

LE POINT SYNDICAL



LE JOURNAL DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX



CLIMAT

LA PLANÈTE S'INVITE AU QUÉBEC



CAP SUR LE CONGRÈS

C'est dans un contexte de profondes mutations de l'économie et de nos milieux de travail, qui changent la nature même du travail ainsi que notre rapport à celui-ci, que se tiendra en mai prochain le 66^e Congrès de la CSN.

Notons d'abord les changements démographiques importants que traverse le Québec actuellement. Le vieillissement de la population et les nombreux départs à la retraite subséquents ont entraîné l'une des plus grandes vagues de renouvellement de main-d'œuvre de notre histoire récente. Les employeurs, tous secteurs confondus, se butent à de réels problèmes de pénurie et de rareté de main-d'œuvre. Les conséquences pour les travailleuses et les travailleurs sont loin d'être négligeables : hausse du recours aux heures supplémentaires, augmentation des charges de travail, pression pour augmenter l'âge de la retraite, pour ne nommer que celles-là.

On serait porté à croire que le mouvement syndical, dans un tel contexte, puisse tirer son épingle du jeu et améliorer les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs. Il est vrai que certains employeurs concèdent actuellement des augmentations salariales de 4 %, 5 %, voire 6 %, afin d'améliorer leur capacité à recruter de la main-d'œuvre, mais cette situation est-elle généralisée ? D'un autre côté, doit-on craindre que les salarié-es, forts de leur propre pouvoir de négociation (« octroie-moi des vacances, boss, sinon je vais travailler chez ton concurrent »), puissent être tentés de délaissier l'action syndicale collective pour privilégier l'approche individuelle ?

Au même moment, la révolution technologique modifie grandement nos façons de travailler. L'arrivée du numérique, de la robotique et de l'intelligence artificielle n'a pas entraîné les pertes d'emplois que certains craignaient, mais elle transforme la nature même du travail ainsi que les modèles d'affaires des entreprises.

Le fait que certaines et certains profitent très bien de cette situation (avec des emplois nécessitant une forte scolarisation), alors que d'autres sont condamnés à des emplois de plus en plus précaires (parce qu'ils ne bénéficient pas de la formation professionnelle requise pour s'adapter aux nouvelles réalités du travail), risque fort d'entraîner une polarisation et une accentuation des inégalités.

Par ailleurs, le déploiement de plateformes numériques – on n'a qu'à penser aux Uber de ce monde – s'accompagne de nouvelles formes de travail atypiques qui ne cadrent pas avec les lois du travail et qui remettent en question nos formes de représentation collective et nos modèles de syndicalisation.

On l'a vu ces derniers jours avec la manifestation monstre qui a mobilisé un demi-million de personnes dans les rues de Montréal et des dizaines de milliers dans la capitale et les régions du Québec, la conscientisation sur l'urgence d'apporter des solutions aux changements climatiques n'a jamais été aussi élevée. Des transformations radicales s'imposent, non seulement dans nos comportements de consommation, mais également dans nos modes de production afin de réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Dans certains cas, les changements pourraient considérablement bouleverser nos façons de travailler et la nature de nos emplois. Le mouvement syndical devra être excessivement proactif afin de s'assurer que les travailleuses et les travailleurs reçoivent une formation adéquate pour s'adapter à ces changements et que cette nécessaire transition énergétique soit juste pour toutes et tous. De toute évidence, les compétences et les expertises qui seront exigées seront fort différentes.

Si l'essence même du travail est appelée à se transformer en fonction des bouleversements technologiques, démographiques et climatiques, il va sans dire que l'on doit repenser le sens de notre action syndicale, que ce soit en matière de négociation, de mobilisation ou de syndicalisation. Personnellement, je ne vois pas de meilleure fenêtre de réflexion pour les syndicats de la CSN que notre prochain congrès. C'est pour cette raison que je vous invite à y participer en grand nombre. ●

Jacques Létourneau
Président de la CSN



Si l'essence même du travail est appelée à se transformer en fonction de ces nombreux bouleversements, il va sans dire que l'on doit repenser le sens de notre action syndicale.

