



# L'INDIFFÉRENCE

L'objectif paraît fort louable. Viser des jobs à 30 ou 35 \$ l'heure, rehausser le revenu médian au Québec à la moyenne de nos voisins ontariens. On serait mal avisé de reprocher à notre nouveau premier ministre de convoiter notre confort et notre bien-être. Créer de la richesse, en remettre dans les poches d'une classe moyenne prise au piège de la stagnation des salaires depuis 40 ans, voilà bien un message qui, admettons-le, obtient une certaine résonance auprès de l'électorat québécois – ou une résonance certaine, c'est selon.

Néanmoins, comme le répète trop souvent l'adage, la vie ne se résume pas à une colonne de chiffres. La richesse du Québec ne peut être comprise qu'à travers les réalités vécues par les huit millions de citoyennes et citoyens qui le composent. Par leur travail quotidien pour nourrir leur famille. Par leur volonté d'offrir la meilleure éducation à leurs enfants. Par les sacrifices qu'ils font pour prendre soin de cette génération précédente qui leur a donné les meilleures chances pour réussir leur vie. Et, pourquoi pas, s'offrir le luxe d'une semaine de vacances auprès de leurs proches au cours de l'été qui vient.

Il est ainsi désolant de voir le gouvernement Legault déréglementer le secteur du taxi qui, certes, connaît ses difficultés. Cette industrie a néanmoins permis à des milliers de travailleurs de faire vivre leur famille décemment. Nombre d'immigrants, constatant que la société québécoise refusait de reconnaître leurs compétences académiques et professionnelles, sont parvenus à régler leurs fins de mois et à accumuler de l'épargne qu'ils ont par la suite investie dans l'économie du Québec. Autant de familles aujourd'hui sacrifiées à l'abreuvoir des Uber de ce monde.

La richesse québécoise, c'est aussi le dur labeur de ces hommes et ces femmes qui,

chaque matin, prenaient la route de l'aluminerie de Bécancour. La remarque du premier ministre ces derniers jours, après 15 mois de lock-out décrété par ABI ? Les syndiqués sont trop gourmands — ignorant par le fait même que les salaires ne sont aucunement au cœur du litige. Et ce, à peine quelques jours après que ceux-ci eurent le culot, il va sans dire, de refuser une nouvelle offre... nettement inférieure à celle déposée par l'employeur l'an dernier. Une intervention inacceptable de la part d'un premier ministre dans une libre négociation.

Notre richesse, c'est également les réseaux publics que nous avons collectivement d'abord revendiqués, puis construits. Le réseau des centres de la petite enfance et des services de garde en milieu familial en fait certainement partie. Ce secteur a largement contribué, notamment dans la région de Montréal, à l'intégration puis à l'essor des communautés immigrantes — en plus de répondre plus qu'adéquatement aux besoins de nos enfants. En voulant imposer des maternelles 4 ans partout au Québec, François Legault vient directement fragiliser ce réseau. De plus, sans rassurer personne, les récentes annonces de son gouvernement quant à la création de places en garderie menacent tout particulièrement les responsables de services de garde en milieu familial, dont plusieurs risquent de perdre leur emploi.

On ne parle même pas du sort des 18000 immigrantes et immigrants qui, après avoir logé une demande de résidence permanente, devront retourner à la case départ sans réclamer 200 \$. Avec leur famille, on parle de plus de 50000 individus confinés aux limbes des nouveaux logiciels du ministère de l'Immigration qui peinent à traiter une infime fraction des requêtes.

Diriger le Québec ne peut se résumer à une lecture comptable de la situation. Encore faut-il chercher à comprendre la complexité de la richesse québécoise, qui s'affirme d'abord et avant tout par le travail, le savoir-faire et les acquis de ses citoyennes et citoyens. Balayer du revers de la main autant de luttes menées par la population du Québec n'est certainement pas compatible avec son confort et son bien-être. L'indifférence du premier ministre non plus. ●

Jacques Létourneau  
Président de la CSN



Notre richesse, c'est également les réseaux publics que nous avons collectivement d'abord revendiqués, puis construits.

LE.POINT.SYNDICAL Avril . Mai . 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 16 750 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN • COORDINATION : Constance Roussy • DIRECTION ARTISTIQUE : Philippe Brochard • RÉVISION : Constance Roussy et Jade Vivier-Brisebois • RÉVISION D'ÉPREUVE : Constance Roussy • COUVERTURE : Luc Melanson • 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 et BAC, 2019 • Envoi de poste publication n° de convention : 40064900 • Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : CSN, 1601, av. De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5



3 POINT.FINANCES  
BUDGET DU QUÉBEC :  
RÉINVESTISSEMENTS, MAIS  
MAUVAISES PRIORITÉS

4 POINT.CARDINAL  
4 SOLIDARITÉ AU ROYAUME  
DE L'OURS BLANC  
La vie syndicale à Kuujuaq

5 POINT.D'ANCRAGE  
5 MATERNELLES 4 ANS  
Un gain pour les enfants ?

6 MISE.AU.POINT  
6 ÉQUITÉ SALARIALE  
Quand le Québec fait fi de la Cour  
suprême  
PLUS : Transport métropolitain : EXO

7 POINT.DE.MIRE  
7 PORTRAITS  
DU SECTEUR PUBLIC  
Les métiers d'infirmière auxiliaire  
et de travailleuse sociale

8 DOSSIER  
8 PÉNURIE ET RARETÉ  
DE MAIN-D'ŒUVRE :  
DES SOLUTIONS SYNDICALES  
S'IMPOSENT

11 POINT.D'INTÉRÊT  
11 UCCO-SACC-CSN : QUE  
LES NÉGOS COMMENCENT !  
PLUS : Velan : la délocalisation des  
emplois fait mal

12 MARQUER.UN.POINT  
12 ENTENTE IN EXTREMIS  
À LA STM  
PLUS : Magasins d'alimentation :  
vers une négo coordonnée

LE.BALADO.DU.NUMÉRO 13

LE.POINT.EN.BREF 14

POINT.DE.REPOS 16

## BUDGET DU QUÉBEC

## DES RÉINVESTISSEMENTS QUI CIBLENT LES MAUVAISES PRIORITÉS



Le premier budget de la Coalition avenir Québec, déposé en mars dernier, en a surpris plus d'un : les réinvestissements budgétaires ont été plus grands qu'anticipés. La CSN se questionne toutefois sur les priorités du gouvernement et le cycle budgétaire annoncés par le nouveau ministre des Finances.

Par François L'Écuyer

La scène avait ce quelque chose d'ironique : à peine quelques minutes après qu'Eric Girard eut présenté son budget aux représentants des médias, reclus près de l'Assemblée nationale, les députés libéraux Carlos Leitão et Gaétan Barrette tentaient de convaincre ceux-ci qu'ils auraient tout autant dépensé les surplus budgétaires que le nouveau gouvernement. Normal, affirmaient-ils aux journalistes, il s'agit des surplus qu'ils ont eux-mêmes engendrés. Alors, hein ?

Force est d'admettre que le ministre des Finances, après avoir scrupuleusement respecté ses obligations quant au remboursement de la dette à la hauteur de 2,5 milliards, a utilisé la totalité des 1,7 milliard de surplus budgétaires à sa disposition.

Mais pour le président de la CSN, les priorités du gouvernement ratent la cible : elles n'apportent pas les solutions durables qui permettraient de renflouer le réseau public et de régler les problèmes qui l'accablent.

« Il faut d'abord reconnaître qu'une très grande partie des réinvestissements répond à trois promesses électorales de la CAQ : les maternelles 4 ans, les maisons pour les aîné-es et la réduction de la taxe scolaire, affirme Jacques Létourneau. Or, ces choix sont encore grandement débattus au Québec et sont loin de faire l'unanimité. Le premier ministre n'est plus en campagne : il doit aujourd'hui gouverner pour l'ensemble de la société québécoise. »

À elles seules, fait-il remarquer, les maisons pour les aîné-es accaparent près de la moitié des réinvestissements en santé pour ne créer que 2600 places. La réduction de la taxe scolaire, bien que totalement assumée par Québec, amputera néanmoins son budget, à terme, de l'ordre de

800 millions de dollars. Par ailleurs, le déploiement des maternelles 4 ans force le ministre des Finances à anticiper d'importants investissements immobiliers afin de prévoir les salles de classe nécessaires.

« Nous n'avons jamais été contre les maternelles 4 ans. Nous croyons néanmoins que son déploiement mur à mur est loin d'être la meilleure façon d'aider nos tout-petits. Imaginez si toutes ces sommes avaient été investies pour créer de nouvelles places en CPE et en milieu familial ; ce réseau possède les installations nécessaires et peut compter sur le personnel le plus qualifié pour répondre aux besoins de la petite enfance. Le gouvernement aurait pu embaucher des centaines de spécialistes pour détecter les troubles d'apprentissage dès le plus jeune âge. Le choix de François Legault d'investir dans du béton pour respecter à la lettre une promesse électorale largement contestée est regrettable », se désole le président de la CSN.

« Les libéraux ont coupé dans nos écoles, dans nos hôpitaux et dans nos CHSLD pour parvenir à ces surplus. On a supprimé des postes, on n'arrive plus à recruter de la main-d'œuvre et tout ça finit par alourdir la tâche des salarié-es du secteur public. Oui, le gouvernement réinvestit les surplus, mais vraiment pas aux bonnes places ! », laisse tomber Jacques Létourneau.

### Du go-and-stop ?

En prévoyant une croissance des dépenses de l'ordre de 5,4 % en santé et services sociaux et de 5,1 % en éducation, le gouvernement couvre l'expansion des coûts liés à ces systèmes, estiment les analystes. Le hic, pour Pierre Patry, trésorier de la CSN, est que cette croissance des dépenses n'est bonne que pour la première année.

« Dès 2020-2021, les caquistes prévoient une croissance des dépenses qui ne parviendra pas à couvrir les coûts de système et le vieillissement démographique. Après le *stop-and-go* auquel nous avions habitués les libéraux, la CAQ nous annonce du *go-and-stop*, c'est-à-dire une forte croissance des dépenses cette année et un nouveau ressac budgétaire dès l'an prochain. En somme, une nouvelle période d'austérité où l'État québécois, en fonction de la croissance normale des dépenses, ne parviendra plus à offrir le même panier de services à la population », souligne Pierre Patry.

L'environnement est le grand perdant de ce budget, déplore le trésorier. « Il est atterrant de constater qu'après avoir abandonné les objectifs de 2020, aucune cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre ne figure à l'ordre du jour du nouveau gouvernement. »

La CSN voit néanmoins d'un bon œil le relèvement de l'enveloppe d'Investissement Québec, qui pourrait avoir jusqu'à cinq milliards à investir dans plusieurs secteurs de l'économie. De cette somme, un milliard pourrait être consacré à protéger les sièges sociaux québécois et favoriser les entreprises stratégiques.

