

NUMÉRO 3 / DÉCEMBRE.2018 - JANVIER.2019

LE.POINT.SYNDICAL



LE JOURNAL DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX



**NÉGOCIATION
DU SECTEUR PUBLIC**
**SORTIR
DU CADRE
TRADITIONNEL**

LA RISÉE

Jacques Létourneau
Président de la CSN



Avec des surplus annoncés de 3,9 milliards, le gouvernement a les moyens d'adopter des mesures pour développer l'emploi

Bombardier Aviation qui abolit 2500 emplois au Québec. Lowe's qui décide de fermer une trentaine de magasins Rona. Sico se voit démenagée en Ontario au souhait des patrons de l'américaine PPG — les boss ont eu cette délicatesse de se déplacer à Longueuil et à Beauport pour l'annoncer eux-mêmes à leurs employés... en anglais s'il vous plaît. La Davie qui se meurt, boudée par Ottawa puisque les libéraux fédéraux semblent à la solde des lobbys politiques de Vancouver et d'Halifax — alors que le chantier peut accueillir

près de 2000 travailleuses et travailleurs lorsqu'il fonctionne à plein régime, à peine quelque soixante employé-es sont au travail présentement. Et puis Bombardier Transport qui est en voie de perdre un appel d'offres pour le renouvellement de la flotte de trains de l'axe Québec-Windsor puisque VIA Rail lui préférerait l'allemande Siemens. Les trains seront construits en Californie plutôt qu'à La Pocatière, où travaillent près de 400 membres de la CSN.

Le Québec fait tellement rire de lui que je ne serais même pas surpris qu'une énième mauvaise nouvelle ne s'ajoute entre l'écriture de ces lignes et leur lecture.

Certes, les accords de libre-échange compliquent (c'est le cas de le dire, on y perd son latin) la capacité de nos gouvernements d'exiger que tout soit fabriqué ici. Mais ça ne veut pas dire que nous devons rester les bras croisés. Sur-

tout lorsque les pays étrangers, le pays de Trump au premier chef, ne se gênent pas pour exiger du contenu local et mettre de l'avant des mesures protectionnistes.

Pour des emplois de qualité

Certains analystes nous rétorquent que le libre-échange profiterait au Québec. Qu'au total, il y a plus d'acquisitions étrangères

effectuées par des entreprises d'ici que l'inverse. On veut bien. Nous pouvons nous réjouir qu'une multinationale implantée au Québec puisse prendre possession d'une usine en Asie. Malheureusement, ce n'est pas de cette façon que nous procurerons de l'emploi de qualité à nos concitoyennes et nos concitoyens. Faire de l'argent avec de l'argent, en transmutant les capitaux de frontière en frontière, sans égard à la valeur réelle du travail, ne signifie à long terme qu'à déposer les travailleuses et les travailleurs de leur moyen concret à gagner leur vie et faire vivre leur famille.

Devant la volonté de François Legault de créer des « jobs à 30\$, 35\$ de l'heure », nous avons martelé tout au long de la campagne électorale qu'il serait peut-être bien de commencer par hausser le salaire minimum à 15\$. Nous sommes tentés d'ajouter, aujourd'hui, qu'il faudrait aussi commencer... par préserver les bonnes jobs qu'on a.

Il est plus que temps de responsabiliser nos sociétés d'État, nos entreprises et l'ensemble des paliers de nos gouvernements. Voilà pourquoi nous avons formellement invité le nouveau premier ministre à convoquer tous les acteurs concernés, tant patronaux que syndicaux, afin qu'ils puissent collectivement réfléchir à des mesures concrètes pour stopper cette désolante hémorragie.

Lors de sa mise à jour économique, le gouvernement de François Legault annonçait des surplus de 3,9 milliards de dollars. Nous sommes d'avis qu'après des années d'austérité, il a aujourd'hui pleinement les moyens d'améliorer les conditions de travail des salarié-es du secteur public, de rehausser l'accès aux services publics pour l'ensemble de la population, mais aussi de mettre en place des mesures structurantes afin de développer l'emploi au Québec, et cela, au bénéfice de toutes et de tous.

Nous n'avons peut-être pas une multitude d'atomes crochus avec la Coalition avenir Québec, j'en conviens. Mais pour ce qui est de la défense de l'emploi québécois, le nouveau gouvernement pourra compter sur notre pleine collaboration. ●

LE POINT SYNDICAL Décembre . 2018 . Janvier . 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**: Lise Prud'homme • **DIRECTION ARTISTIQUE**: Philippe Brochard • **RÉVISION**: Lise Prud'homme • **RÉVISION D'ÉPREUVE**: Lise Prud'homme et Nathalie McHugh • **COUVERTURE**: Jean-François Coutu • **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, 2018 • Dépôt légal — BAC, 2018 • 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 POINT.POLITIQUE
DISCOURS INAUGURAL : DE L'AUDACE, VRAIMENT ?

4 POINT.SAILLANT
CSN—CONSTRUCTION : UNE PROTECTION MUR À MUR
PLUS: Grève évitée de justesse chez Héma-Québec

5 POINT.SAILLANT
ÉCHANGE DE SERINGUES EN PRISON : VIGILANCE

6 POINT.DE.MIRE
WAGONS AZUR : UNE CONFIRMATION BIENVENUE
170 emplois sont consolidés à l'usine de La Pocatière.
PLUS: De Djibouti à Berthierville

7 POINT.DE.MIRE
RESTAURATION : DES BONNE CONDITIONS AVEC ÇA ?
Le SER—CSN est un nouveau modèle créé pour le secteur.

8 DOSSIER
NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC : SORTIR DU CADRE TRADITIONNEL

10 POINT.D'ANCRAGE
SYNDICALISATION À L'ACCUEIL BONNEAU
De quoi bâtir un mouvement
PLUS: Profits pour Desjardins, miettes pour les salarié-es

11 POINT.NÉVRALGIQUE
PRESSE ÉCRITE : LE PÉRIL EST-IL ÉVITÉ ?

12 POINT.MÉDIAN
AIDE JURIDIQUE : POUR LA PARITÉ SALARIALE
PLUS: Une entente de principe chez MDA Espaces

LE.BALADO.DU.NUMÉRO **13**

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

POINT.DE.REPOS **16**



DISCOURS INAUGURAL

DE L'AUDACE, VRAIMENT ?

Une élection qui chamboule, un Conseil des ministres nommé. On attendait d'abord et avant tout des indications du nouveau gouvernement quant à ses réelles intentions et au menu législatif qu'il entend mettre de l'avant.

Par François L'Écuyer

Voilà pourquoi le discours inaugural du nouveau premier ministre, prononcé le 28 novembre dernier par François Legault, était attendu par plusieurs. Maintenant, qu'avons-nous appris ?

Pour quiconque a suivi la dernière campagne électorale, peu de choses. Sinon que le premier ministre entend mettre «l'audace» au service des Québécoises et des Québécois.

«De l'audace, ç'aurait d'abord été de confirmer le respect des cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020!», indique d'emblée le président de la CSN, Jacques Létourneau. La première véritable annonce de ce gouvernement aura été de renier cet engagement, sous le prétexte que les libéraux se seraient traînés les pieds. On a déjà joué dans ce film d'une nouvelle équipe ministérielle qui tombe par hasard sur un gouffre des finances publiques. Il y a un consensus au Québec quant à l'urgence d'agir pour mettre en œuvre les solutions nécessaires à la crise climatique. Le nouveau gouvernement doit travailler avec l'ensemble des acteurs concernés afin que nous puissions respecter nos objectifs.

La CSN voit néanmoins d'un bon œil le désir du nouveau gouvernement de faire de l'éducation une réelle priorité nationale, de valoriser l'ensemble du personnel de l'éducation et de mieux le rémunérer. Peu d'informations ont toutefois été partagées concernant l'enseignement supérieur. Le meilleur arrimage souhaité entre les collèges, les universités et les entreprises inquiète la centrale syndicale en ce qui a trait à une éventuelle remise en question de la mission fondamentale de nos institutions d'enseignement supérieur.

En matière de services à la petite enfance, la CSN se réjouit de l'intention de revenir à un tarif unique. Mais certaines déclarations du premier ministre l'inquiètent. Il est faux de dire qu'une petite proportion des enfants de quatre ans fréquente un CPE. C'est près de 70 % de ces enfants qui bénéficient d'un service de garde régi. Malgré l'intention du gouvernement de créer des maternelles quatre ans de façon complémentaire au réseau de services

de garde, la CSN est toujours préoccupée d'un éventuel affaiblissement du réseau de services de garde régis, en CPE et en milieu familial.

Sur le plan économique, la CSN accueille favorablement l'idée de créer des pôles d'innovation dans l'ensemble des régions du Québec. Néanmoins, elle estime que «la protection de l'emploi local ne peut se résumer à exiger 25% de contenu local lors d'appels d'offres. Après les mauvaises nouvelles qui s'accablent depuis quelques semaines [voir l'édito en page 2], nous sommes d'avis que le gouvernement doit responsabiliser les entreprises établies sur notre territoire. Nous réitérons notre invitation au premier ministre de convoquer les organisations patronales et syndicales pour trouver des solutions à long terme qui nous permettront de conserver au Québec les emplois à 25 \$, 30 \$ l'heure qu'il désire promouvoir.»

