est la première fois de ma carrière que j'ai ça ; et c'est extraordinaire ! Je les ai vus deux fois et j'ai déjà l'impression de connaître tous les prénoms. Après, il y a l'enjeu des artisans, que ce soit des professionnels, des enseignants ou le personnel de soutien. Il faut qu'ils aient de bonnes conditions, que les équipes soient valorisées dans ce qu'elles font. Le financement est aussi un enjeu. Les cégeps ont perdu beaucoup de financement dans les dernières années ; le gouvernement libéral a beaucoup coupé. On remonte tranquillement, mais on n'est pas au niveau d'il y a quatre ans, alors qu'on devrait être au-delà de ce niveau pour compenser la hausse de la population étudiante, etc.

**Pour écouter l'entretien intégral : [csn.qc.ca/nouvelles/balado](https://csn.qc.ca/nouvelles/balado)**



# LE POINT. EN BREF



## VICTOIRE POUR LES EMPLOYÉ-ES DE L'ADMINISTRATION RÉGIONALE KATIVIK

Après plus de trois ans de négociations difficiles, le syndicat des employé-es de l'administration régionale Kativik (SEARK-CSN), qui représente plus de 250 membres dans 14 communautés de la région du Nunavik — de Kuujuaq à Salluit — a signé une nouvelle convention collective à la mi-décembre. Rappelons qu'une entente de principe était intervenue en avril 2018, mais la partie patronale tentait de revenir sur les termes de celle-ci. Le syndicat, affilié à la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN), se dit très satisfait des gains obtenus pour les membres.

## DEUX SUCCURSALES DE LA SQDC SYNDIQUÉES À LA CSN

Le Tribunal administratif du travail a fait savoir, le 6 février dernier, que le Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ-CSN) était accrédité pour représenter les salarié-es de la Société québécoise du cannabis des succursales de Mascouche et de Trois-Rivières.

La CSN et toutes ses organisations affiliées sont très heureuses d'accueillir ce premier groupe d'employé-es de la SQDC. Bientôt, ces travailleuses et travailleurs se réuniront pour mettre sur pied leur syndicat autonome et se donner des règles de fonctionnement. Ils pourront autant compter sur le soutien de la Fédération des employé-es de services publics (FEESP-CSN) pour la négociation de leur première convention collective que sur le savoir-faire du SEMB-SAQ pour améliorer leurs conditions de travail au sein du monopole d'État.

## ASSURANCE-EMPLOI

# UNE RÉFORME EST INDISPENSABLE

Les règles actuelles de l'assurance-emploi nuisent sérieusement aux travailleuses et travailleurs des petites localités et, par ricochet, à l'économie des régions. Le gouvernement libéral de Justin Trudeau doit le réaliser et agir en conséquence.

La pénurie de main-d'œuvre provoque une baisse du taux de chômage et, par conséquent, une plus grande étanchéité du programme. Il devient de plus en plus difficile de se qualifier pour l'assurance-emploi. Pour cette raison, les PME issues de secteurs saisonniers comme le tourisme, la pêche ou la foresterie ont de la difficulté à trouver du personnel, causant ainsi une dévitalisation de petites localités en région.

La baisse générale du taux de chômage d'une région provoque en effet la baisse automatique du nombre de semaines de prestation d'assurance-emploi et fait augmenter le nombre d'heures travaillées pour se qualifier. Ce dispositif fait en sorte que de plus en plus de travailleuses et travailleurs saisonniers voient augmenter leur nombre de semaines sans aucun revenu. En ce moment, ce « trou noir » sans revenu oscille entre 5 et 18 semaines.

Des travailleuses et travailleurs ont donc décidé d'occuper le bureau de Justin Trudeau à Montréal, en février, afin de lui faire entendre raison.

La CSN s'attend à ce que tous les partis politiques fédéraux se prononcent sur la nécessaire réforme de l'assurance-emploi et compte mener une lutte effrénée afin d'obtenir gain de cause.



## Grève générale illimitée à l'Université TÉLUQ

Le 25 janvier dernier, le Syndicat des tuteurs et tutrices de la Télé-université-CSN (STTTU) n'a eu d'autre choix que de mettre à exécution son mandat de grève générale et illimitée. Après 17 mois de négociation en présence de conciliateurs du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et après que les représentants syndicaux aient déposé plusieurs compromis pour parvenir à une entente acceptable, la partie patronale est revenue à la table de négociation avec de nouvelles exigences et le retrait de propositions qu'elle avait pourtant annoncées. En agissant ainsi, l'Université TÉLUQ laisse toujours planer le doute sur la mise à pied de ces enseignantes et enseignants expérimentés. C'est près de 20 000 étudiantes et étudiants qui se retrouvent dans l'impossibilité de terminer leur trimestre.