LE.POINT.SYNDICAL Octobre . Novembre . 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 16 500 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN • COORDINATION : Lise Prud'homme • DIRECTION ARTISTIQUE : Philippe Brochard • RÉVISION : Lise Prud'homme et Diane Dupont • COUVERTURE : Dominic Morissette • 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.POLITIQUE RENTÉE POLITIQUE À QUÉBEC

4 POINT.CULMINANT LA PLANÈTE S'INVITE AU QUÉBEC

Interpeller les décideurs politiques du monde

5 POINT.CULMINANT PAS SORTIS DU BOIS

Partir de la nature pour contrer la crise climatique

6 POINT.D'ANCRAGE CONGRÈS DES CONSEILS CENTRAUX 2019

Bâtir la solidarité régionale

PLUS : UCCO-SACC-CSN, une assemblée générale nationale réussie

8 DOSSIER CHP : LA PRIVATISATION DE LA VIEillesse

10 POINT.D'ARRIVÉE SYNDICALISME 101 POUR TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

Comprendre les attentes des nouveaux arrivants

11 POINT.PUBLIC CAMPAGNE BEN VOYONS !

La vérité sur le secteur public

12 POINT.DE.RENCONTRE RELÈVE SYNDICALE : À CHAQUE GÉNÉRATION SES DÉFIS

Introduire les jeunes salarié-es à la vie syndicale

PLUS : Assurance-emploi, une bonne nouvelle pour les chômeuses et les chômeurs

LE.BALADO.DU.NUMÉRO 13

LE.POINT.EN.BREF 14

POINT.DE.REPOS 16

RENTRÉE POLITIQUE À QUÉBEC

La première année d'un premier mandat de la CAQ en aura surpris plus d'un. Malgré l'inexpérience de son cabinet ministériel, le gouvernement de François Legault a tout de même réussi à déposer un menu législatif plutôt costaud, rendant à terme – parfois sous le bâillon, il est vrai – plusieurs projets de loi. Somme toute, malgré certaines bévues, ses ministres n'ont pas multiplié les faux pas.

Par François L'Écuyer

Photo : Pascal Ratthé



C'est probablement sur le plan budgétaire que les craintes du mouvement syndical étaient les plus élevées à l'endroit du gouvernement. Surfant sur les surplus entraînés par les années d'austérité et par une hausse inattendue des revenus de l'État, le ministre des Finances a pu saupoudrer des sommes ici et là. Les prévisions budgétaires d'Éric Girard entretiennent néanmoins de sérieuses interrogations. Malgré un réel réinvestissement au cours de l'année 2019-2020, la croissance des dépenses prévue pour les prochaines années ne pourra égaler la hausse des dépenses de programmes – ce qui risque fort de nous entraîner dans une nouvelle vague de compressions de services.

Alors que François Legault livre, en bonne partie, les engagements qu'il a pris en campagne électorale, son entêtement à imposer les maternelles 4 ans aura toutefois réussi à plomber l'aura de son gouvernement auprès de la population. Plusieurs coups de sonde ont démontré que les Québécoises et les Québécois tiennent fermement à leur réseau de la petite enfance.

Cependant, force est de constater que, selon les sondages, la population conserve une très haute estime pour le gouvernement Legault. Si des élections avaient lieu demain matin, il conserverait sa forte majorité de sièges, ce qui lui donne les coudées franches pour la rentrée parlementaire au cours de laquelle plusieurs projets législatifs seront poursuivis ou entamés.

Des orientations lourdes de conséquences

Nombre de dossiers parlementaires auront un impact direct sur les conditions de vie et de travail des membres de la CSN. En voici quelques-uns qui mériteront un suivi rapproché.

Les syndicats du **secteur public** doivent déposer leurs cahiers de demandes le 30 octobre prochain. Augmentations salariales et améliorations des conditions de travail et de pratique figureront parmi les priorités syndicales. Le projet de loi 33 portant sur les services essentiels, discuté en commission parlementaire le mois dernier, viendra modifier le rapport de force. En effet, à la suite d'une contestation juridique menée par la CSN, le gouvernement fut forcé d'abolir les seuils uniformes de services devant être maintenus lors de grève (comme le fameux 90 % dans les centres hospitaliers) pour revenir à la stricte notion de santé et de sécurité de la population.

Le ministre Boulet a été clair sur sa volonté de revoir la **Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)**

et la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)**. Tant les acteurs patronaux que syndicaux seront à l'affût.

Le gouvernement est ferme dans son intention d'abolir les élections scolaires. Même s'il prétend ne pas vouloir fusionner certains des nouveaux centres de services appelés à remplacer les **commissions scolaires**, d'importants enjeux de gouvernance demeurent, notamment en ce qui a trait à une possible centralisation des lieux décisionnels.