« François Legault semble répondre adéquatement à ses engagements économiques, reconnaît Pierre Patry. Le gouvernement doit s'assurer de pouvoir jouer un rôle interventionniste afin de préserver nos emplois et nos entreprises, particulièrement dans un contexte où les accords internationaux minent sa capacité à favoriser nos industries locales. Nous l'avons vu avec Bombardier, avec SICO et avec Vélan, encore tout récemment. François Legault se définit comme nationaliste économique, il doit aujourd'hui en faire la preuve. » ●

## VIE SYNDICALE À KUUJJUAQ

## LA SOLIDARITÉ AU ROYAUME DE L'OURS BLANC

« Vous êtes ici chez vous ». À quelque 1500 kilomètres à vol d'oiseau de Montréal, la réalité des travailleuses et travailleurs du Nord est si différente qu'on peine à croire qu'on se trouve toujours au Québec.

Par Camille Godbout

Photos : Jean-François Coutu



Fin mars, une délégation de la CSN, dont Véronique De Sève, vice-présidente de la CSN, Nathalie Arguin, présidente de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN), et Dominique Daigneault, présidente du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN), s'est rendue à Kuujjuaq dans le cadre de la tournée sur la vie syndicale.

En haut, ci-contre: Thierry Langlois, président du STT du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava-CSN; Victor Mesher et Annette Kauki, respectivement président et secrétaire-trésorière du SEE de l'administration régionale Kativik (SEARK-CSN). En bas: les déléguées CSN échangent avec les militantes et militants.

À la fin du mois de mars, une délégation de la CSN s'est rendue à Kuujjuaq dans le cadre de la tournée sur la vie syndicale. Dès leur arrivée, les déléguées ont été accueillies par Victor Mesher et Thierry Langlois, présidents des deux syndicats du Grand Nord affiliés à la CSN. La fierté de recevoir la CSN pouvait se lire sur leurs visages.

Établi depuis maintenant quatre ans à Kuujjuaq, Thierry Langlois, qui travaille à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), insiste sur les défis rencontrés par celles et ceux qui viennent s'y établir pour travailler. « La vie professionnelle au Nord, c'est une succession de deuils à faire. La plupart des employé-es, qui deviennent avec le temps des amis, vont rester entre un et deux ans, en moyenne. Il y a aussi ceux qui

quittent leur famille et leurs amis pour venir vivre l'expérience. Ceux-ci font un sacrifice que beaucoup d'autres ne seraient pas prêts à faire », mentionne le président du Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava-CSN. « Mon travail dans le syndicat est de m'assurer que, même si on est à l'autre bout du monde, les conditions de travail soient adéquates, les règles respectées et que ça leur donne le goût de rester. »

Avec des rotations de deux mois de travail suivis d'un mois de vacances, il peut s'avérer difficile de maintenir une cohésion dans la vie syndicale. Toutefois, en synchronisant les horaires et en coordonnant les journées de libération, le comité exécutif du syndicat réussit à répondre à tous les besoins des membres.

Même son de cloche du côté du Syndicat des employé-es de l'administration régionale Kativik (SEARK-CSN), dont Victor Mesher est président. Natif de Kuujjuaq, Victor a vu nombre d'employés partir après quelques années, surtout lorsqu'ils ont des enfants en âge de fréquenter l'école. La conciliation famille-travail fut d'ailleurs au cœur de la dernière négociation, un combat mené à bout de bras par l'ensemble des membres du syndicat.

Comme c'est le cas pour plusieurs employés travaillant dans le Grand Nord, les billets d'avion permettant aux travailleuses et travailleurs venant du sud de retourner à leur lieu d'origine sont souvent fournis par l'employeur, une clause que l'administration régionale tenait à revoir. Pour Victor Mesher et bien d'autres employé-es, ces billets permettent également d'aller visiter les enfants ou la famille qui demeurent à l'extérieur du Nunavik. Cependant, comme pour l'ensemble de ces demandes, l'employeur a fini par reculer grâce à la mobilisation et la solidarité dont les membres ont fait preuve au cours des trois ans de négociation. Mûrs de cette expérience, le comité exécutif du syndicat et le comité de négociation nouvellement élu sont prêts à se lancer dans la prochaine négociation.

## Le défi de la distance

Pour les deux syndicats, organiser une assemblée générale s'avère un véritable défi. Plus qu'une simple convocation en salle de réunion, on doit connecter l'ensemble des villages sur une ligne téléphonique. Les membres étant répartis dans 14 villages formant autant de communautés longeant la baie d'Hudson, il arrive que les aléas météorologiques et même une alerte d'ours polaires viennent freiner leur participation aux assemblées. Bien que les comités exécutifs doivent composer avec la distance propre à la réalité territoriale, rien n'est si différent: sur les tables à l'entrée de la salle de réunion, au lieu des beignes et du café Tim Hortons, on trouve de la bannique [pain plat sans levain traditionnel] et des beignets préparés par l'une des membres et sa grand-mère.

Véronique De Sève, vice-présidente de la CSN, est ressortie de ces assemblées générales fort impressionnée: « Animer une vie syndicale est déjà tout un défi. Certes, il y a le désir d'améliorer les conditions de travail. Mais vivre dans le Grand Nord n'est pas toujours simple, notamment en raison de la rareté des denrées ou l'accès au transport compliqué par la météo. Malgré cela, j'ai pu constater qu'il y a une vie syndicale animée, grâce à des militantes et militants qui ont à cœur les conditions de vie et de travail pour les membres qu'ils représentent. C'est assez impressionnant d'être sur le terrain et de faire ce constat. »

Même si certains défis rencontrés par les travailleuses et travailleurs du Nord leur sont propres, ils font tout de même écho parmi nous. Une chose est sûre, nous demeurons toutes et tous animés par un désir commun: améliorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, et ce, peu importe leur lieu de travail. ●



**MATERNELLES 4 ANS**

# UN GAIN POUR LES ENFANTS ?

L'objectif des maternelles 4 ans serait d'améliorer la scolarisation des enfants, de faciliter le passage à l'école des tout-petits qui vont moins bien. Et si ce remède n'était pas le bon ?

**S**i on en croit le renommé pédiatre Jean-François Chicoine, on pourrait bien provoquer l'effet contraire à celui recherché. Dans une longue entrevue accordée au *Point syndical*, le docteur Chicoine de l'hôpital Sainte-Justine, qui est également professeur à l'Université de Montréal, nous explique son point de vue très critique envers les maternelles 4 ans pour tous.

«Une maternelle 4 ans, plutôt qu'un CPE, pour un petit enfant de quatre ans, c'est moins d'apaisement et de soins personnalisés puisque le rapport à l'adulte n'est pas le même. C'est donc, éventuellement, un petit qui pourrait se dire dans sa tête d'enfant qu'on ne l'aime pas ou encore, qui pourrait devenir plus stressé, plus peureux. Et ces éléments-là vont se manifester comme des empêchements à la scolarisation», a résumé Jean-François Chicoine.

Pour ce spécialiste, les enfants les plus à risque ont besoin d'un référent stable au fil des jours, pérenne d'une année à l'autre. L'aspect affectif est important. «Les enfants les plus pauvres, les plus démunis, qui viennent de familles très marginalisées, on a avantage à les mettre dans un milieu de garde dès l'âge de six mois ou un an», affirme le docteur Chicoine, qui se souvient même d'avoir donné des «prescriptions de CPE». Il déplore d'ailleurs le fait que le réseau des services de garde éducatifs n'ait jamais été complété et que nous n'ayons pas plus investi collectivement dans ce projet.

Pour ces enfants plus fragiles, le pédiatre ne prévoit aucun gain avec la maternelle 4 ans. «Ce sont des enfants qui, du point de vue éducatif, cognitif et de leurs connaissances, ne vont pas progresser plus vite que d'autres», estime celui qui précise que la seule étude québécoise sur le sujet (Christa Japel, 2017)

**Le pédiatre Jean-François Chicoine en entrevue avec le Point syndical. «Une maternelle 4 ans, plutôt qu'un CPE, pour un petit enfant de quatre ans, c'est moins d'apaisement et de soins personnalisés.»**

conclut qu'il n'y a «rien de bénéfique» aux maternelles 4 ans pour les enfants issus de milieux défavorisés.

«À mon sens, c'est beaucoup nuire aux enfants qui ont déjà des problématiques affectives. C'est que ces enfants ne sont pas capables de faire face à la situation sur le plan académique», conclut Jean-François Chicoine.

## L'importance du jeu libre

Jean-François Chicoine ne s'entend pas avec son ancien collègue de Sainte-Justine, Lionel Carmant, ex-chercheur spécialiste de l'épilepsie chez les enfants, aujourd'hui ministre délégué dans le gouvernement de la Coalition avenir Québec. Le docteur Chicoine estime qu'il faut préserver au minimum trois heures par jour de jeu complètement libre à cet âge. «Si on force les enfants à ne plus jouer librement, et ça, c'est vraiment mon dada, j'ai peur qu'on diminue beaucoup l'imagination de ces enfants-là, leur capacité à se réfugier dans un monde qui est le leur», indique le pédiatre, qui a déjà constaté dans sa pratique une augmentation du nombre d'enfants stressés ou anxieux au fil des années.

## La proximité des éducatrices

Pour le pédiatre, le rapport direct avec un adulte significatif est primordial et ne sera pas le même dans un grand groupe.

«Si l'enfant n'est pas capable de faire quelque chose, il faut lui dire en s'agenouillant, en le regardant dans les yeux: "je vais t'aider". Et pour faire ça, ça prend une relation d'un individu à un autre. Un bon rapport entre l'éducatrice et l'enfant, ça se peut avec 7, 8, 10 ou 12 enfants, mais certainement pas avec 14, 16 ou 18», évalue Jean-François Chicoine.

## Le diagnostic vraiment précoce

L'argument de favoriser les diagnostics précoces à la maternelle 4 ans ne tient pas la route pour le docteur Chicoine. «Quand on parle de diagnostic précoce à l'âge de quatre ans, pour un pédiatre, c'est comme si vous me demandiez d'agir dans un CHSLD de bébés», lance le pédiatre d'expérience pour illustrer l'absurdité de la situation. Plusieurs diagnostics importants peuvent se faire à 18 mois avec un accès au spécialiste approprié.

Il estime par ailleurs que les éducatrices peuvent jouer un rôle majeur pour dépister les premiers troubles moteurs ou de la communication en très bas âge. Jean-François Chicoine déplore cependant que les ressources spécialisées pour assurer un suivi après le diagnostic aient «diminué comme peau de chagrin» ces dernières années. Certains enfants qu'il a diagnostiqués attendent deux ans pour avoir accès à des services!

«Plus on dépiste tardivement, moins on permet la scolarisation», remet en perspective le pédiatre, qui fait une grande différence entre un diagnostic à deux ans plutôt qu'à quatre, lorsque c'est possible.