«Créer de la richesse afin de financer nos services publics, nous en sommes, indique Jacques Létourneau. Toutefois, le gouvernement devra s'attaquer aux problèmes des écarts de richesse. Se mettre au service de la classe moyenne ne peut se résumer à réduire les tarifs pour remettre de l'argent dans les poches des citoyennes et des citoyens. Le gouvernement doit également s'assurer que la richesse créée soit équitablement redistribuée.»

La CSN aurait aimé voir le premier ministre prendre des engagements clairs quant au financement du réseau de la santé et des services sociaux et à la valorisation de son personnel. «La grande inconnue demeure le financement du réseau, déplore Jacques Létourneau. Nous saluons la décision de François Legault de protéger le réseau de l'éducation, mais dans notre esprit, cette annonce aurait également dû s'appliquer à la santé.»

Enfin, la CSN prend acte de l'intention de M. Legault de respecter son engagement à revoir le mode de scrutin, dès la première année de son mandat. «Il y a également un consensus parmi la population à cet égard. Le premier ministre ne doit pas attendre l'unanimité de tous les partis pour légiférer en ce sens. Et il peut compter sur l'appui de la CSN pour aller de l'avant», conclut le président. ●



HÉMA-QUÉBEC

GRÈVE ÉVITÉE DE JUSTESSE

Lors d'une ultime journée de négociation, le 21 novembre, les cinq syndicats CSN d'Héma-Québec se sont entendus avec l'employeur sur les clauses communes et majeures du volet salarial, soit le régime de retraite, les salaires, les assurances collectives, la prime pour formateur, la prime de fin de semaine et les libérations syndicales).

Les conventions collectives des syndicats étant échues depuis plus de trois ans, plusieurs syndiqué-es montraient de plus en plus de signes d'impatience. Un blitz de cinq jours de médiation avait été prévu après le 7 septembre. Il aura fallu attendre une rencontre de négociation à Québec le 24 octobre pour obtenir un premier déblocage de l'employeur.

C'est grâce à la persévérance et au maintien des moyens de pression par tous les membres qu'une entente de principe satisfaisante est survenue après plusieurs jours de médiation au ministère du Travail. L'union de tous les syndicats a été décisive. Conséquemment, tous les avis de grève ont été retirés.

Toutefois, reste à conclure les négociations à chacune des tables locales à Québec et à Montréal. Les moyens de pression se poursuivront au besoin.

Le soutien de tous les membres de ce qu'on appelle les Syndicats Unis d'Héma-Québec-CSN sera donc essentiel afin d'en arriver à une ultime entente de principe globale qui sera par la suite soumise au vote en assemblée générale. ●

Thierry Larivière

CSN-CONSTRUCTION

INNOVER POUR UNE PROTECTION MUR À MUR

Saviez-vous qu'au sein d'une même entreprise, un travailleur peut bénéficier des conditions contenues dans les conventions collectives de la construction durant l'été et perdre ses avantages l'hiver venu ?

Par Ariane Gagné

Gâce à la CSN-Construction, ces travailleurs à deux statuts sont désormais mieux protégés. Christian Brossard travaille à l'année pour PNR Railworks depuis 23 ans. Durant l'été, il opère tout type de machinerie lourde. Mais l'hiver, il effectue du déneigement sur le réseau de chemins de fer. Christian cesse donc, pendant cette période, d'être considéré comme un travailleur de la construction. Il n'est plus couvert par la loi R-20. Comme il travaille beaucoup pendant l'été, il peut, l'hiver, cotiser à son régime d'assurance Médic Construction ainsi qu'à son régime de retraite. Mais les travailleurs qui accumulent peu d'heures durant la saison estivale n'ont pas cette chance. Christian a donc décidé de participer au projet de la CSN-Construction pour syndiquer les travailleurs hybrides comme lui. «J'ai voulu m'impliquer pour que tous puissent avoir une protection qui a de l'allure à tout moment de l'année.»

Nouveau venu dans le monde syndical

L'unité d'accréditation qu'il a contribué à mettre sur pied relève du nouveau Syndicat des travailleurs et travailleuses non assujettis

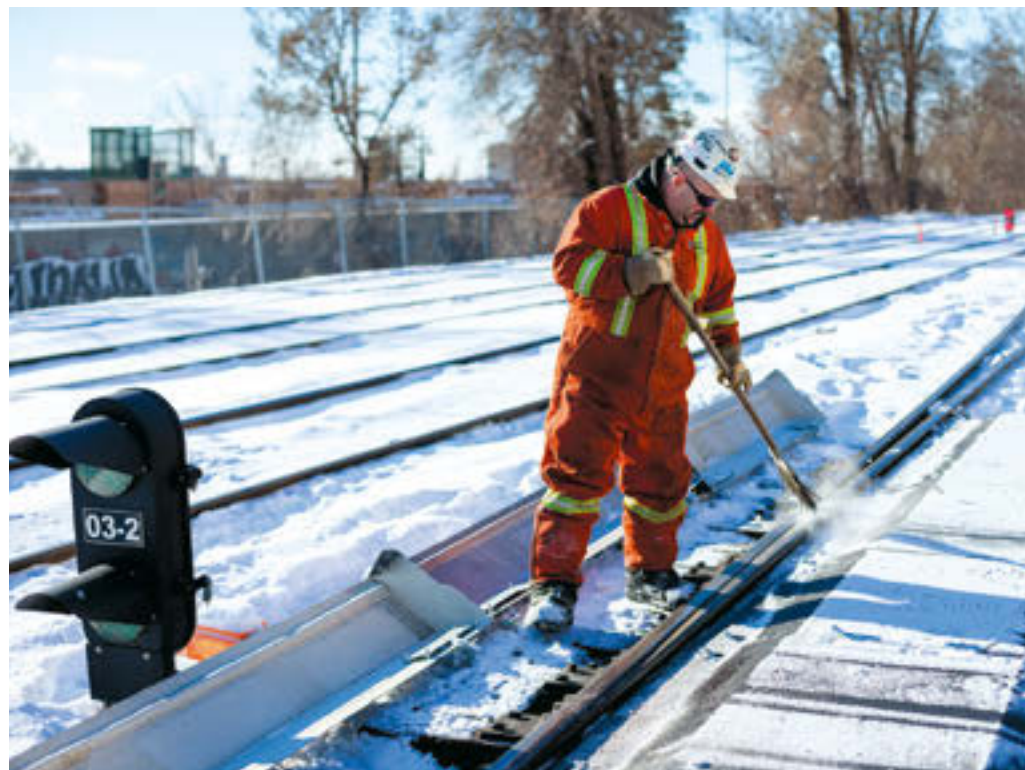
(STTNA-CSN), créé par la CSN-Construction en 2018. Celle-ci viendra s'ajouter à d'autres accréditations, comme celle de Rail Cantech, l'autre gros joueur dans les chemins de fer au Québec. Les entreprises PNR Railworks et Rail Cantech détiennent notamment les contrats d'entretien du CN, du CP et de Rail Bonaventure. Elles auront leur part du gâteau pour l'entretien du Réseau express métropolitain (REM).

Le syndicat nouvellement créé concrétise ainsi la thèse contestée selon laquelle les régimes de protection du Code du travail et de la loi R-20 peuvent coexister dans une entreprise. «Quelle que soit leur allégeance syndicale, les travailleurs pourront compter sur le STTNA-CSN pour prendre soin de leurs droits complémentaires», explique le président de la CSN-Construction, Pierre Brassard.

Ce nouveau syndicat constitue en outre un pas important vers la revendication historique de la CSN-Construction sur la sécurité d'emploi des travailleurs de l'industrie. «De gros joueurs, comme les SNC-Lavalin de ce monde, pourraient bien un jour décider d'embaucher leurs propres employés-es. Cela assurerait aux travailleurs la stabilité en emploi que nous demandons depuis longtemps», conclut-il. ●

Autres besoins criants

La CSN-Construction veut aussi, par le biais du STTNA-CSN, donner une meilleure qualité de vie à des travailleurs de sous-secteurs de l'industrie dont les conditions sont exécrables et qui échappent à la loi R-20. C'est ainsi qu'elle vient de syndiquer les signaleurs de BML Transport. Les mots de Patrick Rivard, chef d'équipe en signalisation pour cette entreprise, sont éloquentes : «On connaît toujours notre horaire la veille, vers 21 h. Ça va mal pour se planifier une vie. Notre rôle est de protéger les usagers de la route et les autres travailleurs sur le site d'un accident, par exemple. Mais on doit faire face à des automobilistes agressifs, qui en viennent parfois aux coups. Notre salaire tourne autour de 14 \$ l'heure, alors que nous risquons notre vie tous les jours. Les membres sont impatients d'améliorer leur sort. Merci à la CSN-Construction d'avoir pensé à nous.»





PROGRAMME D'ÉCHANGE DE SERINGUES EN PRISON

LA VIGILANCE S'IMPOSE

Permettre l'usage de seringues en cellule augmentera considérablement les risques pour les agents correctionnels.

Par Noémi Desrochers

Mis en place sous forme de projet-pilote à l'été 2018, le programme cause de vives inquiétudes chez les membres du Syndicat des agentes et des agents correctionnels du Canada (UCCO-SACC-CSN), qui a multiplié les démarches au cours des derniers mois afin de trouver un compromis.

Instauré par le Service correctionnel du Canada à la demande des libéraux de Justin Trudeau, le Programme d'échange de seringues en prison (PESP) permet la libre circulation de seringues non souillées à l'intérieur des pénitenciers fédéraux, et cela, même si l'usage de drogues y est formellement interdit. Pour l'instant, deux centres carcéraux fédéraux appliquent le programme sous forme de projet-pilote, soit l'établissement de Renous au Nouveau-Brunswick et l'établissement ontarien pour femmes Grand Valley.