Le gouvernement n'a toujours pas renié son engagement à revoir le **mode de scrutin**. François Legault indique toutefois que la nouvelle formule devra être soumise à un référendum en 2022, reniant ainsi son engagement à ce que les prochaines élections se déroulent sous un mode proportionnel mixte. Pire, le premier ministre affirme qu'il ne prendra pas position lors de la campagne référendaire.

Le recours du Groupe Capitales Médias pour se mettre à l'abri de ses créanciers aura illustré de façon fulgurante l'urgence d'apporter des mesures **d'aide aux médias**. La commission parlementaire tenue au mois d'août aura certes permis d'exposer la situation plus en détail, mais aucun projet législatif n'est à l'ordre du jour. Le comité ministériel, piloté depuis le printemps par le bureau du premier ministre et les ministères des Finances, de l'Économie et de la Culture et des Communications, a toutefois tous les moyens pour mettre en place les mesures de soutien à la presse écrite attendues depuis trop longtemps.

La dernière année aura démontré les limites du champ d'intervention de nos gouvernements quant à la protection de nos **emplois**. Quand ce n'est pas Ottawa qui tergiverse à octroyer des contrats à la Davie ou une société de la Couronne qui lève le nez sur Bombardier de La Pocatière, c'est François Legault qui demeure sans moyens devant l'exode des équipements et des emplois de Vélain vers l'Inde ou les États-Unis. Élu avec la volonté de renouer avec le nationalisme économique, on est en droit de s'attendre à plus de muscles de la part du premier ministre.

Le gouvernement a annoncé un plan détaillé de lutte contre les **changements climatiques** en 2020 ainsi qu'un chantier pour le recyclage et la consigne du verre et du plastique. Des interventions seront nécessaires dans une perspective de développement durable et de transition juste, notamment par un appui aux syndicats dont les milieux de travail seront affectés par ces transformations. La mobilisation sur les questions environnementales se poursuivra aussi au cours des prochains mois et la CSN sera au rendez-vous avec le collectif La planète s'invite au travail. ●



CLIMAT

LA PLANÈTE S'INVITE AU QUÉBEC

Par Martin Petit

Nous sommes le changement et ce changement arrive, que vous l'aimiez ou non – Greta Thunberg

Les mots lancés aux décideurs politiques couronnaient la plus importante mobilisation jamais tenue au Québec et au Canada. La militante suédoise Greta Thunberg les a prononcés devant une foule d'un enthousiasme débordant, évaluée à plus de 500 000 personnes à Montréal, l'une des plus importantes à l'échelle mondiale.

Le 27 septembre dernier, partout au Québec, des centaines de milliers de personnes ont rejoint le mouvement mondial *Week for future* qui, du 20 au 27 septembre 2019, aura rassemblé plus de 7 millions de personnes autour de la planète.

Même si les messages des manifestantes et des manifestants étaient nombreux et qu'ils touchaient à plusieurs questions écologiques fondamentales, le mouvement visait principalement à interpeller les décideurs politiques du monde entier en réclamant que cesse

immédiatement leur inaction face aux changements climatiques.

Les effets des changements climatiques se font sentir, et ce, tant dans le nord du Québec – où la fonte du pergélisol force déjà des villages entiers à l'exode –, qu'en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine où l'érosion des berges menace plusieurs municipalités.

Les premiers réfugiés climatiques du Québec ?

Le *Point syndical* s'est entretenu avec Serge Saint-Pierre, président du Conseil central de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine–CSN (photo du bas, à droite).

« En Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine, les bouleversements climatiques causent déjà des problèmes importants. Depuis plusieurs années déjà, nous sommes témoins de l'érosion accélérée des berges et l'on voit poindre à l'horizon la disparition complète de certaines parties du territoire. »

À plusieurs reprises, la route qui ceinture la côte nord de la Gaspésie a été littéralement coupée par la force des vagues en provenance du Golfe du Saint-Laurent, isolant quelques

Le 27 septembre dernier, partout au Québec, des centaines de milliers de personnes ont rejoint le mouvement mondial Week for future qui, du 20 au 27 septembre 2019, aura rassemblé plus de 7 millions de personnes autour de la planète.

villages puisqu'aucune route alternative n'est présente à l'intérieur des terres. « Depuis une quinzaine d'années, on a dû reconstruire des sections de la route 132 qui borde la Baie-des-Chaleurs sur le banc de Maria afin de la protéger et faire un barrage pour sécuriser les maisons qui se situent de l'autre côté de la route. »

Aux îles, les scénarios pessimistes laissent croire que les liens fragiles qui unissent les îles sont plus que jamais menacés par des tempêtes plus fréquentes et plus fortes qui frappent de tous les côtés.