Encore faudrait-il avoir les ressources de dépistage nécessaires dans le secteur de la petite enfance, plutôt que d'engouffrer des millions afin de répondre à une promesse électorale... ● **Thierry Larivière**

## RÉSEAU EXO

## LE VRAI VISAGE DE L'EMPLOYEUR

Mai 2018: Le Réseau de transport métropolitain, qui dessert les couronnes nord et sud de Montréal, devient Exo. Après plusieurs mois tumultueux, et quelques centaines de milliers de dollars plus tard, cette vaste opération de changement d'image n'aura pas réussi à couvrir les problèmes majeurs au sein de l'organisme. Pour les inspecteurs responsables de la sécurité et du service sur le réseau, membres du Syndicat des inspecteurs du Réseau de transport métropolitain Exo (SIRTM-CSN), autant la population que les travailleuses et travailleurs du réseau écopent du manque d'écoute et de transparence de la direction.

## Manque de transparence

À plusieurs reprises, le syndicat a demandé d'avoir accès à des documents d'intérêt public pour la sécurité des usagères et usagers du réseau, demande qui lui a été refusée par la direction d'Exo. Même son de cloche du côté des médias, alors que le quotidien *24 heures* a effectué plusieurs demandes d'accès à l'information. Quelques mois plus tard, le contrat de distribution du journal sur les quais d'Exo, en vigueur depuis dix ans, n'a pas été renouvelé. Aux dires du directeur général d'Exo, Sylvain Yelle, la raison de cette décision est que « l'autoflagellation est terminée ». Une situation qui témoigne de l'ambiance à la table de négociation, où l'on se bute à un employeur qui ne fait preuve d'aucune ouverture.

## Servir la population

Malgré les besoins qui augmentent constamment, les effectifs continuent d'être réduits. Selon David Igor Gaillard, président du SIRTM-CSN, c'est maintenant impossible d'effectuer le travail de façon adéquate. En plus des trains de banlieue, les inspecteurs ont désormais le mandat d'assurer le service des réseaux d'autobus des couronnes nord et sud. « Ils essaient de combler les besoins en embauchant du personnel de sous-traitance, ce qui donne à la clientèle une fausse impression de sécurité », précise le président du syndicat. « Nous avons la formation et la certification requise pour faire face aux imprévus en cas de perturbations de service, comme des retards, des accidents ou lors d'interventions des services d'urgence. Il est primordial pour nous que l'on reconnaisse nos qualifications et notre expertise, et c'est l'enjeu principal de notre négociation », conclut David Igor Gaillard. ● **Camille Godbout**



## ÉQUITÉ SALARIALE

## QUAND QUÉBEC FAIT FI DE LA COUR SUPRÊME

Plus de vingt ans après l'adoption de la loi sur l'équité, la lutte pour mettre un terme définitif aux discriminations salariales envers les femmes demeure une nécessité. À coups d'interminables discussions avec les employeurs ou devant les tribunaux.

Ce combat sans fin se déplaçait récemment à l'Assemblée nationale.

En mai dernier, la Cour suprême avait rendu un jugement invalidant certains articles de la Loi sur l'équité salariale, forçant ainsi le gouvernement québécois à la réviser. Principal enjeu: les correctifs doivent être rétroactifs au moment où une discrimination salariale est apparue – par l'effet d'une modification aux tâches ou aux exigences d'un titre d'emploi, par exemple –, plutôt qu'au moment où l'exercice de maintien de l'équité est effectué, obligatoirement tous les cinq ans. D'autres dispositions de la loi ont également été invalidées par la Cour suprême. Le gouvernement du Québec disposait d'un an pour modifier sa loi.

Afin de se conformer à ce jugement, le ministre du Travail, Jean Boulet, a déposé le projet de loi 10 adopté le 9 avril dernier, par l'Assemblée nationale. Pour la vice-présidente de la CSN, Caroline Senneville, ce projet de

loi fera perdurer les discriminations envers les femmes. C'est ce qu'elle a défendu en commission parlementaire en février dernier.

« Il ne faut pas oublier qu'en tant que plus grand employeur au Québec, le gouvernement est lui-même assujéti à sa propre loi sur l'équité, rappelle-t-elle. Or, son projet de loi introduit une mesure d'exception pour les plaintes de maintien de l'équité déposées avant l'adoption du projet de loi! L'exercice de maintien du secteur public en 2010 a été l'objet de milliers de plaintes le contestant. Aucune entente n'a été possible avec le Conseil du trésor pour régler ces plaintes, malgré les efforts de conciliation. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) n'a toujours pas rendu une décision sur ces plaintes. Et le gouvernement nous dit que, malgré l'inconstitutionnalité de sa loi, les modifications apportées aux paramètres de rétroactivité ne s'appliqueraient que pour le futur? C'est d'un total mépris envers les femmes, qui représentent plus de 75 % du personnel du secteur public. »

La vice-présidente de la CSN souligne également que cette mesure d'exception s'applique tout autant aux employeurs du secteur privé. « Le gouvernement vient en quelque sorte cautionner le laxisme des employeurs. Il était pour le moins insultant, en commission parlementaire, d'entendre le patronat affirmer que, "oui, on est pour ça, l'équité salariale, mais faudrait que ce soit plus simple et que ça ne coûte pas trop cher". Certaines organisations patronales sont allées jusqu'à déclarer que les "bons" employeurs ne devraient pas être punis à cause du comportement des "mauvais" employeurs. Désolée messieurs, mais l'équité salariale, ça ne se fait pas à moitié. Ni à rabais: vous avez économisé sur notre dos pendant des années, il serait temps qu'on puisse faire autre chose que d'avoir à se battre constamment pour que l'esprit de la loi soit enfin respecté! »

## Brimer la liberté d'association

D'autres éléments du projet de loi demeurent inacceptables pour la CSN. « Il arrive que différentes organisations déposent des plaintes de maintien de même nature, explique la vice-présidente de la CSN. Dans un souci de faciliter le processus de conciliation, la CNESST peut demander aux parties plaignantes de regrouper ces plaintes afin d'en arriver à une entente avec l'employeur. Ce regroupement s'est toujours fait sur une base volontaire. »

Or, le projet de loi déposé par le ministre du Travail permettrait à la CNESST de regrouper l'ensemble des plaintes, et ce, sans l'aval des organisations les ayant déposées. Si, par le processus de conciliation, l'employeur et des organisations représentant une majorité de salariées visées en arrivaient à une entente, cela aurait pour effet de disposer de l'ensemble des plaintes. « Cette disposition va totalement à l'encontre de la liberté d'association des salariées et de leur droit d'être pleinement entendues », déplore Caroline Senneville. ● **François L'Écuyer**

**INFIRMIÈRE AUXILIAIRE**

# UNE PRATIQUE AUX MULTIPLES FACETTES

**L**es infirmières auxiliaires sont de vraies abeilles au sein du réseau de la santé et des services sociaux du Québec. Dévouées et vaillantes, elles se démentent pour le bien-être des gens. Le cas de Marie-Josée Claveau, qui œuvre auprès des enfants malades et handicapés, est patent.

Marie-Josée a travaillé 18 ans comme agente administrative à la direction de l'enseignement de l'hôpital Sainte-Justine. À 47 ans, elle est retournée aux études pour devenir infirmière auxiliaire. «J'ai adoré chaque minute passée en classe. Enfin, je découvrais ma vocation». À l'école spécialisée Victor-Doré de la Commission scolaire de Montréal (CSDM) où elle travaille, certains cas sont très lourds. «Plusieurs enfants ont toute leur tête, mais sont prisonniers de leur

corps et ne peuvent parler. On finit tout de même par pouvoir communiquer avec eux», explique-t-elle.

L'infirmière commence ses journées vers 7 h 15, avant que les enfants n'entament la leur à 8 h. Dès lors, elle et ses collègues préparent la médication destinée aux enfants de l'école. Antidouleurs, Ritalin, antireflux, médicaments contre l'épilepsie ou les spasmes sont placés sur des plateaux pour être distribués aux 90 destinataires. À l'heure du lunch, deux infirmières auxiliaires s'occupent du gavage de 50 enfants. «Quand je suis arrivée, le ratio était de 12 enfants pour une infirmière. Avec les compressions, il a explosé à 25 pour une». Les travailleuses doivent donc emprunter sur leur temps personnel et ne cessent de courir. Comme le gavage est difficile à digérer, certains enfants peuvent convulser ou vomir et cela accroît ainsi les responsabilités des infirmières auxiliaires sur le plancher. Certains autres trébuchent et se blessent, il faut donc les soigner. D'autres encore s'étouffent en mangeant, il faut alors agir en urgence pour éviter le pire. «On connaît les enfants et ils nous connaissent, ajoute l'infirmière auxiliaire. Cela nous permet de prévoir quand et comment intervenir auprès d'eux.»

Ce qui fait la différence, estime-t-elle, c'est la stabilité du personnel qui les sécurise et leur donne confiance. «Nous sommes très attachées aux enfants. Même les parents



**Marie-Josée Claveau travaille à l'école spécialisée Victor-Doré de la CSDM, en partenariat avec le Centre de réadaptation Marie Enfant du CHU Sainte-Justine.**

nous demandent parfois d'administrer les médicaments à leur place. Tantôt parce qu'ils n'y arrivent pas, tantôt parce qu'ils n'ont pas le temps ou parce que l'enfant est plus rébarbatif à la maison.»

En outre, travailler comme infirmière auxiliaire à Victor-Doré ou ailleurs dans le réseau demande beaucoup d'initiative et des yeux tout le tour de la tête. Sans leur ardeur et leur passion à l'ouvrage, ce réseau serait bien mal en point. ● **Ariane Gagné**

**TRAVAILLEUSE SOCIALE**

# UNE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE EN RÉADAPTATION

**T**atiana Kitsikis travaille au Programme des amputés et des lésions musculo-squelettiques du Centre de réadaptation Marie Enfant (CRME) du CHU Sainte-Justine depuis 2001. Elle œuvre au sein d'une équipe interdisciplinaire dans laquelle le caractère psychosocial est inhérent au processus de réadaptation. Son apport dans cette équipe est immense.

**Tatiana Kitsikis est travailleuse sociale au Centre de réadaptation Marie Enfant du CHU Sainte-Justine.**

**L'ennui, connais pas**

La réadaptation est un milieu stimulant par la diversité de la clientèle et des besoins. La vie avec un enfant aux besoins particuliers est une épreuve difficile et la travailleuse sociale est une personne-clé dans l'accompagnement des familles. Au CHUSJ, le médical côtoie la réadaptation. Deux visions différentes apprennent donc à s'écouter et à collaborer entre elles, ce qui rejoint les valeurs de Tatiana et la passionne.