Déjà implantés dans plusieurs pays d'Europe, ces programmes ont pour objectif de limiter le plus possible le partage de seringues souillées et ainsi réduire les cas de maladies infectieuses à l'intérieur des pénitenciers. Cette approche recommandée pour la première fois il y a plusieurs années par l'enquê-

teur correctionnel, chien de garde des prisons fédérales, a finalement été instaurée en juin. Le projet-pilote se termine en décembre et son implantation large est prévue pour janvier. Les membres d'UCCO-SACC-CSN exigent que l'étude complète des résultats des deux projets-pilotes soit terminée avant que l'implantation du projet ne se réalise dans tous les pénitenciers.

«Plusieurs aspects de ce programme nous inquiètent, explique le président national d'UCCO-SACC-CSN, Jason Godin. Plus il y a de seringues en circulation, plus il y a de risques que les détenus nous piquent avec des seringues infectées. Nos outils ne sont pas suffisamment adaptés pour faire face à cette nouvelle réalité. De plus, en permettant la libre circulation des seringues partout dans les établissements — en particulier dans les cellules —, on augmente les risques pour nous. Il s'agit d'un réel enjeu de santé et de sécurité pour les agents correctionnels parce que les assauts par des détenus sont fréquents.» Le syndicat s'explique mal cette mise en place précipitée, d'autant qu'au cours des 10 dernières années, entre 2007 et 2017, le taux de prévalence de l'hépatite C a décliné de 7,8 % pour se situer à 31,6 % et celui du VIH

Plus d'une centaine d'agents correctionnels ont manifesté le 2 novembre devant le bureau de la ministre Ginette Petitpas Taylor à Moncton (sur la photo) et celui de Ralph Goodale à Régina pour que soit suspendue l'implantation du PESP.

a diminué de 1,2 % et se situe maintenant sous la barre des 2 % dans l'ensemble des pénitenciers fédéraux. Toutefois, ces maladies demeurent largement plus répandues que dans la population générale.

L'expérience européenne

À la suite de l'annonce de la mise en œuvre prochaine du PESP, une délégation de trois représentants d'UCCO-SACC-CSN s'est déplacée en Europe afin de comprendre le fonctionnement de ce genre de programme. «Ce que nous avons découvert là-bas nous a énormément rassurés et nous a outillés. Nous avons constaté que dans certains pays d'Europe, les programmes similaires ne permettent pas l'injection en cellule, mais uniquement en centres supervisés et seuls des professionnels de la santé manipulent les seringues», précise le président national.

En revenant au pays, les démarches politiques ont débuté. «Forts de ce que nous avons constaté en Europe, nous avons sollicité l'ensemble des politiciens fédéraux afin de les sensibiliser à nos craintes envers le PESP. Il faut dire que le Service correctionnel du Canada n'avait pas pris la peine de nous consulter en amont. Nous avons donc dû travailler très fort auprès du gouvernement et de ses représentants pour faire entendre notre voix dans ce débat», note Jason Godin.

Des dizaines de députés et de sénateurs issus de tous les partis ainsi que le personnel du bureau du premier ministre ont été rencontrés. Des interventions à la Chambre des communes ont été effectuées à la suite des démarches engagées par UCCO-SACC-CSN et des rencontres avec la Commissaire de Service correctionnel du Canada, Ann Kelly, ainsi qu'avec le ministre de la Sécurité publique, Ralph Goodale, se sont finalement tenues. Parallèlement, plusieurs actions de mobilisation ont été menées par les membres pour sensibiliser les médias et la population canadienne aux enjeux soulevés par ce genre de programme.

«Nos multiples échanges semblent porter leurs fruits. Nous tentons de faire comprendre au gouvernement qu'il existe d'autres options. Nous ne sommes pas nécessairement en faveur du programme, mais en même temps, si le gouvernement décide d'aller de l'avant, nous souhaitons qu'il soit implanté de manière à ce que notre sécurité soit assurée», explique Jason Godin. ●

Système de paye Phénix

Parallèlement au Programme d'échange de seringues en prison, les agents correctionnels d'UCCO-SACC-CSN mènent toujours la bataille contre le fiasco de Phénix. Ils se sont rassemblés à la fin novembre pour dénoncer, une fois de plus, les ratés du système de paye. Réunis devant les bureaux du Service correctionnel du Canada à Laval, les agents ont rappelé que des milliers d'entre eux sont aux prises avec les ratés de ce système. À ce jour, uniquement pour le Québec, environ 1300 griefs sont toujours pendants.

PRODUCTION DES WAGONS AZUR

UNE CONFIRMATION QUI ARRIVE À POINT

Par Martin Petit

Deux syndicats de la Fédération de l'industrie manufacturière-CSN — le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière et le Syndicat des travailleurs de Alstom Transport Canada — ont reçu, le 12 novembre dernier, la confirmation de la commande de 153 nouvelles voitures Azur conçues spécifiquement pour la Société de transport de Montréal.

Le contrat pour la production de la première série des 468 voitures Azur, commandée en 2010 et qui se terminera à la fin de 2018, a été prolongé en avril 2018 pour une seconde commande de ces wagons qui desserviront le réseau montréalais. Après avoir terminé la production et l'assemblage de la première commande, les salarié-es des deux usines attendaient impatiemment l'octroi des sommes promises par le gouvernement fédéral qui confirmerait la seconde commande.

À La Pocatière, les travailleuses et les travailleurs de Bombardier attendaient la confirmation de cette commande depuis le mois d'août dernier. Celle-ci vient consolider 170 emplois à l'usine du Bas-Saint-Laurent. Il s'agit donc d'une excellente nouvelle à court et moyen terme pour l'économie locale de cette région qui bénéficie toujours des retombées économiques de ces contrats publics.

Chez Alstom à Sorel, comme les travailleuses et les travailleurs arrivaient à la toute fin de la production de la première série de voitures Azur à la fin du mois de novembre 2018, ils étaient prêts à relancer la production des bogies, des moteurs et des systèmes de



contrôle, de communication, d'information et de vidéosurveillance de ces nouveaux trains.

La confirmation de cette commande renforce la reconnaissance de l'expertise développée par ces deux entreprises liées en consortium qui produisent fièrement des véhicules voués au transport collectif. Plus largement, partout au Québec, chaque consolidation d'emplois locaux de qualité maintient plusieurs autres emplois indirects bénéfiques pour l'économie de nos régions.

Le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière-CSN regroupe plus de 380 membres alors que le Syndicat des travailleurs de Alstom Transport Canada-CSN compte environ 75 membres. ●

Le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière et le Syndicat des travailleurs de Alstom Transport Canada ont reçu la confirmation de la commande de 153 nouvelles voitures Azur pour le métro de Montréal.

Peinturés dans le coin ?

Au moment d'écrire ces lignes, le Syndicat des employés de Sico (SES-CSN) et le Syndicat des employé-es de Sico de Longueuil (SESL-CSN) demeuraient toujours en attente d'une rencontre avec leur employeur à la suite de l'annonce de la cessation des activités de l'entreprise au Québec le 14 novembre dernier.

«Plusieurs précisions sur la situation restent à venir et de nombreuses questions sur ce qui s'en vient demeurent sans réponse puisque la fermeture ne sera annoncée qu'en septembre 2019 et l'échéancier précis n'est pas encore connu pour le moment», de préciser Sylvain Charbonneau, président du SES-CSN.

«Nous trouvons désolant qu'une entreprise fondée au Québec et enracinée de la sorte, qui détenait historiquement une solide réputation, se comporte de la sorte avec ses salarié-es. Malgré l'affection de la clientèle à cette grande marque, PPG, dont le siège social est à Pittsburgh, a choisi de mettre cavalièrement un terme à ses opérations au Québec, ce que nous déplorons vigoureusement», de renchérir Normand Dubé, président du SESL-CSN depuis 1990.

Le Syndicat des employé-es de Sico Longueuil-CSN regroupe 45 salarié-es alors que le Syndicat des employés de Sico-CSN compte environ 70 travailleuses et travailleurs.

OLYMEL

DE DJIBOUTI À BERTHIERVILLE



Le 9 novembre dernier, des représentants du Syndicat des employé-es de l'abattoir de Berthier (FC-CSN) se sont déplacés à Montréal-Trudeau pour accueillir de nouveaux membres venus de très loin: 12 Djiboutiens entamant leur nouvelle vie au Québec.

C'est Olymel qui, dans un effort de recruter une main-d'œuvre francophone, a convaincu ces 12 hommes âgés de 20 à 30 ans à parcourir 11 000 kilomètres pour venir s'établir à Berthierville. Le lendemain, ils étaient rejoints par trois Rodriguais de l'île Rodrigue au large de l'Afrique. «Olymel leur a fait construire des logements à Berthier spécialement pour eux», explique Benoit Boucher, conseiller à la FC-CSN. La première semaine a été consacrée à leur adaptation: épicerie, banque, pharmacie, assurance maladie, tout leur a été expliqué. Puis ils ont commencé leur formation à l'abattoir. «Ils bénéficient des mêmes conditions que tous les nouveaux

travailleurs, précise Jean-Guy Therrien, vice-président du syndicat. Une fois leur période de probation achevée, ils vont toucher le même salaire et les mêmes avantages que leurs collègues; ils sont également membres du syndicat.»