« Habituellement, les tempêtes d'automne et d'hiver arrivent du nord ou de l'est, mais Dorian nous a durement frappé au sud en septembre dernier, là où le territoire est le plus fragile. Le 1 % qui dirige le monde doit prendre la juste mesure du message que nous portons aujourd'hui à savoir qu'il faut radicalement changer nos habitudes de vie. Si aucun changement n'est mis en œuvre rapidement au niveau planétaire, il y aura vraisemblablement des millions de réfugiés climatiques et le Québec ne sera manifestement pas épargné. » ●

PAS SORTIS DU BOIS

La crise climatique s'accélère et les bouleversements qu'elle provoque affectent déjà les écosystèmes, la biodiversité, voire les systèmes humains.

Par Mathieu Murphy-Perron

La forêt québécoise n'échappe pas à ce chavirement. Les régions et les secteurs économiques qui dépendent de sa santé doivent rapidement repenser leurs stratégies et leurs façons de faire afin d'être partie prenante des solutions et non des problèmes.

René Martel, travailleur sylvicole depuis plus de 35 ans et président du Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN), est un grand amoureux de la nature depuis toujours. «À Val-Cartier, mes copains et moi, on se faisait des cabanes dans la forêt, on se baignait dans la rivière, on ramassait des écrevisses. On était libres. La nature m'a interpellé très tôt, dès mon jeune âge.»

M. Martel est également un conteur d'exception qui maîtrise l'art de capter l'attention de son public par sa sagesse, son charisme, et le brin d'humour qui lui est tout à fait unique. Mais, il n'y a pas de quoi rire lorsqu'on l'écoute parler de l'état de nos forêts. «Les arbres souffrent. En période caniculaire et quand la pluie n'est pas au rendez-vous depuis quelques semaines, les arbres souffrent. Ils ont besoin d'eau. Ils pleurent. La forêt entière est en mode survie devant les perturbations occasionnées par les changements climatiques.» Il remarque aussi une disparition de plusieurs insectes et d'espèces d'oiseaux depuis les dernières années: «On n'entend plus les oiseaux, ou très peu. C'est terne. Une forêt sans le chant des oiseaux, c'est terne.»

S'attaquer immédiatement à la crise forestière

Alain Bourque, directeur général d'Ouranos, un consortium sur la climatologie régionale et l'adaptation aux changements climatiques, confirme que tout n'est pas rose pour nos forêts. «On assiste de plus en plus à une migration des forêts du sud vers le nord. Par-dessus ça, on ajoute des régimes de phénomènes météorologiques extrêmes qui perturbent la fréquence et la durée des feux de forêt, ou encore l'intensité des invasions d'insectes et de maladies.»

Bien que plusieurs incertitudes persistent devant les effets précis des changements climatiques sur les forêts, M. Bourque insiste sur l'importance de s'attaquer aux problèmes



Bien qu'il y ait plusieurs raisons d'être pessimiste, René Martel du Bas-Saint-Laurent veut surtout que nous gardions espoir: «La journée où l'écologie — soit forestière ou agricole — sera la norme, il va y avoir de la place pour fonder des familles. Il faut partir de la base. Il faut partir de la nature. Avec la nature, on va y arriver.» Sur la photo du bas: Alain Bourque.



maintenant, avant qu'il ne soit trop tard. Si la tendance se maintient, on se dirige vers une élévation globale des températures de 4 °C. «On ne peut pas attendre d'avoir un signal statistiquement significatif avant d'agir, puisque les bouleversements climatiques seront tellement importants qu'on va se mettre dans une situation où les impacts les plus catastrophiques seront devenus inévitables.»

Les jardiniers de la forêt

Malgré toutes les inquiétudes amenées par les changements que vit la forêt, René Martel demeure un ardent défenseur de l'importance

de son métier et du bonheur de travailler en nature. «C'est du jardinage. On est les jardiniers de la forêt», nous dit-il.