Le rôle de la travailleuse sociale dans l'équipe interdisciplinaire est complémentaire à celui des autres professionnel-les. Elle s'assure d'offrir le support nécessaire à la famille souffrante afin que celle-ci soit prête et disponible à accueillir la réadaptation. Son évaluation psychosociale nous piste vers une meilleure compréhension du contexte familial, un élément crucial au développement du jeune.

«Les déterminants sociaux ont des impacts sur les dynamiques familiale et sociale. Mon rôle est de les prendre en considération et de vulgariser l'information médicale (diagnostics, chirurgies, etc.) ainsi que le processus de réadaptation aux parents», explique-t-elle. Tatiana se voit ainsi comme

la spécialiste du lien et de la communication entre la famille, les intervenantes et intervenants, et l'équipe médicale.

**L'humanité, une valeur incontournable**

La présence de la travailleuse sociale dans l'équipe rappelle le côté «humain» de la réadaptation, comme quoi il ne s'agit pas seulement d'un bras ou d'une jambe sur lesquels il faut faire des exercices. La santé psychosociale des familles est souvent le facteur déterminant pour une réadaptation réussie.

Pour Tatiana, une approche interdisciplinaire incluant une travailleuse sociale promeut l'humanité et transparait dans nos interventions auprès des familles. La travailleuse sociale ne le répétera jamais assez: nous travaillons avec des humains.

Le travail social en réadaptation est une discipline peu reconnue, mais ô combien importante pour les équipes et les familles! Cette contribution au travail interdisciplinaire est inestimable et il est bien temps que le gouvernement et les institutions le reconnaissent. ● **Julie Letendre**, coordonnatrice du Programme au CRME.



# DES SOLUTIONS SYNDICALES S'IMPOSENT

On voyait la crise venir. Aujourd'hui, elle est là, bien installée et pour longtemps. Les problèmes de pénurie et de rareté de main-d'œuvre qui frappent durement la plupart des milieux de travail sont le résultat du vieillissement de la population, des départs massifs à la retraite et d'une conjoncture économique plutôt bonne.

Par Denis Guénette

Illustration de Luc Melanson

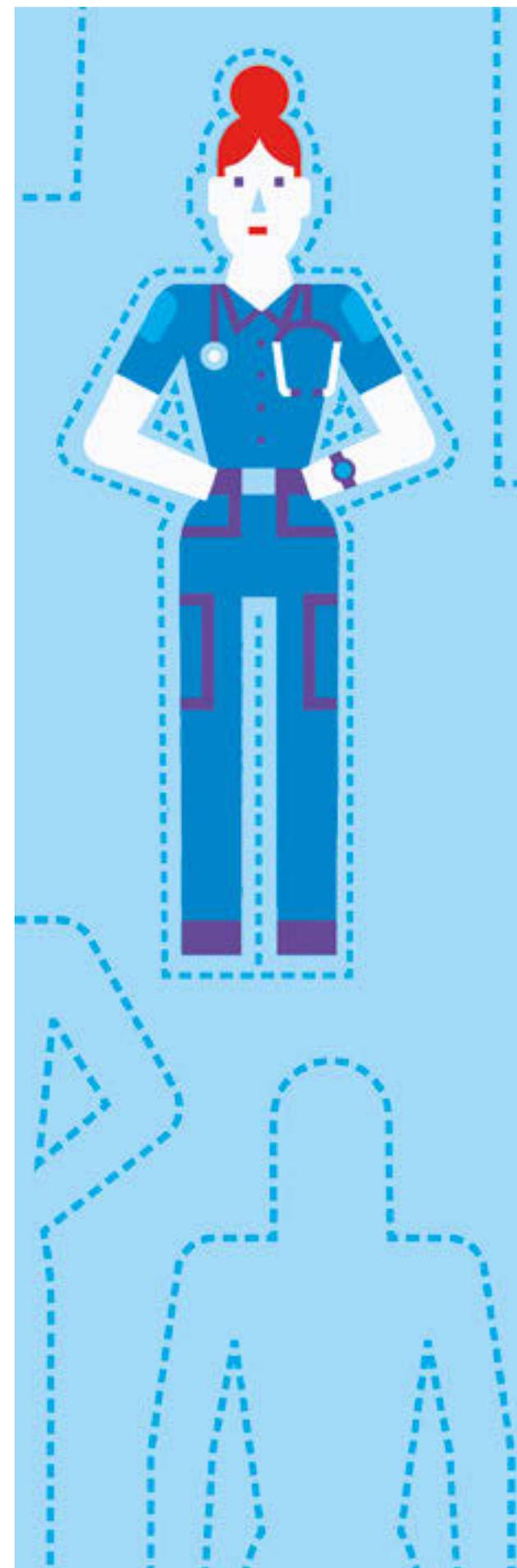
**R**éunis les 26 et 27 février dernier au Palais des congrès de Montréal, militantes et militants de la CSN, dirigeantes et dirigeants des centrales syndicales, spécialistes de l'emploi et représentantes et représentants patronaux et gouvernementaux ont cherché et partagé ensemble des solutions à cette crise sans précédent.

Avec un taux d'emploi record et un niveau de chômage qui atteint un creux historique, le Québec manque cruellement de main-d'œuvre. « Il y a en ce moment au Québec 118 000 postes vacants dans tous les domaines d'activité, en particulier dans les secteurs du tourisme, de l'hébergement, du commerce de détail et de la santé. Pour les entreprises, c'est un vrai casse-tête, mais pour les chercheurs d'emplois, c'est une bonne nouvelle. Le rapport de force s'est inversé: ce sont maintenant les travailleuses et les travailleurs qui choisissent leur employeur. Et c'est loin d'être terminé, car d'ici dix ans, 1,4 million d'emplois seront à combler au Québec. C'est du jamais vu », a expliqué Roger Tremblay, sous-ministre responsable d'Emploi-Québec, à l'occasion du Forum CSN sur la pénurie et la rareté de main-d'œuvre.

## La rareté de main-d'œuvre : une crise sociale

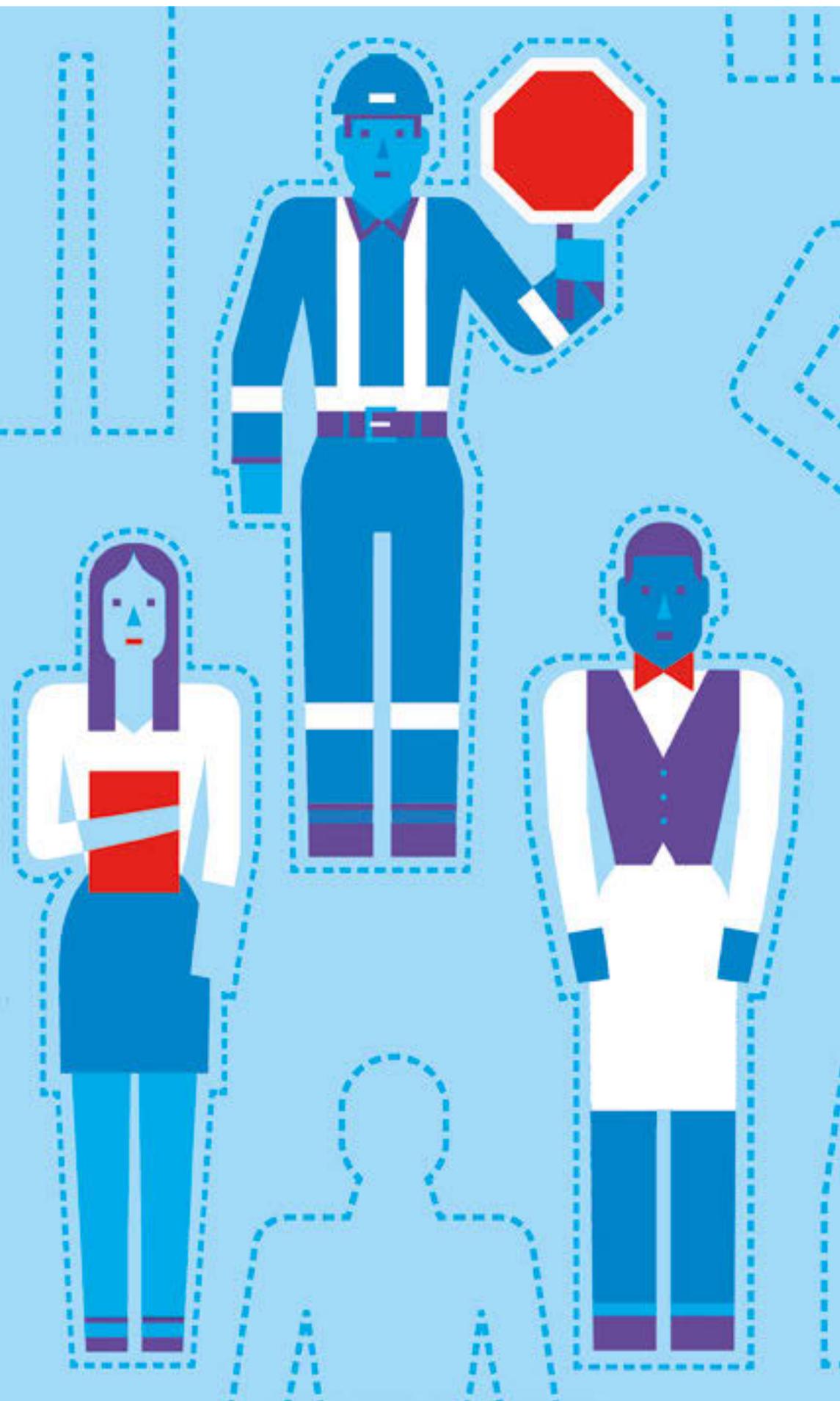
La rareté de main-d'œuvre est un phénomène complexe et ses conséquences sur le monde du travail ressemblent à un tsunami, nous dit Jean Lortie, secrétaire général de la CSN. « Pendant quarante ans, on a revendiqué le plein emploi au Québec. Aujourd'hui, on y est et cela se traduit par une crise sociale importante. On réalise que nos conventions collectives ne sont pas adaptées à cette réalité-là. On découvre que les valeurs des jeunes générations face au travail ont profondément changé; le travail n'est plus leur priorité, la conciliation travail-famille arrivant loin devant. On constate que les plus anciens aimeraient rester au travail, mais pas avec les mêmes conditions. La crise de la main-d'œuvre nous force aussi à revoir toute la question de l'immigration, de la formation en entreprise ou de la formation générale. »

Le constat est amer, sans précédent. L'heure est à la concertation, mais ce n'est pas nécessairement des employeurs que viendront les solutions miracles, nous dit Jean Lortie. « Bien des employeurs sont mal pris, ils ne l'ont pas vu venir et sont en état de choc. Plusieurs commencent à réaliser que leurs



critères d'embauche sont souvent trop élevés. Il manque de monde, des restaurants ferment trois soirs par semaine, des entreprises fonctionnent au ralenti et perdent des contrats. Tout ça affecte la croissance économique. En même temps, cette crise force les employeurs à être plus créatifs et surtout à réaliser que leur main-d'œuvre est précieuse, qu'ils doivent en prendre soin et qu'ils ne peuvent pas s'en débarrasser comme auparavant. »

Certains employeurs l'ont bien compris, mais pas tous, loin de là. Selon Julien Laflamme, économiste à la CSN, « ce sont les



travailleuses et travailleurs. Le boulanger qui gagne 20\$ l'heure va vouloir en gagner 22. Ça va avoir un effet domino et c'est exactement ça qu'on veut». L'économiste Julien Laflamme ajoute que les solutions reposent aussi sur la formation de base et en emploi, sur l'alphabétisation et sur la conciliation travail-famille-études. «On doit également s'attaquer à la pénibilité du travail et à l'organisation du travail, tout en investissant dans les innovations technologiques.»