Bien sûr, le climat constitue un important défi pour ces nouveaux travailleurs, mais tranquillement, ils s'adaptent à leur nouvelle vie. Au travail depuis le 20 novembre, leur intégration se déroule très bien. «Le fait qu'ils parlent un français impeccable, ça aide énormément. Ils suivent la cadence et se mêlent facilement aux travailleurs», précise Jean-Guy Therrien.

Si tout se déroule comme prévu, les 15 travailleurs espèrent pouvoir s'établir définitivement au Québec et continuer à travailler pour Olymel. L'entreprise s'est d'ailleurs engagée à les garder s'ils répondent aux exigences. ●

Noémi Desrochers

« DES BONNES CONDITIONS AVEC ÇA ? »

Le SER—CSN est un nouveau modèle créé pour offrir la possibilité aux travailleuses et travailleurs de la restauration d'unir leurs forces contre les employeurs sans scrupules.

Par Noémi Desrochers



Rarement la rue principale de Granby avait été aussi bruyante. Le 19 octobre dernier, une cinquantaine de personnes, drapeau à la main et trompette aux lèvres, sont venues saluer les employé-es du tout premier Burger King syndiqué au Québec. Cette annonce marque le début d'une offensive de syndicalisation en restauration, dont le fer de lance sera le Syndicat des employé-es de la restauration (SER—CSN).

À l'hiver 2018, le téléphone sonne à la CSN. Des employé-es du Burger King de Granby, insatisfaits de leurs conditions, veulent se syndiquer. « C'est comme ça que l'aventure a commencé. Les contacts se sont établis, les rencontres se sont succédé. Finalement, on a réussi à faire signer 100 % des cartes », explique David Bergeron-Cyr, président de la Fédération du commerce (FC—CSN). Il faut dire que les conditions de travail étaient — et sont toujours — exécrables. « L'employeur ne donne pas de talons de paye aux employé-es. C'est totalement illégal, pourtant c'est le cas, note le président. L'octroi des heures et les horaires sont également planifiés sans aucune considération pour l'ancienneté. »

La négociation a donc débuté au printemps. « Ce n'est jamais facile de négocier avec une grosse corporation comme RedBerry, le propriétaire du Burger King de Granby, qui ne compte pas de travailleuses et de travailleurs syndiqués. Ça traîne en longueur et l'employeur essaie de gagner du temps, précise David Bergeron-Cyr. Malgré tout, on avance tranquillement, mais sûrement, même si la bataille est loin d'être terminée. »

Le modèle SER—CSN

Le Syndicat des employé-es de la restauration est un nouveau modèle créé spécifiquement pour servir les travailleurs et les travailleuses de l'industrie de la restauration. « Bien souvent dans les restaurants, le nombre d'employé-es est trop faible pour faire vivre un comité exécutif autonome. On a donc décidé de pallier ce problème en créant un modèle regroupé et en occupant temporairement des postes au comité exécutif, en attendant que quelqu'un puisse le faire », explique David Bergeron-Cyr, qui est aussi le président du SER—CSN. Michel Valiquette, trésorier de la FC—CSN, occupe aussi le poste de trésorier au SER—CSN.

Les mauvaises conditions en restauration

Même si elles varient d'un restaurant à l'autre, en général, les conditions de travail offertes dans le milieu sont déplorables. « Les employé-es en restauration vivent toutes sortes d'injustices et d'abus. Que ce soit l'imposition du partage des pourboires, le non-respect de l'ancienneté ou les incitations à s'habiller de manière sexy, les employé-es subissent des pressions inappropriées », s'indigne David Bergeron-Cyr. Ces mauvaises conditions engendrent d'immenses problèmes d'attraction et de rétention dans l'industrie de la restauration. « Oui, nous sommes en rareté de main-d'œuvre. Mais soyons honnêtes : si les restaurateurs offraient de meilleures conditions, en respectant leurs employé-es, ces problèmes seraient moins criants », poursuit-il.

Au Québec, près de la moitié des employé-es travaillant en restauration sont âgés de 25 à 44 ans. Plus de 60 % du personnel de salle travaille à temps plein et c'est plus de 70 % du personnel de cuisine qui fait 30 heures ou plus par semaine. « On est bien loin de l'étudiant à temps partiel. Ces emplois sont très souvent la principale source de revenus pour les travailleuses et les travailleurs. Il est urgent qu'on les aide à améliorer leur sort », conclut David Bergeron-Cyr.

Le SER—CSN souhaite syndiquer les employé-es de tous les types de restaurants. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs sont les bienvenus et, quel que soit leur titre d'emploi ou le type de restaurant, ils n'ont qu'à appeler au 1 800 947-6177. C'est totalement confidentiel. ●

Pour suivre le SER sur Facebook, Syndicat des employé-es de la restauration—CSN

Le 19 octobre, une cinquantaine de personnes, drapeau à la main et trompette aux lèvres, sont venues saluer les employé-es du tout premier Burger King syndiqué au Québec.

LE MOUNT STEPHEN CLUB : UN EXEMPLE CONCRET

Dans le cadre d'une décision historique rendue le 1^{er} novembre 2018, le Tribunal administratif du travail (TAT) a jugé que les agissements du Mount Stephen Club (MSC) contrevenaient à plusieurs articles de la loi et a tranché en faveur de la Confédération des syndicats nationaux, allant même jusqu'à démanteler deux syndicats de complaisance présents dans l'hôtel, qui ont été créés par l'entremise de l'employeur pour faire obstruction au Syndicat des travailleuses et travailleurs du Mount Stephen Club—CSN.

« À l'image du MSC, le domaine de la restauration compte beaucoup trop d'employeurs qui font la pluie et le beau temps en imposant des conditions déplorables, voire illégales, à leurs salarié-es. Nous avons lancé le Syndicat des employé-es de la restauration (SER—CSN) afin d'offrir la possibilité à ces travailleuses et travailleurs d'unir leurs forces contre les employeurs sans scrupules », affirme David Bergeron-Cyr.

NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC

SORTIR DU CADRE TRADI

Par Katerine Desgroseilliers

Illustration de Benoit Tardif

Photos de Jean-François Coutu

« **N**ous sommes sur la ligne de départ. Ensemble, nous lançons les travaux de la prochaine négociation du secteur public. La lutte à venir s'annonce musclée et nous ne pouvons nous permettre d'être sur le pilote automatique. Cette négo, c'est la vôtre. Le secteur public, c'est vous. Maintenant, faites entendre votre voix. »

C'est sur ces mots de Caroline Senneville, vice-présidente de la CSN, que s'est ouvert le forum de consultation du secteur public auquel ont participé plus de 500 militantes et militants des quatre fédérations du secteur public de la CSN, soit la Fédération des employées et employés de services publics-CSN (FEESP), la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec-CSN (FNEEQ), la Fédération des professionnelles-CSN (FP) et la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS).

Rapprocher la négociation des membres, c'était l'objectif premier du forum qui s'est tenu à Québec les 16 et 17 octobre dernier. L'exercice de consultation qui a débuté avec le forum, et qui se poursuit toujours, s'inscrit dans une démarche nouvelle et ambitieuse mise de l'avant par les quatre fédérations regroupées au sein du Comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP). Cette démarche, proposée en amont du renouvellement des conventions collectives des 540 000 employé-es de l'État québécois, vise à répondre aux interventions de nombreux membres qui, au cours des dernières années, ont signifié qu'ils se sentaient loin de leur négociation; un sentiment d'éloignement qui en a mené plusieurs à se questionner sur la culture syndicale actuelle, tant sur ses structures que sur son fonctionnement.

C'est donc avec la volonté de renouveler les pratiques syndicales, de faire les choses autrement, que les fédérations ont réfléchi aux moyens à mettre de l'avant pour que les travailleuses et les travailleurs occupent le haut du pavé tout au long du processus de négociation. Inverser la pyramide, tel que proposé, est un défi colossal. Colossal parce que la négociation du secteur public à la CSN, c'est 150 000 travailleuses et travailleurs occupant plus de 350 titres d'emploi dans divers secteurs, de l'Outaouais à la Gaspésie, en passant par le Grand Nord. Colossal aussi parce qu'il demande une plus grande implication de toutes et de tous, tant des élu-es, des délégué-es, que des membres des syndicats.



TIONNEL



Inverser la pyramide, tel que proposé, est un défi colossal. Colossal parce que la négociation du secteur public à la CSN, c'est 150 000 travailleuses et travailleurs occupant plus de 350 titres d'emploi dans divers secteurs, de l'Outaouais à la Gaspésie.

La parole est à vous

Partir de la base, susciter l'adhésion en consultant très largement et de façon ouverte dès le départ, ce sont là les principes qui ont guidé le CCSPP dans l'organisation de ce rassemblement des membres des secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation, de l'enseignement supérieur et des organismes gouvernementaux.

Afin de maximiser la participation des délégué-es à tout moment pendant le forum, ceux-ci ont été informés dès leur arrivée qu'ils seraient appelés à interagir en direct avec leur téléphone intelligent, leur tablette électronique ou leur ordinateur portable, par l'entremise d'une application mobile. Les documents produits pour l'événement étaient aussi disponibles en ligne, via l'application.