Il admet cependant que la relève n'est pas au rendez-vous et que le vieillissement de la main-d'œuvre s'avère grave pour le secteur. Pour lui, le problème est surtout lié aux piètres conditions de travail. «Notre métier est physique. La plantation, le débroussaillage, l'abattage manuel sont des tâches qui exigent de l'endurance et nous sommes payés à forfait, non à l'heure. Il y a donc un stress qui s'installe chez le travailleur, car il a peur de ne pas faire son salaire. En plus, nous sommes responsables de toutes nos dépenses: l'essence pour se rendre sur le chantier, la scie mécanique, la débroussailleuse. Nous n'avons aucune aide pour supporter nos frais d'exploitation, ce qui est tout à fait déplorable et les travailleurs en sont conscients.»

Une transition juste pour assurer la relève

L'âge moyen d'un travailleur sylvicole est de 54 ans, un fait qui devrait préoccuper les employeurs et les décideurs politiques, car il se trouve que ces jardiniers de la forêt sont un atout pour combattre les changements climatiques.

«Plus les changements climatiques vont s'accélérer, plus on va réaliser que la forêt peut contribuer d'une façon importante à la réduction des émissions des gaz à effet de serre (GES)», explique M. Bourque. «La meilleure technologie de captage de carbone dans le sol, ce sont les arbres. Pour l'instant, on est encore dans la parole et non dans l'action, mais la science dit assez clairement que si on veut contrôler la crise climatique, ça passe par la forêt.»

Il va de soi que, dans l'état actuel des choses, le Québec n'a pas le bassin de main-d'œuvre nécessaire pour répondre aux besoins criants de travailleurs sylvicoles. Afin de conserver et d'augmenter les emplois forestiers, les gouvernements devront faire appel à l'expertise des ouvriers et se doter d'un plan de transition juste pour former la relève et rapidement bonifier les conditions de travail. Pour sa part, le directeur général d'Ouranos prône une revalorisation du secteur et encourage les décideurs à s'inspirer des pratiques qui ont cours ailleurs dans le monde.

Le président du SNS-CSN reprend la balle au bond: «Un ouvrier sylvicole européen est considéré comme un avocat ou un médecin. Tant au point de vue salarial qu'au point de vue de la respectabilité. Nous, au Québec, on est du *cheap labor*. Allez voir la différence.» ●

CONGRÈS DES CONSEILS CENTRAUX

BÂTIR LA SOLIDARITÉ RÉGIONALE POUR DÉVELOPPER UNE VOIX FORTE

Les conseils centraux de la CSN jouent un rôle politique important dans chacune de leur région, mais comment s'y prennent-ils pour que leur voix porte encore plus et que les préoccupations des travailleuses et des travailleurs soient entendues ?

Par **Thierry Larivière**

Photo : Dominic Morissette



Le *Point syndical* a interviewé les 13 présidentes et présidents de conseils centraux au sortir de leurs congrès pour qu'ils rendent compte des façons de faire qui ont fait leurs preuves, mais aussi des innovations en cours partout au Québec. Nous avons, du même coup, dressé un portrait des enjeux régionaux qui préoccupent le plus les conseils centraux à la veille de la rentrée.

S'appuyer sur la base

La participation des membres est au centre des préoccupations des conseils centraux. Leur proximité avec les syndicats qu'ils représentent a toujours été un atout, mais plusieurs approches nouvelles visent à renforcer ce lien.

On veut, par exemple, rendre les réunions moins formelles pour donner la parole aux membres dès le début, plutôt que de sim-

La participation des membres est au centre des préoccupations des conseils.

plement valider des documents. Certaines régions mettent en place des réunions thématiques qui vont changer de secteur en fonction du sujet abordé. Cette façon de faire fonctionne d'ailleurs déjà très bien au Saguenay-Lac-Saint-Jean depuis trois ans. On veut aussi miser sur des rencontres informelles où il est plus facile de s'exprimer, même pour les membres qui ont tendance à rester muets dans les assemblées.

Divers conseils misent par ailleurs sur un comité de mobilisation, souvent renouvelé, pour soutenir les enjeux des syndicats. Par endroits, les conseils centraux ont décidé de trouver le moyen de rendre davantage disponibles les membres du comité exécutif, même si cela signifiait parfois une diminution du nombre de personnes y siégeant. Des conseils ont aussi choisi de donner la responsabilité de secteurs (géographiques ou d'activité) à chacun des membres du comité exécutif, parfois en spécialisant une vice-présidence sur le secteur privé.