La revalorisation des métiers et de toute la formation professionnelle fait aussi partie de la solution. Le Québec manque de soudeurs, d'électriciens et de travailleurs manuels dans une foule de domaines. Il faut améliorer les conditions des stagiaires et mieux adapter la formation générale aux besoins du marché du travail, sans oublier que ceux-ci peuvent changer rapidement. Pour retenir les travailleuses et travailleurs d'expérience ou attirer les retraités, il faut modifier la fiscalité et offrir des horaires flexibles.

### Travailleurs immigrants : comment leur faire une place

On sait qu'il y aura 1,4 million de postes à combler d'ici 10 ans au Québec. Selon Emploi-Québec, la moitié de ces postes seront pourvus par les jeunes actuellement aux études. On compte aussi sur les travailleuses et travailleurs expérimentés, les retraités-es et celles et ceux qui sont aujourd'hui absents du milieu du travail. Les travailleuses et les travailleurs issus de l'immigration viendront combler, à eux seuls, 22% des besoins de main-d'œuvre.

Le monde du travail constate néanmoins qu'il faudra en faire davantage pour les accueillir, les soutenir, les former et, surtout, les garder en emploi, nous dit Julie Marquis, conseillère syndicale au Service des relations du travail de la CSN. «Comme mouvement, nous devons favoriser l'intégration syndicale, mettre en place des formes de parrainage, encourager la francisation et aborder les questions liées aux différences culturelles». Elle rappelle qu'au Québec, «un homme immigrant gagne en moyenne 7000 \$ de moins qu'un non-immigrant et cela, même si les travailleurs étrangers sont souvent plus scolarisés.»

Chez les minorités ethnoculturelles racisées, dont les personnes sont régulièrement victimes de racisme et de discrimination à l'embauche, le taux de chômage est très élevé. «Les syndicats ont un rôle essentiel à jouer, un rôle d'accompagnement, affirme Jacques Létourneau. Nous ne pouvons pas laisser les employeurs profiter de la situation et niveler par le bas les conditions de travail.»

Le défi est aussi d'attirer les travailleurs immigrants en région, là où les besoins de main-d'œuvre sont très importants, selon Stéphane Forget, président-directeur général de la Fédération des chambres de commerce du Québec. «On constate que 86% des immigrants s'installent dans la grande région de Montréal, alors que 55% des postes à combler se trouvent à l'extérieur de Montréal.»

Pour Audrey Murray, présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), «le dialogue social est essentiel si on veut inciter les travailleurs immigrants à s'installer en région. Les municipalités, les organismes du milieu et le monde du



**« Pendant quarante ans, on a revendiqué le plein emploi. Aujourd'hui, on y est et cela occasionne d'autres types de problèmes qu'on n'avait peut-être pas prévus. »**

Jean Lortie, secrétaire général de la CSN



**« Ce sont les travailleuses et les travailleurs en emploi qui en font les frais : intensification de la cadence et de la charge de travail, non-remplacement des absences, impossibilité d'obtenir des congés, manque de soutien et de moyens, hausse des problèmes physiques et psychologiques. »**

Julien Laflamme, économiste à la CSN

travailleuses et les travailleurs en emploi qui en font les frais : intensification de la cadence et de la charge de travail, non-remplacement des absences, impossibilité d'obtenir des congés, manque de soutien et de moyens, hausse des problèmes physiques et psychologiques». Il constate aussi qu'à travers le Québec, «malgré une croissance économique continue, les salaires n'ont pratiquement pas augmenté ces dernières années. La durée moyenne des vacances a diminué et les congés personnels stagnent». En un mot, la classe moyenne tire de l'arrière.

### Des solutions qui vont au-delà des salaires

Actuellement, 60% des 118 000 postes vacants au Québec requièrent très peu de formation ou d'années d'expérience. Ce sont souvent des emplois moins bien rémunérés qui offrent des conditions de travail peu alléchantes. Pour attirer et retenir les travailleurs, il faut agir sur plusieurs fronts, notamment en augmentant le salaire minimum à 15 \$ l'heure. La CSN en a fait une priorité, nous rappelle son président Jacques Létourneau. «Le salaire minimum à 15 \$ va avoir un effet sur les autres



**« Le goût de venir travailler dans le réseau, ça doit se développer dès le milieu scolaire. Mais pour ça, il faut améliorer les conditions de travail. »**

**Danny Roy,**  
vice-président de la  
Fédération des profes-  
sionnelles (FP-CSN)



**« L'employeur a compris finalement qu'il fallait qu'on travaille ensemble pour régler les problèmes. Il nous a consultés, on a fait des ateliers et on a travaillé en collaboration. »**

**Jean-François Veilleux,**  
président du STT Canam  
Ponts Québec (CSN)



**« On a revu les exigences des emplois pour permettre à nos gens d'avoir accès aux postes vacants. »**

**Isabelle Larouche,**  
présidente du Syndicat  
du personnel de soutien  
scolaire des Découvreurs  
(CSN)

travail doivent travailler ensemble pour créer un milieu de vie accueillant et faciliter leur intégration. »

## Des initiatives syndicales

Chez Canam-Structal, une entreprise de Québec spécialisée dans la construction de ponts et de viaducs, l'employeur a tout essayé pour combler la pénurie de main-d'œuvre: l'embauche de travailleurs immigrants, l'achat de robots-soudeurs et le recours aux agences de placement. Des expériences coûteuses et sans lendemain, nous dit Jean-François Veilleux, président du syndicat CSN, qui représente aujourd'hui 280 travailleurs. « L'employeur a compris finalement qu'il fallait qu'on travaille ensemble pour régler les problèmes. Il nous a consultés, on a fait des ateliers et on a travaillé en collaboration. On a de meilleures primes de nuit et on a créé des horaires pour rejoindre les jeunes. L'employeur investit beaucoup dans la formation, on travaille sur l'idée d'une école de formation interne. L'employeur a aussi beaucoup travaillé sur son image pour attirer les travailleurs, et ça marche. On a un boni au recrutement. L'employeur est ouvert et le taux de rétention s'améliore. On a un journal syndical, des t-shirts avec notre logo, des activités et des soupers pour nos syndiqués. Les gars s'identifient au syndicat et à la compagnie. On va recevoir vingt travailleurs colombiens dans les prochains mois et, cette fois, on va mieux les accompagner et les intégrer. »

Chez Bombardier transport de La Pocatière, les départs à la retraite et l'augmentation des contrats de matériel ferroviaire ont provoqué une sérieuse pénurie de soudeurs, qui menaçait à la fois la production et les emplois. Le syndicat et les travailleurs ont donc trouvé eux-mêmes des solutions, nous dit Claude Michaud, président du Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (CSN). « Il nous manquait cinquante soudeurs à un moment donné. La première chose qu'on a faite, c'est de rappeler des soudeurs à la retraite. On a fait des heures supplémentaires sur une base volontaire et les gens ont embarqué. On a aussi convaincu l'employeur de former des travailleurs à l'emploi pour qu'ils puissent effectuer certaines tâches supplémentaires pour pouvoir ajouter deux nouvelles catégories d'emplois de travailleurs qui venaient donner un coup de main aux soudeurs et préparaient les pièces. Les solutions, on les a trouvées en collaboration avec l'employeur. »

À la Commission scolaire des Découvreurs de Québec, le syndicat a trouvé le moyen de forcer l'employeur à s'asseoir et à discuter des problèmes causés par la rareté de main-d'œuvre: surcharge de travail, absentéisme et démissions en cascade. Isabelle Larouche est présidente du Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs (CSN). « Comme syndicat, on a déposé une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Depuis ce temps-là, l'employeur nous parle. On a revu les exigences des emplois pour permettre à nos gens d'avoir accès aux postes vacants. Ce qu'on veut maintenant, c'est remo-



**Jacques Létourneau, président de la CSN; Julie Marquis, conseillère syndicale au Service de recherche et de condition féminine de la CSN, avec Roger Tremblay, sous-ministre associé au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, lors du panel d'ouverture sur l'état des lieux du marché du travail; en bas, intervention d'un délégué en séance plénière et échanges entre camarades de la CSN-Construction lors de la pause.**

delier les tâches pour améliorer le fonctionnement et attirer du nouveau monde. »

À l'hôpital Sainte-Justine de Montréal, la rareté de main-d'œuvre se vit tous les jours, nous dit Sophie Leclair, présidente du syndicat CSN qui regroupe 1600 infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes. « Pour nous, la pénurie de main-d'œuvre, ça signifie une surcharge de travail quasi continue. On nous force à faire des heures supplémentaires. On connaît beaucoup d'épuisement et d'absence pour maladie. Environ 10% de nos travailleuses sont en arrêt de travail. »

Malgré tous ces écueils, le syndicat est parvenu à faire des gains non négligeables, nous dit Sophie Leclair. « Ce qui fonctionne bien chez nous, ce sont les horaires comprimés. On a mis en place des quarts de 12 heures sur une base volontaire, des horaires qui profitent cette année à 250 infirmières. Ça permet de faire du temps complet et de venir moins souvent au bureau ». Le syndicat a créé un comité de fardeau de tâches à l'urgence, où il manquait vraiment du personnel. « Notre rêve, c'est de travailler département par département pour trouver des solutions dans chaque milieu ». Le travail à faire est colossal, mais les travailleuses ne baissent pas les bras. Une bataille à la fois, elles comptent bien trouver des solutions durables à la rareté de main-d'œuvre au sein de leur établissement.