# BIENVENUE À LA CSN

Entre le 15 novembre 2018 et le 15 janvier 2019, 13 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 575 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignent à la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

## MONTÉRÉGIE

- SEE DE LA CONFÉDÉRATION DE L'UPA [SECTION ÉLEVEURS DE VOLAILLES DU QUÉBEC] (FEESP-CSN)

## MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

- STT DE LA GREAT WEST (FC-CSN)
- SYNDICAT DES PROFESSEURS DU CÉGEP ST-LAURENT [SECTION ANIMATRICES, ANIMATEURS ET AGENTS D'INTÉGRATION] (FNEEQ-CSN)
- SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES DU CENTRE LE TRANSIT (FP-CSN)
- STT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE MONTRÉAL ET LAVAL - SECTION CPE MARIE AUXILIATRICE / LES AMIS DE DON BOSCO (FSSS-CSN)
- STT DES CENTRES D'HÉBERGEMENT DU GRAND MONTRÉAL - SECTION RPA VILLA STE-ROSE (FSSS-CSN)
- SYNDICAT DES RSG MAISONS ENJOUÉES (FSSS-CSN)
- SEE DE LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC [SECTION JEUX EN LIGNE] (FEESP-CSN)

## QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES

- STT DU PERSONNEL D'ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL TOURISTIQUE (FC-CSN)
- STT RÉGIONAL DES ORGANISATIONS COMMUNAUTAIRES QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES (FSSS-CSN)
- STT DE LA RÉSIDENCE LE TREMLIN (FSSS-CSN)

## CÔTE-NORD

- STT RÉGIONAL DES CAISSES DESJARDINS DE LA CÔTE-NORD - SECTION CAISSE POPULAIRE DESJARDINS DE BAIE-COMEAU (FC-CSN)

## BAS SAINT-LAURENT

- STT DU BÉTON DU BAS-SAINT-LAURENT (FIM-CSN)

# 62

En 2019, 62 communautés autochtones au Canada doivent encore faire bouillir leur eau avant de la consommer.



# RESPECT !

Après des années d'austérité néolibérale qui ont grandement affecté les femmes, 2017 et 2018 ont été déterminantes pour le mouvement féministe partout dans le monde, notamment en raison de l'ampleur de la vague #moiaussi. En 2019, il est temps que des gestes concrets soient posés en faveur de l'égalité et des droits des femmes, car Le respect, ça se manifeste!, comme le veut le slogan retenu cette année.

Le mot respect, central dans le message, est riche et peut être décliné de multiples façons. L'invitation à « manifester » son respect est un appel à l'action qui peut être compris tant sur le plan individuel que collectif. On peut également y reconnaître une référence aux manifestes politiques qui ont marqué l'histoire, ici comme ailleurs. Notre slogan se fait ainsi intemporel. Car de tout temps, des femmes se sont tenues debout et ont réclamé haut et fort : Respect !

## ÉCOLE DE LA RELÈVE SYNDICALE

# APPRENDRE LE SYNDICALISME AVEC LA CSN

Depuis plus de 15 ans, la CSN offre aux jeunes syndiqué-es de moins de 30 ans une activité estivale d'initiation au syndicalisme. Appelée École de la relève syndicale, cette formation est une initiative du Comité national des jeunes de la CSN pour répondre aux préoccupations des jeunes membres ayant peu ou pas d'expérience au sein de leur syndicat.

Histoire du mouvement CSN, démocratie et prise de décisions syndicales, négociation des conditions de travail et défense des droits, environnement, santé et sécurité au travail, mobilisation et luttes collectives ou sociales, voilà quelques-uns des sujets qui y sont traités. Ainsi, les jeunes sont appelés à réfléchir sur le syndicalisme et les enjeux de société qui sont les nôtres.

Au mois d'août de chaque année, la CSN propose deux sessions de formation de trois jours chacune avec des syndicalistes aguerris issus de la CSN et de ses différentes organisations affiliées que sont les fédérations et les conseils centraux. Le tout se déroule dans le cadre enchanteur du Centre de villégiature Jouvence, une base de plein air située à Orford, en Estrie.

SESSION 1 : 4 AU 7 AOÛT • SESSION 2 : 7 AU 10 AOÛT • INSCRIPTION  
WEB : CSN.QC.CA/ECOLE





# L'ENQUÊTE PUBLIQUE N'AURA PAS LIEU

6 juillet 2013. À Mégantic, sur les hauteurs, un train sans conducteur de la Montreal Maine & Atlantic Railway (MMA) tirant 72 citernes de pétrole est immobile. Soudainement, les freins cèdent, le train avance, dévale la pente jusqu'au cœur de la localité et se couche. Le centre-ville s'enflamme. Le nombre de morts s'élève à 47.

De chez elle, Anne-Marie Saint-Cerny, chercheuse et militante au sein de la Société pour vaincre la pollution (SVP), doute de l'information véhiculée expliquant la tragédie. La cause: les freins auraient été mal enclenchés. Les coupables:



**MÉGANTIC,**  
ÉCOSOCIÉTÉ, 2018,  
338 PAGES

des employés de la compagnie. Elle décide de se rendre sur les lieux pour en expliquer les causes véritables.