La première matinée fut consacrée à diverses présentations dynamiques et interactives sur l'histoire, la structure et le fonctionnement de la négociation du secteur public, ainsi que sur les particularités des quatre fédérations (FEESP, FNEEQ, FP et FSSS) et sur les processus décisionnels du CCSPP; l'objectif étant d'outiller les militantes et les militants pour les discussions à venir. C'est également à ce moment que les délégué-es ont pu participer en direct à la construction du programme du forum en proposant, à l'aide de l'application, des thèmes pour les ateliers à venir. Précarité, surcharge, alliances, grève, salaire, sont les mots qui sont revenus le plus souvent dans les thèmes soumis. Plus de 1500 sujets ont été lancés en moins de 15 minutes!

Les périodes d'échanges qui ont suivi représentaient le cœur de l'exercice démocratique qu'était le forum. Au total, les militantes et les militants ont eu accès à près d'une soixantaine d'espaces de discussion. La formule était novatrice, mais aussi exigeante: chaque atelier pouvait recevoir un maximum de 50 participants, assis en cercle pour favoriser les échanges directs, et ceux-ci devaient nommer une personne animatrice et une autre pour prendre les notes. Les ateliers étaient donc entièrement autogérés.

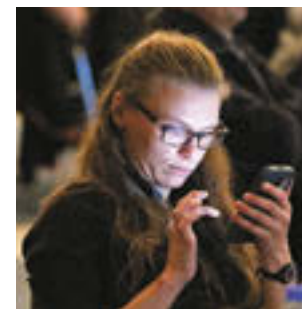
Les points qui ont été abordés tournaient autour des trois grandes thématiques suggérées, soit la négociation, la mobilisation et l'information. Plusieurs sujets ont suscité un grand intérêt et ont été repris plus d'une fois, dont les deux suivants: «Quelles devraient être les priorités de la table centrale?» et «Front commun: avantages, inconvénients et conditions requises». À la sortie des ateliers, de nombreux délégué-es

ont mentionné qu'en discutant avec des membres d'autres secteurs, ils avaient pu en apprendre davantage sur leur réalité, et qu'il devenait maintenant plus facile de comprendre la diversité des points de vue.

Avant de revenir en plénière, les participants se sont rassemblés sur la colline Parlementaire pour interpeller l'ensemble des nouveaux élu-es de l'Assemblée nationale sur l'état actuel des services publics à la suite des compressions budgétaires des dernières années. Les militantes et militants ont manifesté bruyamment malgré la pluie, le vent et la grêle, et ont réclamé que cesse enfin l'opération de démantèlement de l'État,

de force. Avec la négociation du secteur public, qui n'a rien d'une négociation ordinaire puisqu'elle se fait avec l'État qui est à la fois employeur et législateur, M. Grenier affirme que la lutte doit se mener sur le terrain, au jour le jour, et doit être portée par toutes et tous. «Il faut faire en sorte que l'État ne puisse plus mener le jeu comme il a l'habitude de le faire. L'avantage stratégique doit passer du côté des travailleuses et des travailleurs. Et ça, c'est en rapprochant la négo des membres qu'on va y arriver.»

Il a terminé en invitant les militantes et les militants à prendre les devants, à se faire les ambassadeurs



Caroline Senneville, vice-présidente de la CSN et Jean-Noël Grenier, professeur en relations industrielles à l'Université Laval. Afin de maximiser leur participation à tout moment pendant le forum, les délégué-es étaient appelés à interagir en direct avec leur téléphone intelligent, leur tablette électronique ou leur ordinateur portable.

entreprise par Jean Charest en 2003. Leur demande était on ne peut plus claire: que le changement promis par la CAQ se réalise par le biais d'un réinvestissement massif dans les services à la population.

Réfléchir ensemble et agir

Afin de faire un retour constructif sur les discussions et de donner de la perspective à l'exercice démocratique auquel se sont adonnés les militantes et les militants au cours de ces deux journées, le CCSPP avait invité Jean-Noël Grenier, professeur en relations industrielles à l'Université Laval. Celui-ci s'est dit emballé par le forum et par la teneur des débats. Ayant lui-même assisté à plusieurs ateliers, il a tenu à souligner l'importance d'un tel travail et la nécessité de faire ce genre d'exercice avec les membres, dans les syndicats. «Il faut conscientiser, organiser, mobiliser. Sortir du cadre. Faire autre chose que des rencontres syndicales formelles comme des assemblées générales.»

M. Grenier a partagé différentes idées à développer, notamment quant à la construction du rapport

des services publics, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur milieu de travail. «Vous devez construire votre projet syndical: dire ce que vous désirez, trouver ce qui vous unit, établir ce que vous souhaitez mettre de l'avant, pour vous et pour la population. Il n'y a pas de mal à revendiquer de bonnes conditions de travail.»

Le forum d'octobre dernier est venu jeter les bases d'une consultation plus large de tous les membres CSN du secteur public; une consultation qui se tient jusqu'en janvier 2019 et qui mènera à l'élaboration du projet de négociation dans les mois qui suivront. C'est l'engagement des membres des quatre fédérations qui permettra l'atteinte de leurs objectifs communs: un projet mobilisant, une négociation fructueuse et des gains tangibles pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs du secteur public. ●

Si vous êtes membre d'un syndicat du secteur public, participez à la consultation en répondant au sondage en ligne au <https://fr.surveymonkey.com/r/SecteurPublicQC>

SYNDICALISATION À L'ACCUEIL BONNEAU

DE QUOI BÂTIR UN MOUVEMENT



L'Accueil Bonneau est dorénavant un milieu de travail syndiqué. Une première pour cette institution fondée en 1877 et un bouleversement radical dans un milieu historiquement frileux face à la syndicalisation.

Vincent Masson, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Accueil Bonneau, est toujours porté par un élan enthousiaste depuis la signature de leur toute première convention collective en septembre

2018. « Tout était à faire. Nous avons une page blanche devant nous. Bien que l'Accueil Bonneau existe depuis plus de 140 ans, il n'y a jamais eu de syndicat. Alors, tout était à gagner. Maintenant, c'est un nouveau modèle, une nouvelle réalité, de nouveaux termes. »

Parmi les priorités définies pour la négociation, on comptait l'établissement de clauses d'ancienneté, l'ajout de ratios minimaux du nombre de salarié-es sur le plancher et, sur-

Vincent Masson, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Accueil Bonneau et Frédéric Morin, secrétaire et membre du comité de négociation.

tout, l'instauration de mesures favorisant une participation active dans les instances de l'organisme et la création de comités paritaires pour assurer un climat de travail serein, sécuritaire et démocratique.

« Vivre l'expérience d'une première syndicalisation, c'est impressionnant. Tu commences seul dans ton coin et tu essaies de faire un *move* pour améliorer ton sort. Mais plus ça avance, plus il y a de monde qui s'ajoute. Parce que c'est beau d'avoir une table de négociation, mais il faut que les membres suivent. Et les membres, ils nous ont fortement appuyés tout le long du processus. C'était une vraie boule de neige. Plus ça avançait, plus les gens se mobilisaient », souligne le président.

Frédéric Morin, secrétaire du syndicat et membre du comité de négociation, poursuit : « Si la syndicalisation n'avait pas marché, je pense que j'aurais tout laissé tomber. Ça m'a pratiquement donné l'effet d'un antidépresseur. Ça fait du bien savoir qu'on peut bâtir un projet commun. »

Le syndicat de l'Accueil Bonneau s'ajoute à d'autres syndicats du milieu communautaire représentés par la CSN, incluant le Comité social Centre-Sud, le Centre Saint-Pierre, Stella et la Maison Répît Oasis, un autre syndicat ayant récemment reçu son accréditation.

« Tranquillement pas vite, le communautaire se syndique. Et si ces différents syndicats se mettent à se parler, ils peuvent peut-être trouver un chemin commun pour les futures négociations et coordonner leurs moyens de pression. Il y a véritablement de quoi bâtir un mouvement », conclut le secrétaire. ●

Mathieu M.-Perron

Entrevue complète sur csn.qc.ca

CAISSES DESJARDINS

DES MILLIARDS DE PROFITS, DES MIETTES POUR LES SALARIÉ-ES

La négociation des 1 800 employé-es de Desjardins membres de la Fédération du commerce (FC-CSN) demeure complexe même si la partie patronale a démontré une timide ouverture au cours des dernières semaines.

Une quinzaine d'unités syndicales sont actuellement en négociation et cinq autres s'ajouteront à ce nombre en janvier 2019. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une négociation coordonnée, ces différentes unités ont plusieurs objectifs communs.

Déjà, le comité de négociation du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Caisse populaire de Rouyn-Noranda, bien appuyé par les membres, a tracé la voie pour leurs collègues des autres régions. Devant la lenteur des négociations, les membres ont déclenché une grève de 24 heures le 22 novembre dernier.

La direction est disposée à discuter de l'épineux dossier de l'évaluation du

rendement. Présentement, le montant de l'augmentation salariale est lié à la performance de l'employé-e. Or l'évaluation du personnel est partiellement subjective, ce qui fait en sorte que Desjardins peut refuser une augmentation salariale à une personne, simplement parce qu'elle n'a pas un assez beau sourire ou une poignée de main suffisamment franche.

« C'est une situation grotesque et Desjardins utilise ces critères subjectifs pour réduire sa masse salariale. C'est un point important de la négociation et l'équipe de Rouyn-Noranda a réussi à ouvrir la discussion avec la direction de Desjardins à ce sujet, ce qui est déjà énorme », précise David Bergeron-Cyr, président de la FC-CSN.