Le vice-président de la Fédération des professionnelles (FP-CSN), Danny Roy, demeure convaincu que la meilleure des solutions pour répondre aux pénuries de personnel du réseau de la santé et des services sociaux est de rehausser les conditions de travail. « Dans la région de Québec, après avoir épuisé le bassin de main-d'œuvre intéressée, l'employeur

a dû ratisser les régions environnantes. C'est rendu que le CIUSSS multiplie les démarches en Europe pour attirer des techniciens et des professionnels. Le goût de venir travailler dans le réseau, ça doit se développer dès le milieu scolaire. Mais pour ça, il faut améliorer les conditions de travail, notamment en termes de rémunération et de conciliation famille-travail. » ●

## QUELQUES CONSENSUS

● **S'engager dans la négociation des conditions de travail et des avantages sociaux favorisant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre: revoir les horaires de travail et les mécanismes d'octroi des congés, faciliter la conciliation famille-travail-études et obtenir des emplois stables et à temps complet.**

● **Poursuivre la campagne 5-10-15: le droit de connaître son horaire de travail cinq jours à l'avance; l'obtention de dix jours de congés payés pour cause de maladie ou de responsabilités familiales; le rehaussement du salaire minimum à 15 \$ l'heure.**

● **Travailler de concert au sein du mouvement CSN — conseils centraux, fédérations et syndicats — pour trouver des solutions régionales à la rareté de main-d'œuvre.**

● **Développer une vision stratégique de l'emploi: le secrétaire général, Jean Lortie, en a pris l'engagement devant les 600 participants au Forum CSN sur la rareté et la pénurie de main-d'œuvre. « Notre objectif au comité exécutif de la CSN, c'est d'atterrir au prochain congrès avec une stratégie de l'emploi. »**

VELAN

## LA DÉLOCALISATION D'EMPLOIS FAIT MAL

Alors que les deux unités d'accréditation syndicale de l'entreprise québécoise Velan s'apprêtent à renouveler leur convention collective, l'employeur, de son côté, poursuit son plan de « consolidation et de restructuration de ses opérations » en Amérique du Nord, qui s'est traduit par l'annonce, en janvier dernier, de la fermeture d'une de ses deux usines à Montréal, affectant près de 130 emplois.

Pour les travailleurs de ce chef de file international en matière de robinetterie industrielle, c'est un autre coup dur à encaisser, après avoir subi un lock-out et de nombreuses mises à pied en 2015-2016. « Jusqu'en 2015, Velan avait toujours préconisé une gestion familiale et humaine de l'entreprise, mais depuis que la famille n'est plus aux commandes, on sent que la seule préoccupation de l'employeur demeure l'intérêt de ses actionnaires », explique Dyan Dhanesar, président du Syndicat national des employés de Velan-CSN.

En effet, avant 2015, les deux unités d'accréditation regroupaient plus de 800 salarié-es; avec l'annonce de la fermeture du plan 2 situé dans l'arrondissement Saint-Laurent, à Montréal, elles n'en compteront plus que 230, répartis entre Montréal et Granby. « Le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance et, principalement, à la délocalisation d'emplois vers l'Inde rappelle toute la nécessité d'une représentation syndicale forte et efficace afin de protéger au maximum les intérêts des travailleurs de Velan. C'est d'ailleurs ce à quoi nous travaillons depuis l'annonce de la fermeture, en collaboration avec le ministère du Travail et celui de l'Économie et de l'Innovation, à Québec », a affirmé Louis Bégin, président de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN).

Le syndicat de Velan a entamé ses premières démarches auprès du gouvernement. « Jusqu'à présent, nous avons eu une bonne écoute. Nous espérons maintenant que les élu-es de la CAQ tiennent leur promesse électorale et passent de la parole aux actes en faisant pression sur l'employeur afin de préserver des emplois de qualité comme les nôtres », a ajouté Dyan Dhanesar. ●

Jason Brochu-Valcourt



De gauche à droite: Louis Bégin, président de la FIM, Stéphane Côté, coordonnateur de la FIM, et Dyan Dhanesar, président du Syndicat national des employés de Velan-CSN.



UCCO-SACC-CSN

## QUE LES NÉGOS COMMENCENT!

C'est sur le thème « Plus forts ensemble, Stronger together » que les agentes et agents correctionnels d'UCCO-SACC-CSN ont entamé leur nouvelle ronde de négociations avec le Service correctionnel du Canada (SCC) à la fin mars. Un projet de convention collective ambitieux, adopté à 97 %, qui vise l'amélioration du bien-être des 7400 membres.

### En tournée d'un océan à l'autre

Bien qu'elle ait été signée en février 2018, la convention collective d'UCCO-SACC-CSN est arrivée à échéance le 31 mai dernier. Rapidement, le syndicat a entrepris à l'automne une vaste tournée afin de consulter les agentes et agents à propos de la prochaine ronde de négociations.

De la consultation menée auprès des membres des 49 pénitenciers fédéraux, quatre grands principes en sont ressortis. Il a été convenu que les prochaines négociations seraient ciblées en identifiant les enjeux majeurs; que la durée de la prochaine convention collective serait prolongée afin qu'elle soit mise en application et vécue par les membres avant de commencer une nouvelle ronde; le syndicat négocierait afin que les enquêtes de l'employeur soient menées dans un délai raisonnable et, finalement, que l'employeur paierait les frais juridiques d'un membre qui fait face à des accusations criminelles dans le cadre de son travail, lorsque celui-ci est reconnu non coupable pour une partie ou l'ensemble des chefs d'accusation.

Après cette première tournée de consultation, le comité de négociation s'est mis au travail pour préparer le projet de convention collective et analyser les coûts des demandes, avec le soutien des actuaires de la CSN.

Une fois le travail terminé, le comité exécutif a entrepris une seconde tournée pancanadienne, de novembre à février. Adopté par une immense majorité, le projet de négociation ciblée priorise les éléments suivants: l'amélioration du régime de retraite, la bonification des vacances annuelles et le rehaussement des salaires.

Outre ces demandes prioritaires, le projet de convention collective inclut aussi des

demandes concernant les heures supplémentaires, la conciliation travail-famille, l'allocation pour les maîtres-chiens ainsi que la rétention du personnel dans les régions éloignées.

### Pour un bien-être accru

Les enjeux ciblés possèdent un objectif commun: l'amélioration du bien-être des agentes et agents correctionnels. « Il faut dire que leur métier est l'un des plus difficiles à exercer, particulièrement du point de vue psychologique. Ces hommes et ces femmes côtoient quotidiennement la souffrance humaine et la maladie mentale. Il est évident qu'à la longue, ça mine », explique François Enault, conseiller syndical et négociateur pour UCCO-SACC-CSN. C'est pourquoi le projet de négociation propose, en premier lieu, une retraite plus généreuse, et donc une possibilité d'y accéder plus rapidement. « Même chose pour les vacances annuelles: on souhaite que les agents puissent bénéficier davantage de vacances pour mieux prendre soin de leur propre santé mentale et physique ». Finalement, le salaire, qui permet aussi aux agentes et agents de mener une meilleure vie, fait partie du projet.

### Une mobilisation prête

Parallèlement à la tournée d'adoption du projet de convention collective, une importante session de formation en mobilisation s'est tenue les 29 et 30 janvier derniers. Près de 100 militantes et militants provenant de l'ensemble des 49 sections locales y ont assisté dans les locaux de la CSN, à Montréal. Puisque des négociations réussies ne se font jamais sans une mobilisation efficace, tous ceux qui en sont responsables ont été invités à échanger sur les secrets d'une mobilisation couronnée de succès. Bref, les membres sont prêts.

UCCO-SACC-CSN a déposé son projet de convention collective au Conseil du Trésor le 25 mars dernier. Au même moment, dans tous les pénitenciers du pays, les agentes et agents organisaient des actions pour souligner le déclenchement de leurs négociations. Les pourparlers devraient débuter à l'automne. ●

Noémi Desrochers

« Il faut dire que leur métier est l'un des plus difficiles à exercer, particulièrement du point de vue psychologique. »

François Enault, conseiller syndical et négociateur pour UCCO-SACC-CSN



**SECTEUR DES MAGASINS  
D'ALIMENTATION**

## VERS UNE NÉGO COORDONNÉE

Les 5, 6 et 7 février dernier, les délégué-es du sous-secteur 1A – Magasins d'alimentation de la Fédération du commerce-CSN se sont rassemblés à Québec afin de tenir une réunion de coordination sectorielle.

La rencontre a débuté avec le partage d'informations sur la situation dans chacun des établissements de manière à bien situer chaque syndicat dans ce processus de coordination. Il a notamment été question des changements technologiques imposant une place grandissante aux caisses libre-service et aux commandes en ligne ainsi que de la rareté de la main-d'œuvre. Par la suite, les délégué-es ont pris connaissance du bilan de la négociation coordonnée de 2014. En fin de journée, ils ont convenu de retenir à nouveau le mode de négociation coordonnée, tout en acceptant le modèle de coordination qui y sera appliqué. Par ailleurs, les délégué-es ont assisté à deux présentations du Service des relations du travail de la CSN, l'une portant sur la conjoncture économique du Québec, l'autre offrant une analyse de l'impact de la robotisation dans le secteur de l'alimentation. En effet, ce secteur doit désormais tenir compte de la place des Wal-Mart, des Costco et, plus récemment, de celle que voudrait prendre Amazon dans le secteur de l'alimentation fraîche.

De plus, les délégué-es ont renouvelé leur adhésion au principe de constituer un fonds d'appui aux syndicats en conflit. Ils ont également adopté les documents visant à consulter leurs membres en assemblée générale afin d'obtenir les mandats nécessaires pour participer à cette démarche de négociation coordonnée. Puis, c'est en ateliers qu'ont été ciblés les enjeux communs de cette prochaine négociation.

Au final, les revendications retenues touchent à la vie syndicale, aux changements technologiques, au régime de retraite, au salaire et à la durée de la convention collective.

Cette rencontre sectorielle s'est terminée avec l'adoption des demandes reflétant les préoccupations des délégué-es, demandes désormais intégrées à la plateforme des revendications. Les syndicats sont donc partis avec le mandat de consulter leurs membres, d'une part sur l'adhésion à la prochaine négociation coordonnée et, d'autre part, sur l'adoption du fonds d'appui et la plateforme de revendications. À suivre. ●

**Martin Petit**

**SYNDICAT DE LA STM-CSN**

# UNE ENTENTE IN EXTREMIS APPROUVÉE À 96,5%!

**L**e chemin fut cahoteux, mais le trajet en valait la peine. Les 2400 employé-es d'entretien de la Société de transport de Montréal (STM) ont finalement obtenu une bonne entente. Intervenue à la suite d'une recommandation du médiateur du ministère du Travail, cette entente a été approuvée à 96,5% en assemblée générale extraordinaire, le 10 mars dernier.

« On a livré toute une bataille », a lancé Gleason Frenette, président du STM-CSN, qui a rappelé la longue liste de reculs qui ont été évités, dont la privatisation de certaines tâches. Le président a été chaudement



**Le président du STT de la STM-CSN, Gleason Frenette, était visiblement satisfait, le 10 mars dernier, lors de l'assemblée générale extraordinaire qui a permis d'entériner un nouveau contrat de travail.**

applaudi par environ 1600 membres présents à l'assemblée générale extraordinaire. Il aura donc fallu près de deux ans et 170 rencontres de négociation pour franchir la ligne d'arrivée.