*Mégantic*, qui s'est vu décerner le prix Pierre-Vadeboncoeur 2018 par la CSN, est le fruit d'une enquête fondée à la fois sur les données probantes et sur un travail de terrain. L'auteure situe le point de départ de la tragédie au 17 mai 2012, jour où William Ackman assoit son pouvoir sur le Canadien Pacifique (CP), un réseau de chemins de fer doté d'interconnexions de petits réseaux, dont celui de la MMA. Ackman, un homme d'affaires qui a profité de la crise de 2008 pour décupler sa fortune, a pour objectif premier l'accroissement de la

valeur des actions au détriment du fonctionnement classique et sécuritaire du réseau ferroviaire.

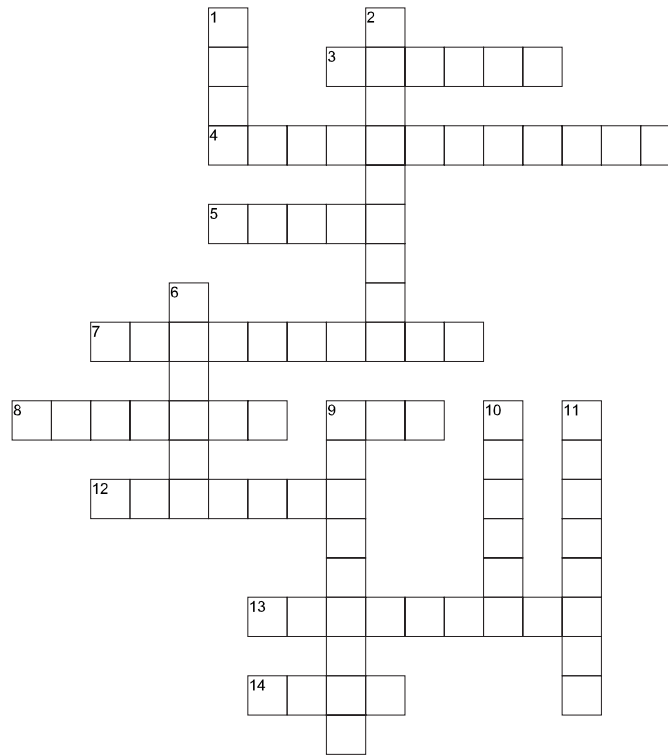
Cette approche consiste à augmenter la longueur des trains, de même que leur rapidité, et à diminuer le nombre de travailleurs. Les trains, alourdis, sont amenés à rouler toujours plus rapidement, et ce, même si les rails datent de l'époque du transport du bois. Pourtant, en 2006, le Bureau de la sécurité des transports avait démontré les liens de causalité entre les accidents (dérailllements) et la dégradation des chemins de fer.

Dans son enquête, Mme Saint-Cerny met au jour le maillage entre l'industrie ferroviaire, l'industrie pétrolière et le secteur financier. Une enquête publique a toujours été repoussée par les autorités fédérales, tandis que trois travailleurs de la MMA ont été accusés. De toute évidence, celle-ci n'aura pas lieu. ●

**Marc Comby**

Pour commander votre exemplaire: [poledoc@csn.qc.ca](mailto:poledoc@csn.qc.ca)

Solutions : [csn.qc.ca/lepointsyndical](http://csn.qc.ca/lepointsyndical)



## MOTS ENTRECROISÉS

### FÉMINISME

#### Horizontalement

- 3.** Nom de famille de l'amie et compagne de luttes ouvrières de Léa Roback.
- 4.** Qualifie une approche croisée des oppressions. Inter...
- 5.** Ensemble des actions menées pour obtenir des droits, des gains.
- 7.** Nom de famille de la première femme élue à la présidence de la CSN, en 2002.
- 8.** Rapport souhaité entre les femmes et les hommes, et les femmes entre elles.
- 9.** Analyse différenciée selon les sexes.
- 12.** Titre d'une chanson d'Aretha Franklin.
- 13.** Mouvement sur les réseaux sociaux contre les violences à caractère sexuel.
- 14.** Quatre et quatre.

#### Verticalement

- 1.** Les femmes célèbrent le 8 de ce mois.
- 2.** Déclaration écrite pour faire connaître des principes et les revendications qui y sont liées.
- 6.** Ne sont jamais acquis pour les femmes.
- 9.** Son atteinte sur le plan économique est bénéfique pour les femmes.
- 10.** Représentent 50,6 % de la population québécoise en 2018.
- 11.** Solidarité entre les femmes.

Une collaboration de Josée Desrosiers, Condition féminine CSN.

## LE JEU DES SEPT DIFFÉRENCES

par Boris

26 milliardaires possèdent autant que la moitié de l'humanité



# PÉNURIE ET RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

## ENJEUX ET DÉFIS POUR LE MOUVEMENT SYNDICAL

**FORUM CSN**  
26 ET 27 FÉVRIER 2019