Le salarial

La négociation de l'aspect salarial s'annonce ardue. La direction dit vouloir « harmoniser » les conditions de travail



Des salarié-es, des représentants du syndicat et des élus de la CSN lors d'une action de mobilisation le 29 août dernier devant la Caisse populaire de Rouyn-Noranda.

de ses employé-es, qu'ils soient syndiqués ou non. Des représentants à plusieurs tables de négociation voient l'employeur demander des reculs aux salarié-es.

« Harmoniser est le mot politiquement correct pour niveler vers le bas. Desjardins n'est guère mieux que certaines multinationales américaines qui priorisent le rendement et les profits au mépris des tra-

vailleuses et des travailleurs. La compagnie fait des milliards de profits, mais propose des miettes à ses employé-es en augmentation salariale », ajoute M. Bergeron-Cyr.

Le début de l'année 2019 s'annonce donc chaud pour les syndiqués de Desjardins qui sont gonflés à bloc et bien décidés à se faire respecter. ●

Dave Parent



SURIS POUR LA PRESSE ÉCRITE

LE PÉRIL EST-IL ÉVITÉ ?

Il était minuit moins une. On pouvait craindre le pire pour plusieurs journaux jusqu'à la récente annonce d'un soutien fédéral de 600 millions de dollars sur cinq ans pour les médias.

Par **Thierry Larivière**

L'abolition de postes et la fermeture de titres de journaux s'accéléraient ces derniers mois. On risquait fort de se retrouver avec plusieurs déserts d'information au Québec et au Canada au même titre que certains villages et quartiers vivent déjà dans un désert alimentaire. L'aide d'Ottawa donne un répit, mais le problème de fond de l'érosion des revenus publicitaires n'est toujours pas réglé.

«La population doit se questionner à savoir si elle désire recevoir une information de qualité, livrée par des journalistes professionnels. Si elle juge que c'est nécessaire pour une société démocratique, il va falloir mettre les outils en place pour les soutenir adéquatement», lance Pascale St-Onge, présidente de la Fédération nationale des communications (FNC-CSN). Sans presse de qualité, qui détient la confiance de la population, on ouvre la porte à toutes les dérives autoritaires et aux fausses nouvelles. «Le président Trump sème toujours le doute sur les médias, c'est à dessein, c'est pour faire taire la presse», estime la présidente.

Le Point syndical a pris le pouls d'artisans et d'artisans de divers journaux, qui avaient tous de mauvaises nouvelles à communiquer. Nous nous attarderons aussi aux diverses solutions possibles pour maintenir une presse de qualité.

L'hémorragie s'accélère

«On a perdu quatre titres cet été à Montréal, et trois hebdomos sont maintenant publiés aux deux semaines», déplore Johanne Pollus, présidente du Syndicat de l'information de Transcontinental. Le nom de ce syndicat devra d'ailleurs bientôt changer étant donné la vente de ses hebdomadaires par Transcontinental. Deux titres anglophones faisant partie du même syndicat ont également disparu en 2015. «À Montréal, c'est une chute libre, il y a une morosité dans les salles de rédaction», constate Johanna Pollus, qui s'inquiète du remplacement de Transcontinental par de plus petits joueurs aux reins moins solides. La fin de l'obligation de publication des avis municipaux a donné un coup dur en 2018.

EN CHIFFRES

Depuis 2012 :
38 journaux de moins au Québec.

De 2005 à 2015 :
415 journalistes en moins

Source: Marie-Ève Martel, auteure du livre *Extinction de voix, Plaidoyer pour la sauvegarde de l'information régionale*.

Au moment de notre entretien avec la nouvelle présidente du Syndicat des travailleurs de l'information du quotidien *La Presse-CSN*, Laura-Julie Perreault, on annonçait la suppression de 37 postes au quotidien montréalais.

Il s'agira heureusement de «départs volontaires». La salle de rédaction comprend toujours 210 syndiqué-es contre environ 300 à son apogée, en 2010, alors que le journal papier et la version électronique du journal étaient produits en même temps.

Les régions subissent également la crise de plein fouet. *Le Quotidien* de Chicoutimi compte maintenant 15 journalistes réguliers et quatre surnuméraires, alors qu'avant la crise, il y en avait plus d'une vingtaine de réguliers. Les départs à la retraite n'ont tout simplement pas été remplacés et des postes administratifs et de représentant publicitaire ont également été abolis. C'est sans compter les efforts fournis par ceux qui restent. «On a beaucoup réduit les dépenses pour éviter les mises à pied. On parle d'environ 16 millions de dollars pour le Groupe Capitaux Médias, mais il y a une limite à diminuer les dépenses», explique Louis Tremblay, président du Syndicat des communications du *Quotidien-CSN*.

«Le phénomène papier peut résister un peu plus longtemps en région, mais on va prendre la même tangente que les autres. On vit beaucoup de la publicité des commerces de détail en région, mais ils se font cannibaliser par Amazon et les ventes en ligne. C'est une crise profonde qui touche toutes les régions», estime le président.

Autres solutions possibles

En plus d'une aide directe comme celle annoncée le 21 novembre par Ottawa, une autre piste est de ramener de l'argent qui circule ailleurs, par exemple chez les fournisseurs d'Internet, un peu comme on le fait avec la redevance de 5 % perçue chez les câblodistributeurs.

On pourrait aussi exiger une contribution ou taxer les grandes plateformes comme Facebook et Google et prendre l'argent recueilli pour la production d'information locale et nationale. Selon une étude publiée en janvier 2017 par le Forum des politiques, taxer Facebook et Google pourrait rapporter quelque 700 millions de dollars au Canada.

L'Union européenne veut forcer les GAFAs à négocier une sorte de droit d'auteur (droit voisin) avec les producteurs de contenus comme les journaux. La FNC-CSN travaille sur une approche similaire avec une société de gestion des droits d'auteurs qui va négocier avec les différentes plateformes. ●

Hausse de taxes

Quand on parle du rôle de surveillance du pouvoir de la presse, ce n'est pas seulement une question de principe et de démocratie. Lorsqu'une communauté perd son journal, des études américaines démontrent que l'on constate une hausse des taxes municipales et une baisse des investissements du gouvernement central. Plus de détails sur csn.qc.ca.



MDA ESPACE

UNE BONNE NOUVELLE POUR LES EMPLOYÉ-ES

Les employé-es de MDA Espace de Sainte-Anne-de-Bellevue ont voté à 93 % en faveur de l'entente de principe négociée d'arrache-pied par le comité de négociation. Après 28 rencontres de négociation et plusieurs activités de mobilisation, le comité de négociation est parvenu à une entente plus que satisfaisante pour la centaine d'employé-es membres de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN).

«La partie patronale était en demande sur une centaine de points, elle voulait notamment éliminer le régime de retraite à prestations déterminées, mais en fin de compte, on n'a rien perdu. La solidarité affichée par nos collègues a été extraordinaire, elle a été déterminante pour l'issue de la négociation. Je crois aussi que la menace de grève a joué un grand rôle dans le résultat final», a exprimé avec soulagement Joël Lampron, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA Espace.

Les employé-es de cet important fournisseur de satellites de communication ont obtenu des augmentations salariales de 2 %, 2,5 % et 2,5 % pour les trois années de la convention collective. La direction souhaitait modifier les échelons salariaux, ce qui aurait entraîné des pertes financières considérables pour les salarié-es, mais elle a également reculé sur ce point.

Persévérance et solidarité

Le 17 octobre dernier, les travailleuses et travailleurs avaient voté en faveur d'un mandat de grève de cinq jours, démontrant ainsi à la partie patronale une solidarité à toute épreuve.

«Le cas de MDA Espace est un bel exemple de ce qu'on peut accomplir quand un syndicat est mobilisé et qu'il est entouré d'une équipe compétente et dévouée. Quand les négociations plafonnaient, on poursuivait nos activités de mobilisation sans se décourager. Nous sommes très satisfaits du résultat de cette négociation, surtout pour les employé-es de MDA Espace», lance en conclusion Louis Bégin, président de la FIM-CSN. ●

Dave Parent

AIDE JURIDIQUE

LA PARITÉ, UNE QUESTION DE JUSTICE

Les avocates et les avocats de l'aide juridique doivent encore une fois lutter pour la parité salariale avec ceux de la Couronne.

Sans convention collective depuis le 31 mars 2015, les avocates et les avocats de l'aide juridique ont voté le 15 novembre en faveur d'une journée de grève, dans une proportion de 87 %.

Au cœur de leurs revendications se trouve la nécessité d'assurer la parité salariale avec les procureur-es de la Couronne. Cette parité leur était reconnue dans le précédent contrat de travail.

de l'aide juridique, on a toujours considéré que la parité était justifiée. Le seul obstacle, semble-t-il, est comptable: l'insuffisance des mandats dégagés par le Conseil du trésor.

Un service de grande valeur

Suzanne Dame travaille pour l'aide juridique depuis 1987. Elle fut d'abord avocate au Centre communautaire juridique de Montréal. Depuis 2006, elle travaille au service de la recherche, comme avocate-conseil.

«L'aide juridique aujourd'hui, clairement, ce sont des avocates et des avocats de grande qualité. C'est reconnu aussi dans tout le milieu. Il ne faudrait pas revenir à l'époque des années 70 où ils étaient vus comme des avocats de seconde zone, notamment parce que les salaires n'étaient pas concurrentiels. C'était pour beaucoup une question de perception, mais, au bout du compte, cela se reporte aussi sur nos clients qui, malheureusement, sont souvent victimes eux-mêmes de préjugés. Au fil des années, nous avons développé une grande expertise, nous avons fait notre place. Il faut conserver ça, absolument.»