Rien ne permettait de croire à cette conclusion favorable quand on se souvient du climat tendu avec l'employeur pendant la négociation. Ce dernier n'a pas hésité à judiciariser le conflit à maintes reprises devant différentes instances, comme le Tribunal administratif du travail (TAT) et la Cour supérieure. Ce fut notamment le cas lors d'un débrayage spontané de plus de 600 mécaniciens, le 15 novembre dernier, tout de suite après une entrevue du directeur général de la STM avec Mario Dumont. Les travailleuses et travailleurs n'avaient tout simplement pas accepté de prendre le blâme pour le nombre élevé d'autobus en réparation à ce moment-là, comme le prétendait le directeur général lors de l'entrevue. Le syndicat et son président ont martelé à plusieurs reprises les divers problèmes de fiabilité des autobus, notamment les nouveaux hybrides, l'hiver difficile que nous avons connu et le problème des pannes d'essence de certains autobus qui s'expliquent en partie par une restructuration des opérations qui avait été dénoncée par le syndicat à plusieurs reprises.

L'employeur avait même annoncé au syndicat qu'il allait se prévaloir des dispositions de la loi 24 adoptée en 2016. En bout de course, cette loi permet aux municipalités de demander la nomination d'un mandataire spécial au ministère des Affaires municipales et de l'habitation. Cette disposition est prévue lorsque « des circonstances exceptionnelles le justifient » et si « tous les moyens en vue de régler le différend ont été épuisés ». Il est important de noter que la nomination d'un mandataire spécial n'a encore jamais été utilisée par une municipalité ou une société de transport du Québec depuis l'adoption de la loi.

Le STT de la STM-CSN aura finalement échappé à cette possibilité en continuant à négocier et en s'entendant sur la base d'une recommandation de règlement soumise par le médiateur du ministère du Travail dans la dernière étape. L'entente est survenue vers 5 h du matin, le 28 février, après un marathon de trois jours et trois nuits d'intenses négociations.

### Des gains intéressants

En ce qui concerne le salaire, les employé-es du STT de la STM-CSN auront droit à une augmentation de 2% par année pendant sept ans. Pour les deux dernières années, 2023 et 2024, l'augmentation pourra dépasser 2% en fonction de l'indice des prix à la consommation. Un plafond de 3% d'augmentation est toutefois prévu si jamais l'IPC atteignait ce niveau, ce qui n'a pas été vu depuis plusieurs années.

L'entente prévoit aussi une bonification de plusieurs primes et la création de nouvelles. Ainsi, la prime de nuit passera à 1,95 \$ l'heure, soit une hausse de 0,65 \$, et la prime de soir sera de 1 \$ l'heure, une hausse de 0,25 \$. De nouvelles primes d'espace clos (0,75 \$) et de travail avec des déchets biologiques (1 \$) sont également introduites. Une prime de 15% est nouvellement prévue pour le samedi.

Notons aussi un rattrapage salarial pour les gens de métier et une nouvelle prime de flexibilité. Le rattrapage salarial était au cœur des enjeux syndicaux, où certains métiers pouvaient accuser un retard salarial de 8 \$ l'heure comparativement aux compétiteurs. Pour certains, l'augmentation pourrait donc atteindre 4,5% la dernière année de la convention collective.

L'employeur a obtenu quelques gains aussi, notamment sur la possibilité de créer des quarts de soir et de nuit sur trois sites. Les primes de soir et de nuit ont par ailleurs été majorées pour faciliter la transition. ●

**Thierry Larivière**



Il n'y a pratiquement plus de taureaux sur les fermes et le travail des inséminateurs et inséminatrices est maintenant essentiel à la production de lait.



# FAIRE.LE.POINT

Pour cette nouvelle baladodiffusion, l'équipe du *Point syndical* vous propose un entretien entre Maxime Labelle, travailleur au Centre d'insémination artificielle du Québec et membre de la Fédération du commerce, et Pierre Patry, trésorier de la CSN. Un échange surprenant sur un métier des plus inusités. En voici quelques extraits:

**PIERRE:** Ton métier gagne à être mieux connu. Pourrais-tu expliquer le travail que vous effectuez?

**MAXIME:** On a deux fonctions de travail. Certains font de la vente et du conseil auprès des producteurs agricoles, surtout pour vendre de la semence de taureau de toutes sortes de races bovines... Et les autres font de l'insémination. À chaque matin, ils prennent les messages des producteurs agricoles et des tournées d'insémination s'organisent.

**PIERRE:** Côté santé-sécurité, est-ce qu'il y a beaucoup de blessés au travail?

**MAXIME:** La santé-sécurité est un énorme enjeu en ce moment parce que les fermes grossissent et le système de production change. Anciennement, on avait 20 à 40 vaches dans une étable conventionnelle où elles étaient attachées. On arrivait pour inséminer et la vache était identifiée avec une petite pancarte, on l'inséminait avec la dose que le producteur avait choisie, on facturait et on partait. Maintenant, le système d'exploitation est différent; on arrive dans des étables où l'animal est libre dans son environnement, alors il faut la trouver, la vache, quand on arrive pour inséminer... On s'en va la chercher carrément à travers le troupeau. Ces vaches ont leur petit caractère! Il y en a qui sont fines, d'autres qui le sont moins... On parle quand même de grosses vaches de 750 kilos. Alors ça comporte certains risques et, oui, il y a eu des accidents dernièrement...

**PIERRE:** Est-ce qu'il y a des filles dans votre industrie? Est-ce qu'il y en a beaucoup?

**MAXIME:** Dernièrement, j'ai fait une tournée des régions et il y a plus de femmes qu'il y en avait. Il était un temps où, au total, il y avait peut-être quatre, cinq, six femmes, mais aujourd'hui, il y en a beaucoup plus. Dans certaines régions, il y a quasiment autant de femmes que d'hommes!

**PIERRE:** À ce jour, voyez-vous les effets des accords mondiaux?

**MAXIME:** L'impact est vraiment au niveau des producteurs. Ces accords ont un effet sur leur moral et sur le prix du lait, qui a eu tendance à diminuer ces dernières années. Alors quand on arrive pour faire affaire avec ces producteurs, c'est plus difficile, un peu. Ils ont tendance à diminuer le prix des achats de semence parce qu'ils subissent des impacts économiques sur leur ferme.

**PIERRE:** Pourrais-tu nous raconter une anecdote ou une histoire?

**MAXIME:** On est toujours sur la route et on travaille à l'année. Les journées de méga tempête de neige partout au Québec, imaginez-vous qu'il y a 115, 120 inséminateurs qui sont sur la route... Quand un producteur appelle le matin parce qu'il y a une vache à inséminer, ça ne peut pas être fait demain, c'est *aujourd'hui!* Et ça, ça entraîne plein d'anecdotes... Par exemple, l'année passée, il y avait des inondations, et il y a un inséminateur qui a dû se rendre à la ferme en chaloupe!

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

# LE POINT. EN BREF



## FER ET TITANE

### ENTENTE DE PRINCIPE ADOPTÉE

Le Syndicat des ouvriers du fer et titane-CSN, qui regroupe quelque 850 travailleuses et travailleurs, a entériné, le 8 avril dernier, l'entente de principe intervenue avec l'employeur.

D'une durée de cinq ans, la nouvelle convention collective prévoit des augmentations salariales de 3 % pour les deux premières années et de 2 % pour les trois dernières. En plus d'une augmentation substantielle du montant alloué pour les libérations syndicales, elle reconduit le programme de protection des emplois et encadre mieux la sous-traitance. Finalement, un bonus de 3500 \$ pour chaque salarié-e est prévu à la signature de la convention.

## Agences de placement

### LA FIN DU FAR-WEST

La CSN a favorablement accueilli, le 10 avril dernier, le dépôt d'un règlement venant enfin activer les modifications à la Loi sur les normes du travail déjà adoptées en juin dernier par l'Assemblée nationale, concernant les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Dorénavant, les entreprises utilisant celles-ci seront tenues d'offrir les mêmes salaires à tous leurs salarié-es, peu importe de quelle façon ceux-ci seront embauchés.

Pour la CSN, l'obligation imposée aux employeurs d'offrir les mêmes salaires au personnel d'agence constitue un pas dans la bonne direction afin de répondre aux défis occasionnés par les pénuries et la rareté de main-d'œuvre. « Alors que les entreprises peinent à recruter la main-d'œuvre dont elles ont besoin, il est pour le moins surprenant que le gouvernement soit obligé de les forcer à offrir les mêmes conditions salariales à tout le monde, a déclaré le président de la CSN, Jacques Létourneau. On aurait préféré que les employeurs se rendent à l'évidence plus tôt. Mais bon, pour le mouvement syndical, il s'agit de l'aboutissement logique d'une bataille que nous menons depuis longtemps. »



### CONTRE LES MATERNELLES 4 ANS MUR À MUR

La campagne *4 ans, c'est pas grand*, menée par la CSN afin de freiner le projet d'implantation de maternelles 4 ans partout au Québec, a été lancée avec succès le 4 avril dernier devant le bureau du premier ministre, à Montréal. D'autres actions avaient eu lieu auparavant, dont la visite aux député-es, partout au Québec, qui se poursuivait encore en avril.

Pour le moment, le ministre de l'Éducation, Jean-François Roberge, ne cesse d'adapter son projet pour répondre aux pressions populaires. Il affirme aussi que les maternelles 4 ans sont complémentaires aux services de garde éducatifs. Seulement voilà, tout l'argent frais du dernier budget (1 G\$ sur 5 ans) est dédié aux maternelles et non au réseau déjà en place pour la petite enfance. Une chose est sûre, *4 ans, c'est pas grand* pour commencer l'école!

### Ville de Mont-Tremblant en grève

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Mont-Tremblant-CSN s'est doté d'une banque de six jours de grève, une première dans son histoire. Sans contrat de travail depuis décembre 2016, le syndicat se bat notamment contre la modification des horaires et échelles salariales, l'abolition de l'horaire d'été et pour une meilleure conciliation travail-famille et loisirs. « Cette grève est l'occasion pour nous de démontrer la force que nous avons lorsque nous décidons collectivement de nous mobiliser pour de meilleures conditions de travail », a déclaré le président du syndicat, Kuang Selao. À la suite des deux premières journées de grève, les 4 et 5 avril, une manifestation a eu lieu le 15 avril devant l'hôtel de ville. « Nous sommes très fiers de pouvoir compter sur la solidarité des syndicats des Laurentides et sur celle de la CSN en entier », a-t-il conclu.