L'idée générale est de s'appuyer sur la base pour définir les enjeux régionaux et de mieux les porter, par une plus grande mobilisation des membres. On pense ici à des causes politiques ou sociales, mais aussi à la solidarité manifestée à l'égard des luttes des autres syndicats de la région.

Approches de communication

Pour communiquer avec les membres, au moins quatre conseils centraux ont déjà installé de l'équipement pour produire des vidéos, ou le feront bientôt. Ce dispositif sera offert aux syndicats qui veulent parler à leurs membres à distance.

Les régions ont toutes plus de facilité à communiquer avec les médias que la métropole. Les présidentes et présidents ont souvent des liens directs avec les journalistes depuis des années. Au Cœur-du-Québec, certains médias enregistrent même de longues entrevues qui servent dans différents topos dans les semaines suivantes.

Sur la Rive-Nord et la Rive-Sud dans la région de Montréal, c'est beaucoup plus difficile, et la présence de médias est plus aléatoire. Curieusement, la montréalisation de l'information n'aide pas vraiment à ce que la voix des travailleuses et travailleurs soit mieux entendue. La vente ou la fermeture de journaux a même empiré la situation par endroits.

Québec s'en tire mieux à cet égard, même si le conseil central a décidé de ne pas du tout compter sur les radios poubelles de la capitale.

En Outaouais, on mise sur des études chiffrées sur l'iniquité dont souffre la région en matière de services de santé, d'éducation et même en culture. Cette approche fonctionne bien avec les médias qui ont des données à se mettre sous la dent, qui sont basées sur des études.

Coalitions et rencontres

Les conseils centraux misent tous sur des coalitions intersyndicales ou basées sur des enjeux spécifiques pour se donner un plus grand poids régional. À Montréal, par exemple, on mise sur un comité intersyndical en place depuis plus de 45 ans, de même que sur des rencontres régulières avec les élus municipaux de tous les partis en place. De son côté, la coalition Équité Outaouais réussit à marteler son message, qui a même eu un impact électoral en 2018 en mettant fin au monopole d'un seul parti qui prévalait depuis plusieurs années. L'environnement est un sujet de plus en plus chaud et rassembleur un peu partout. ●

CE QUE LES PRÉSIDENTES ET PRÉSIDENTS DES CONSEILS CENTRAUX ONT DIT :

1. « On veut attirer plus de monde pour les actions comme celle du 27 septembre. On mise beaucoup sur notre comité de mobilisation », **Manon Tremblay, Saguenay-Lac-Saint-Jean.**
2. « Il faut un meilleur réseau entre nous parce que le vent de droite souffle encore très fort. Quand tu t'intéresses plus aux autres syndicats, tu vas aussi t'intéresser plus au conseil central », **Patricia Rivest, Lanaudière.**
3. « Il faut s'investir dans différents milieux, se joindre à des tables et à différents groupes pour amener une vision CSN sur les façons de nous développer comme région », **Guillaume Tremblay, Côte-Nord.**
4. « Les membres participent déjà pas mal, mais ce sont souvent les mêmes. Notre défi, c'est d'essayer que ça descende plus. On veut inviter les gens à s'exprimer, notamment dans des activités informelles comme les 5 à 7 », **Annette Herbeuval, Montérégie.**
5. « On veut consolider la solidarité intersyndicale avec notre réseau de mobilisation », **Dominique Daigneault, Montréal métropolitain.**
6. « Il faut se coller sur la réalité des syndicats, leurs enjeux sociaux. Quand ta voix et tes idées ont une importance, ça te donne plus envie de t'impliquer et on le constate », **Nancy Legendre, Bas-Saint-Laurent.**
7. « On croit que les liens entre les enjeux régionaux et nos syndicats sont là. Il faut les alimenter par une plus grande participation pour que nos luttes soient portées par les membres », **Alfonso Ibarra, Outaouais.**
8. « On a une bonne collaboration avec les médias régionaux, mais on veut redévelopper le réflexe des journalistes à nous interpeller », **Félix-Antoine Lafleur, Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec.**
9. « À toutes les interventions d'élus, on donne systématiquement notre opinion. Ça fait comprendre aux syndiqué-es à quoi sert le conseil central. On est un outil essentiel au développement régional », **Serge Saint-Pierre, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.**
10. « On a décidé d'interpeller davantage nos syndicats par téléphone et d'augmenter la présence des membres aux assemblées en rendant les rencontres moins formelles, en donnant plus de temps d'antenne aux membres », **Paul Lavergne, Cœur-du-Québec.**
11. « Les gens se sont aperçus qu'ils ne se connaissaient pas, mais qu'ils voulaient plus partager. On va organiser trois ou quatre rencontres par an sur les priorités régionales », **Chantal Maillé, Laurentides.**
12. « Plus nos membres sont au courant des luttes menées par d'autres syndicats, plus notre solidarité peut s'exprimer. Et si on peut syndiquer le concurrent d'à côté, plus notre rapport de force est grand », **Denis Beaudin, Estrie.**
13. « S'il y a une mauvaise nouvelle, le conseil central est tout de suite au jeu avec le syndicat. Le conseil central est un incontournable », **Ann Gingras, Québec-Chaudière-Appalaches.**