Elle déplore qu'elle et ses collègues n'aient jamais senti l'appui de l'ancienne ministre de la Justice, Stéphanie Vallée.

Il n'y a pas eu de négociation depuis l'arrivée en poste du nouveau gouvernement de la CAQ. Une rencontre devrait se tenir prochainement entre les syndicats et la nouvelle ministre de la Justice, Sonia Lebel, pour tenter de trouver une issue. Celle-ci, ancienne avocate de la Couronne, fera-t-elle preuve de plus de sensibilité?

Il faut espérer que ce sera le cas, car les avocates et les avocats de l'aide juridique sont déterminés à avoir gain de cause. «On veut tous la même chose. On y croit tous, dit Suzanne Dame. Se promener en toge durant une grève, ça ne nous rend pas joyeux du tout. Mais actuellement, nos vis-à-vis banalisent notre rôle, c'est un manque de respect flagrant. On n'a pas le droit d'abandonner la parité maintenant.»

Alliances

Notons que tous les syndicats représentant les avocates et les avocats de l'aide juridique travaillent en alliance pour ces négociations. La FP-CSN représente le personnel des régions de Montréal, des Laurentides, de Lanaudière, du Bas-Saint-Laurent ainsi que de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. La FAAJQ, une organisation indépendante, représente les avocats de l'aide juridique de toutes les autres régions. ●

Jean-Pierre Larche



Vote de grève lors de l'assemblée générale qui réunissait l'ensemble des syndicats des avocates et avocats de l'aide juridique, le 15 novembre.

Depuis 30 ans, les avocates et les avocats de l'aide juridique ont su maintenir la parité salariale avec ceux de la Couronne. Mais dans la présente négociation, le gouvernement refuse jusqu'à maintenant d'accorder le même traitement salarial que celui octroyé aux procureur-es de la Couronne. Ce n'est pas la première fois que cela arrive. À quatre reprises dans le passé, ils ont dû se mobiliser pour obtenir un traitement équitable. Ils entendent bien tout mettre en œuvre pour y parvenir encore cette fois-ci.

Ce débat ne concerne pas que les avocates et les avocats. L'aide juridique est un service indispensable, car c'est la seule ressource à la disposition des personnes les plus défavorisées économiquement. En dévalorisant leur travail, en ne les plaçant pas sur le même pied que leurs collègues de la Couronne, à qui ils font face régulièrement, c'est toute l'institution qu'on dévalorise. En fin de compte, ce sont les bénéficiaires de l'aide juridique qui seront les plus grands perdants. Si on n'y assure pas des conditions salariales concurrentielles, il sera de plus en plus difficile d'y attirer et d'y retenir les meilleurs avocats.

Le gouvernement ne conteste pas que le travail d'avocat à l'aide juridique demande autant de compétence, d'expertise et d'engagement que le travail à la Couronne. À la direction



FAIRE.LE.POINT

Pour cette nouvelle baladodiffusion, l'équipe du *Point syndical* vous propose un entretien entre Jean Lortie, secrétaire général de la CSN, et Jimmy Caron, opérateur de bétonnière et président du syndicat de Demix à Saint-Eustache. Un échange éclairant sur la dure réalité des camionneurs et l'arrivée d'un système d'intelligence artificielle qui nuit énormément au bien-être des travailleuses et travailleurs de Demix. En voici quelques extraits.

JEAN : Toi, tu te promènes dans la grande région de Montréal ou à travers le Québec ?

JIMMY : On peut faire des livraisons jusqu'à Saint-Jovite, mais je peux facilement me retrouver à Vaudreuil ou à Saint-Hubert. On couvre vraiment un grand territoire.

JEAN : Donc, toute la reconstruction des infrastructures, tu vis ça péniblement tous les jours ? Les travaux, les détours, l'embouteillage, ça doit peser sur le stress au travail ?

JIMMY : Surtout que Demix se spécialise dans de la construction de ponts ou de [projets comme] l'échangeur Turcot. Ce sont de gros chantiers. On est appelés à changer de place souvent parce qu'il y a énormément de travail dans la région de Montréal. Quand tu commences à jouer un peu plus là-dedans avec les portes d'entrée pour les camions ou les *no-trucks*, effectivement, ça devient un peu stressant à la longue.

JEAN : Dis-moi, qu'est-ce que tu aimes de ton métier ?

JIMMY : On ne fait jamais la même chose ! Tu embarques dans ta bétonnière et tu ne sais pas où tu vas aller, alors c'est quand même un petit côté le fun. Je pense que les opérateurs en général n'aiment pas être enfermés. Le fait d'être à l'extérieur, conduire, c'est ce qui est agréable du métier.

JEAN : Et que trouves-tu le plus difficile de ton travail ?

JIMMY : J'ai un horaire qui est fait la veille. À 20 h, je prends mon horaire pour le lendemain. En plus, tous les soirs, tu ne sais pas

à quelle heure tu vas rentrer. C'est un peu difficile pour la famille ou si tu veux avoir une certaine stabilité. Tu prépares un souper, mais tu ne sais pas si tu vas être là. T'invites des amis, mais tu ne sais pas si tu vas être là. C'est la dure réalité d'être opérateur de bétonnière.

JEAN : Et maintenant, il y a quelque chose de nouveau qui provoque des bouleversements à travers les cinq syndicats Demix dans la région de Montréal. Peux-tu nous en parler ?

JIMMY : On appelle ça « Optimiser ». C'est une intelligence artificielle. Une grosse boîte qui vient gérer les camions, mais aussi les conventions collectives. Elle calcule tout, alors elle va envoyer le camion le plus rentable sur certains chantiers. Mais, nous, on n'y croit pas. On se rend compte que l'ancienneté est bafouée. C'est devenu un peu le bordel. À un moment, j'étais à Lachute et la machine me disait de me diriger vers LaSalle. Demix a toujours prôné l'environnement, mais quand je dois prendre mon camion et passer devant mon plan de Saint-Eustache et m'en aller dans le trafic pendant une heure et demie pour remplir à LaSalle... côté environnement, on s'entend que ce n'est pas terrible.

JEAN : Comment avez-vous réagi, vous, les syndicats ?

JIMMY : Tout le monde a embarqué. Il y a des gens que ça fait vingt ans qu'ils sont là, et ça ne s'était jamais vu les cinq accréditations de la CSN réunies dans une même salle. On n'avait jamais vécu ça. Maintenant, c'est juste de ne pas lâcher. C'est un travail de longue haleine.

Pour écouter l'entretien intégral : csn.qc.ca/nouvelles/balado

LE.POINT.EN.BREF



ENTENTE DE PRINCIPE À LA SAQ

Après avoir réuni, le 29 novembre, plus de 2000 de ses membres à Québec pour une grande manifestation marquant leur dixième journée de grève, le SEMB-SAQ-CSN est parvenu à une entente de principe le 1^{er} décembre. Plus d'une centaine de séances de négociation en deux ans auront été nécessaires. L'entente sera présentée aux instances du syndicat en décembre, puis soumise au vote de tous les membres, en janvier. Soulignons leur détermination à toute épreuve tout au long de ces difficiles négociations. Solidarité !

UNE PHOTO DE JEAN-FRANÇOIS COUTU

249 427

C'est le nombre de citoyennes et de citoyens qui, au 4 décembre 2018, s'étaient engagés à poser des gestes concrets, à la mesure de leur réalité et de leurs capacités, pour réduire leurs émissions de gaz à effet de serre.

Pacte
pour la transition
www.lepacte.ca

Administration régionale Kativik SIX JOURS DE GRÈVE POUR LES EMPLOYÉS-ES

Le Syndicat des employé-es de l'administration régionale Kativik (SEARK-CSN) a voté le 27 novembre dernier à 93 % en faveur de six jours de grève à utiliser au moment jugé opportun. Après trois ans de négociations difficiles, les membres du syndicat affilié à la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN) ont décidé qu'il était temps de monter d'un cran les moyens de pression face à un employeur qui refuse de tendre l'oreille.

Le syndicat de l'administration régionale Kativik représente plus de 250 membres dans 14 communautés de la région du Nunavik, de Kuujuaq à Salluit.



Coup de théâtre à l'Université TÉLUQ!

Quelques heures à peine avant le déclenchement de la grève générale illimitée par les tutrices et les tuteurs, un temps d'arrêt a été convenu entre les parties afin de permettre au comité de négociation patronal de dégager enfin (!) des mandats. Depuis 2016, la direction de l'université souhaite imposer une restructuration qui, concrètement, se traduira par la mise à pied de dizaines d'enseignantes et d'enseignants expérimentés. Si aucun règlement n'intervient, près de 20 000 étudiantes et étudiants seront affectés par ce conflit et seront privés de l'encadrement nécessaire à la poursuite de leurs études.

BIENVENUE À LA CSN

Entre le 15 septembre et le 15 novembre 2018, 11 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 386 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignent à la Confédération des syndicats nationaux.