# BIENVENUE À LA CSN

Entre le 16 janvier et le 19 mars 2019, 22 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 607 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignent à la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

## BAS-SAINT-LAURENT

● ST DE STRUCTURES GB (FIM-CSN)

## MONTREAL MÉTROPOLITAIN

● STT DU CJE BOURASSA-SAUVÉ (FP-CSN)  
● STT DE QUÉBEC SOLIDAIRE (FP-CSN) — SECTION SAINTE-MARIE SAINT-JACQUES; SECTION GOUIN; SECTION SHERBROOKE; SECTION JEAN-LESAGE; SECTION LAURIER-DORION; SECTION MERCIER; SECTION ROSEMONT; SECTION HOCHELAGA-MAISONNEUVE; SECTION TASCHEREAU; SECTION ROUYN-NORANDA-TÉMISCAMINGUE

● SYNDICAT DES ANIMATRICES ET ANIMATEURS DE FRANCISATION DU COLLÈGE DE BOIS-DE-BOULOGNE (FNEEQ-CSN)

● STT EN INTERVENTION COMMUNAUTAIRE — SECTION RAPSIM (FSSS-CSN)

## LAURENTIDES

● SYNDICAT RÉGIONAL DES SALARIÉS DES CAISSES DES JARDINS DES HAUTES-LAURENTIDES — SECTION NOTRE-DAME-DU-LAUS (FC-CSN)

● STT DE L'ASSOCIATION DES MAISONS DE JEUNES DE MIRABEL (FSSS-CSN)

## ABITIBI-TÉMISCAMINGUE—NORD-DU-QUÉBEC

● SYNDICAT DES INTERVENANTS-ES EN MILIEU RÉSIDENTIEL À L'ENFANCE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (FSSS-CSN)

## MONTÉRÉGIE

● SYNDICAT DES RESPONSABLES EN SERVICE DE GARDE DU BC VOS TOUT-PETITS (FSSS-CSN)

## GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE

● STT DU MUSÉE DE LA GASPÉSIE (FNC-CSN)

## PROVINCIAL

● SEE DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DU CANNABIS — SECTION SAINTE-CATHERINE MONTRÉAL (FEESP-CSN)

● SEE DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SAQ — SECTION SQDC ACADIE (FEESP-CSN)

● SEE DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SAQ — SECTION SQDC MASCOUCHE (FEESP-CSN)

● SEE DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SAQ — SECTION SQDC TROIS-RIVIÈRES (FEESP-CSN)



## L'ÉDITION SAVANTE FRANCOPHONE MENACÉE

Le monde de l'édition savante francophone, principalement au Québec, est menacé. Des dizaines de revues en sciences humaines et sociales risquent de disparaître si rien n'est fait. Ce constat émane d'un rapport financé par le Fonds de développement académique du réseau de l'Université du Québec (FODAR-UQ), pour lequel 31 responsables de revues savantes ont été consultés.

Le problème n'est pas nouveau, mais l'évolution des contextes alimente leur vulnérabilité. D'abord, un contexte économique lié au monopole des grands éditeurs commerciaux dont les marges de profit sont particulièrement fortes. Puis le contexte technologique, car les revues savantes francophones ont peu de ressources pour s'adapter aux nouvelles réalités. Enfin, le libre accès mis de l'avant pour contrer la mainmise des grands éditeurs n'engendre pas les revenus espérés.

Les solutions pour éviter le pire consisteraient à diversifier les modèles économiques pour réduire la dépendance des revues aux subventions et revenus d'abonnement. Également, augmenter le soutien financier permettrait d'innover; c'est particulièrement l'appui à la rédaction et à l'édition des publications de recherche qui fait défaut. Pour consulter le rapport : [www.affairesuniversitaires.ca/wp-content/uploads/2019/02/Edition-savante-SHS-Quebec.pdf](http://www.affairesuniversitaires.ca/wp-content/uploads/2019/02/Edition-savante-SHS-Quebec.pdf)

## 23<sup>e</sup> édition du Camp Vol d'été Leucan-CSN

Depuis 1996, en partenariat avec Leucan, la CSN mène chaque année une campagne de financement auprès de ses syndicats affiliés au profit du Camp Vol d'été Leucan-CSN. Ce camp unique permet aux enfants atteints d'un cancer ainsi qu'à leur famille de se donner un moment de répit face à la maladie. Au total, ce sont plus de 20 000 enfants qui ont pu bénéficier du programme au cours des vingt dernières années.

L'an dernier, une nouvelle formule a été mise en place pour atteindre les objectifs de financement : la campagne du « 1 \$ par membre ». Pour cette 23<sup>e</sup> édition, la CSN sollicite de nouveau la collaboration et la générosité de ses syndicats afin d'atteindre l'objectif de 100 000 \$.

À la CSN, la solidarité des membres à l'égard de ces familles éprouvées est



toujours très présente et demeure essentielle à la tenue du camp. À l'été 2019, c'est sur la thématique du pays imagi-

naire que les familles de Leucan vivront l'expérience. Pour en savoir plus : [csn.qc.ca/leucan/](http://csn.qc.ca/leucan/)

# GRÈVE CLIMAT

# 1,5 MILLION

de personnes à travers le monde ont participé à la mobilisation étudiante pour le climat, le 15 mars dernier.

## DERNIÈRE HEURE

### MANDAT DE GRÈVE À L'UNIVERSITÉ LAVAL

Les 1600 chargé-es de cours de l'Université Laval ont voté à plus de 86 % un mandat de dix jours de grève afin de dénouer l'impasse. Après plus de 53 rencontres de négociation depuis deux ans, les syndiqué-es dénoncent le retard salarial qu'ils accusent par rapport aux autres universités québécoises.

**Rectificatif** Dans l'édition Novembre-décembre 2018 du *Point syndical*, une erreur s'est glissée dans l'article *Le Deuxième front a 50 ans*, en page 15.

En effet, nous aurions dû lire, à la fin de la citation : Marcel Pepin, président de la CSN (1965-1976), et non pas 1978. Toutes nos excuses.

# LETTRES SUR LE DEVENIR DU QUÉBEC

Les auteurs et épistoliers Hélène Pelletier-Baillargeon et Pierre Vadeboncoeur échangent leurs réflexions du moment sur une période allant de 1983 à 2006. Elle, l'espérante, lui, le fataliste sur le devenir du pays du Québec. Elle, journaliste et chroniqueuse, est notamment l'auteure de *Marie Gérin-Lajoie – De mère en fille, la cause des femmes*, en 1985. Lui, syndicaliste depuis la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC, l'ancêtre de la CSN), est devenu l'un des plus importants essayistes de la littérature québécoise. Il a notamment écrit *La dernière heure et la première*, en 1970. Les deux ont toujours été des grandes causes de la justice sociale, mais surtout, partisans de l'indépendance du Québec.



**LE PAYS QUI NE SE FAIT PAS,**  
BORÉAL, 2018,  
304 PAGES

L'échange de leurs réflexions débute en 1983, trois ans après le refus de la population par référendum de faire la souveraineté. Nous les suivons à travers les événements marquants : la Constitution de 1982 et le refus de celle-ci par l'Assemblée nationale du Québec; le « Beau Risque »; l'échec des accords du lac Meech menant au deuxième référendum en 1995 où la population rejette à nouveau le statut d'État souverain pour le Québec.

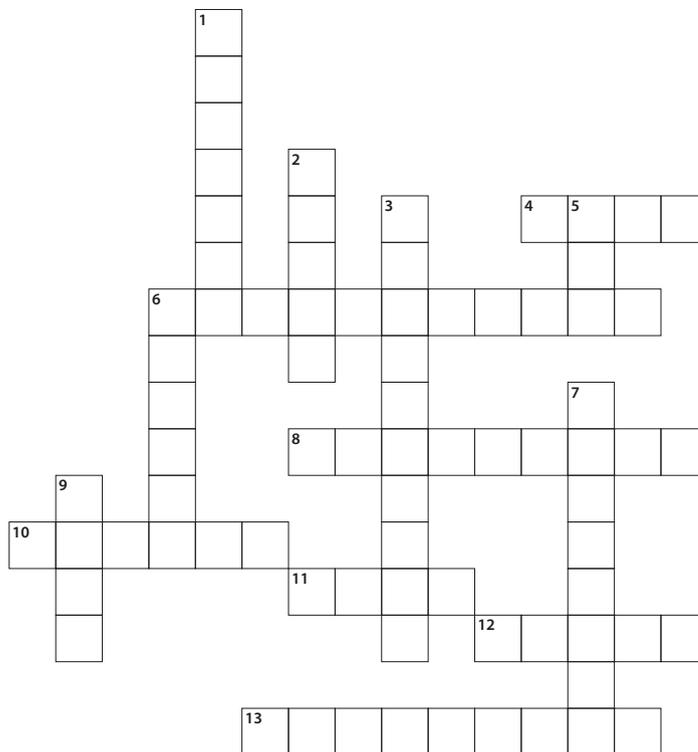
« La correspondance, nous dit Vadeboncoeur, permet de formuler une pensée encore inachevée avec ses flous, ses ombres, ses contradictions ». À la lecture de ces lettres, le lecteur plonge dans leurs réflexions, leurs hésitations, leurs états d'âme. À la fin des années 1990, une « fatigue culturelle » s'installe chez eux : le projet du pays stagne dans l'opinion publique. Si Pelletier-Baillargeon refuse de baisser les bras, Vadeboncoeur, lui, doute de l'aboutissement du projet souverainiste. « Nous avons voulu forcer l'histoire; cela se peut, cela se fait, mais cela n'a pas marché », écrit-il.

Durant toutes ces années, politiquement, les deux auteurs n'ont jamais voulu chercher un véhicule autre que celui du Parti québécois (PQ) bien que l'orientation tanguait depuis 1995. À la lumière de la conjoncture actuelle, il semble que le PQ ne pourra être le seul à porter ce projet de pays. ●

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

### LE 1<sup>er</sup> MAI

#### Horizontalement

4. Comité régional intersyndical de Montréal
6. Ils s'organisent pour faire prévaloir l'intérêt collectif sur les intérêts particuliers
8. Syndicaliste québécois marquant
10. Montant du salaire minimum revendiqué au Québec
11. Célébration
12. Elle peut être générale, tournante, illégale...
13. Tirer profit d'une main-d'œuvre maintenue dans de mauvaises conditions

#### Verticalement

1. Ville berceau du 1<sup>er</sup> mai et du syndicalisme américain
2. Le premier mai ne l'est pas en Amérique du Nord
3. Esprit de corps nécessaire dans une lutte commune
5. Les travailleuses et travailleurs y marchent le 1<sup>er</sup> mai
6. Provenant du gaélique (écossais), ce mot désignait à l'origine un cri de troupe
7. Elle est portée en début de marche du 1<sup>er</sup> mai par les leaders du mouvement ouvrier
9. Nombre d'heures revendiquées pour réduire la journée de travail à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle

Une collaboration de Josée Desrosiers.

## LE JEU DES SEPT DIFFÉRENCES

par Boris