BAS-SAINT-LAURENT

- STT DU SERVICE DE TRANSITION EN EMPLOI (FEESP-CSN)

MONTÉRÉGIE

- STT DU TRANSPORT URBAIN DE GRANBY (FEESP-CSN)

MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

- STT DU STATIONNEMENT DE MONTRÉAL – INDIGO PARC CANADA – SECTION METRO CÔTE-DES-NEIGES (FC-CSN)
- STT DU STATIONNEMENT DE MONTRÉAL – INDIGO PARC CANADA – SECTION PLACE VILLE-MARIE (FC-CSN)
- STT EN INTERVENTION COMMUNAUTAIRE – MONTRÉAL AUTOCHTONE-NATIVE MONTRÉAL (FSSS-CSN)
- SYNDICAT DES INSPECTEURS DU RÉSEAU DE TRANSPORT MÉTROPOLITAIN (FEESP-CSN)
- SYNDICAT DES SAUVETEURS ET MONITEURS DE SODEM – PROJET LASALLE (FEESP-CSN)
- SYNDICAT DES SAUVETEURS ET MONITEURS DE SODEM – PROJET SAINT-LAURENT (FEESP-CSN)

GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

- STT DU CPE DES BUTINEURS (FSSS-CSN)

ESTRIE

- STT DU MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE SHERBROOKE (FNC-CSN)

HORS QUÉBEC

- STT DES OUTILS GARANT [GARANT MOULIN À BOIS] (FIM-CSN)

Salaire minimum à 15 \$ l'heure

Quelque 115 groupes syndicaux, communautaires et étudiants, dont la CSN, ont procédé le 2 décembre au lancement d'une déclaration commune pour le salaire minimum à 15 \$ l'heure.

www.declarationcommune.info



Anne-Marie Saint-Cerny, lauréate 2018, Jean Lortie, secrétaire général de la CSN, Catherine Ladouceur, secrétaire du Conseil central de l'Estrie, et Marie Gaboury, conjointe de feu Pierre Vadeboncoeur.

PRIX PIERRE-VADEBONCOEUR 2018

ANNE-MARIE SAINT-CERNY, LAURÉATE POUR SON ESSAI MÉGANTIC

C'est à l'essai de madame Anne-Marie Saint-Cerny, consacré au drame de Mégantic et paru chez Écosociété, que le jury a remis le prix Pierre-Vadeboncoeur 2018 dans le cadre du Salon du livre de Montréal.

Le jury a voulu récompenser l'auteure pour une formidable enquête aux multiples dimensions. S'appuyant sur des témoignages éloquentes et sur des analyses solides, l'auteure fait non seulement le tour des questions qui se posent depuis cette catastrophe ferroviaire, mais va aussi en profondeur, avec un infini

respect, en se mettant à l'écoute et en donnant la parole aux femmes et aux hommes qui ont survécu à Mégantic.

Créé en 2011, ce prix, doté d'une bourse de 5000 \$, souligne la qualité d'un essai produit par un auteur québécois et publié par une maison d'édition québécoise. La centrale syndicale a voulu ainsi rendre hommage à Pierre Vadeboncoeur qui y a milité durant 25 ans et qui est considéré comme l'un des plus importants essayistes québécois.



RÉMUNÉRATION DANS LES SERVICES PUBLICS

UN RETARD TOUJOURS IMPORTANT

Les résultats de l'enquête annuelle de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), publiée le 29 novembre dernier, révèlent que le retard salarial du secteur public s'élève à 13,7 % alors qu'il était de 13,9 % l'année passée. Du côté de la rémunération globale – qui inclut le salaire, le régime de retraite et les autres avantages sociaux –, on observe une diminution du retard qu'accusent les employé-es de l'État par rapport aux autres salarié-es québécois. Ce retard a diminué de deux points de pourcentage pour s'établir à 6,6 % en 2018.

Pour le président de la CSN, Jacques Létourneau : « Avec des surplus budgétaires annoncés de plusieurs milliards de dollars, le gouvernement du Québec, qui est le plus grand employeur, n'a pas d'excuse pour refuser d'offrir des conditions salariales justes et équitables à tous ceux et celles qui choisissent de prendre soin, d'éduquer, de donner des services à la population. L'apport à la société québécoise de ces hommes et surtout de ces femmes, qui comptent pour plus de 75 % des employé-es du secteur public, doit être considéré à sa juste valeur ».

HISTOIRE DU LOGEMENT EN DOUZE TEMPS

Bien que le Canada et le Québec se soient engagés à respecter le droit au logement en signant le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* de l'ONU en 1976, force est de constater que les enjeux liés à l'habitation demeurent les mêmes, 40 ans plus tard. Et n'eût été les nombreuses batailles livrées par des militantes et des militants sous différentes bannières, la situation serait pire encore aujourd'hui.

Pour qui suit un tant soit peu les luttes sociales au Québec, le FRAPRU (Front populaire en réaménagement urbain) demeure la figure emblématique de la mobilisation pour le droit au logement. François Saillant, porte-parole de l'organisation pendant plus de 35 ans, relate des pans de l'histoire de ce mouvement

dans le livre-témoignage *Lutter pour un toit — Douze batailles pour le logement au Québec*. Ces quelques luttes illustrent le contexte et les enjeux sous-jacents du conflit pour faire respecter les droits des plus vulnérables à se loger décentement. Qu'il s'agisse de la cherté des loyers, de la revendication à plus de logements sociaux, d'insalubrité (encore!), de la dénonciation de la spéculation immobilière ou du phénomène plus contemporain de la «gentrification» d'anciens quartiers ouvriers, autant de batailles bien souvent annoncées comme perdues d'avance, tellement les David ne font pas le poids devant les Goliath capitalistes, spéculateurs et autres espèces de peu de

LUTTER POUR UN TOIT, ÉCOSOCIÉTÉ, OCTOBRE 2018, 203 PAGES

conscience sociale. Au-delà des résultats escomptés, chaque lutte a laissé des traces qui ont servi aux suivantes. Et si elles ont parfois permis des avancées, elles auront surtout freiné les reculs. Mais toujours, elles ont «dérangé, d'une manière ou d'une autre, les pouvoirs publics et divers intérêts économiques».

Dans sa conclusion, François Saillant évoque la situation singulière des communautés autochtones, dont les «conditions de logement [...] sont l'un des fruits des politiques colonialistes adoptées à leur égard». Incontestablement, *Lutter pour un toit*, «c'est être engagé dans un combat permanent» qui s'inscrit dans cette grande mobilisation pour plus de justice sociale et de dignité humaine. ●

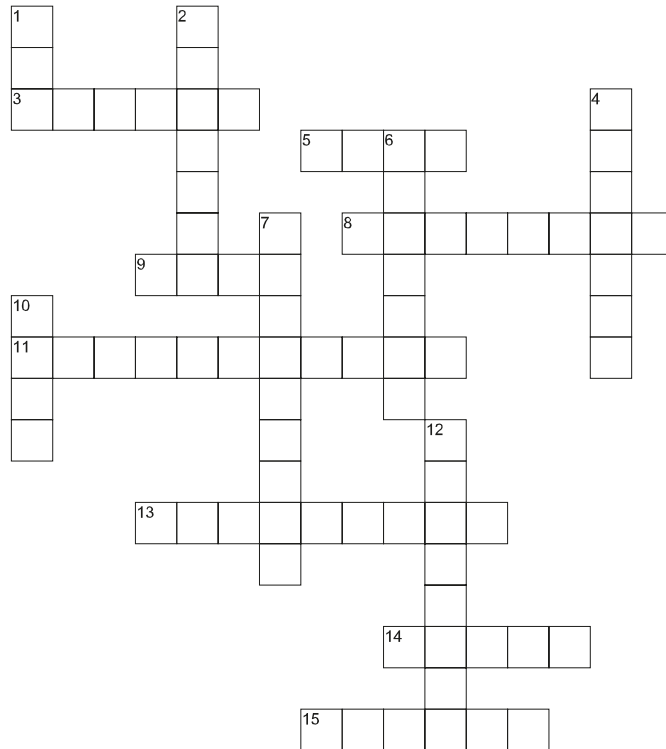
Constance Roussy

Pour commander votre exemplaire: poledoc@csn.qc.ca



POINT DE REPOS

Solutions : csn.qc.ca/lepointsyndical



MOTS ENTRECROISÉS

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Horizontalement

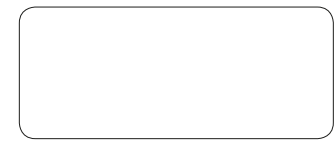
3. Prix syndical remis pour honorer une réalisation syndicale ou paritaire en environnement.
5. Institution québécoise qui a pour mission de consulter la population sur des questions environnementales.
8. Leur fonte entraînera la hausse du niveau des océans.
9. Nom de nombreux partis défendant des politiques en faveur d'un plus grand respect de l'environnement.
11. Elles pousseront les populations à fuir leur milieu de vie en détruisant habitations et récoltes.
13. Groupe de pression québécois en matière d'environnement.
14. Ville dans laquelle le premier accord universel sur le climat a été signé en 2015.
15. Nom de la ministre québécoise de l'Environnement.

Verticalement

1. On doit les réduire radicalement pour arriver à contenir la hausse des températures à 1,5°.
2. Le développement... est une façon d'organiser la société de manière à lui permettre d'exister sur le long terme.
4. Sa production est à la source de bien des maux environnementaux.
6. Pays hôte de la 24^e Conférence de l'ONU sur le climat.
7. Seul pays du G20 n'ayant pas réaffirmé son soutien à l'accord de Paris.
10. Acronyme du groupe intergouvernemental qui fait autorité sur les questions relatives à l'évolution du climat.
12. Leur nombre moyen annuel a augmenté de 75 % depuis 30 ans et leur puissance s'accroît vraisemblablement.

LE JEU DES SEPT DIFFÉRENCES

par Boris



On s'occupe de votre site Web. Vous vous occupez de vos membres.