UCCO-SACC-CSN

UNE 7^e ASSEMBLÉE GÉNÉRALE NATIONALE RÉUSSIE

C'est à Calgary, où se tient le fameux Stampede, qu'UCCO-SACC-CSN a tenu sa 7^e Assemblée générale nationale (AGN), du 6 au 9 mai dernier. À l'instar du congrès de la CSN, l'AGN, la plus haute instance du Syndicat des agents correctionnels du Canada, se tient aux trois ans.

L'assemblée s'est ouverte en grand en présence du ministre fédéral de la Sécurité publique, Ralph Goodale. Devant une assemblée attentive, composée de quelque 250 délégué-es issus des 49 pénitenciers du pays, le ministre a voulu se faire rassurant à propos du Programme d'échange de seringues en prison, rappelant que son gouvernement avait réussi à obtenir une dérogation permettant l'installation de sites de prévention de surdose. Il a aussi fait mention du projet de loi C-83, qui met fin au recours à l'isolement, insistant sur le fait que le gouvernement devait composer avec cette nouvelle réalité due à des démarches judiciaires entamées par certains groupes de défense des détenu-es.

Les délégué-es se sont également prononcés sur de nombreux amendements, dont un concernant la possibilité de tenir des votes électroniques. Plusieurs agents correctionnels sont venus au micro pour expliquer à quel point, selon eux, le recours à cette technologie viendrait donner un coup très dur à la vie syndicale, à la qualité des débats et à la solidarité. La proposition a été battue à forte majorité.

De plus, l'assemblée fut le cadre d'un débat important, soit celui de l'offre gouvernementale d'indemnisation concernant le système de paye Phénix. Après des échanges costauds, le syndicat a finalement accepté l'offre sur la table, ce qui n'arrête en rien les recours et, surtout, n'efface pas la responsabilité du gouvernement de régler, une fois pour toutes, ce fiasco.

Enfin, l'AGN aura été l'occasion de rendre hommage à Jason Godin, président national sortant et membre fondateur d'UCCO-SACC-CSN, et d'élire un nouveau président, Jeff Wilkins, issu de la région de l'Atlantique. ●

Noémi Desrochers

LA PRIVATISATION D

De 8 % en 1971, la proportion de personnes âgées au Canada (65 ans et plus) est passée à 17 % en 2018. Le vieillissement de la population n'est pas un fait nouveau et ces chiffres n'étonneront personne. Or, dans le sillon de ce fait démographique, se faufile une lucrative occasion d'affaires avec l'augmentation constante de cette clientèle. Déjà, dans les coulisses du libéralisme, les chasseurs de marges bénéficiaires et de taux de rendement trépignent d'impatience et s'activent à saisir l'opportunité que leur tend la « main invisible du marché » : le promoteur secteur des centres d'hébergement privés (CHP).

Par Michael Lartigau

Illustration : Alain Reno



Pour s'en faire une idée, il suffit de mettre en relief le vieillissement de la population avec les investissements prévus afin de construire de nouveaux CHP. Selon les estimations du Regroupement québécois des résidences pour aînés (RQRA), environ un milliard de dollars seront consacrés annuellement à la construction de nouvelles résidences au cours des 20 prochaines années. Dit autrement, il faudra construire 6000 logements par an pour répondre à la demande de ce segment de la population.

À ce rythme, ce sont 1000 emplois qui seront créés chaque année, dont la moitié à

temps plein. Si l'avenir semble radieux pour les investisseurs, qu'en est-il des travailleuses et des travailleurs du milieu? Qu'en est-il des usagers, dont la plupart ont 75 ans et plus?

Des conditions de travail difficiles

Réunis autour de la même table, Gilles Gagné, Guy Trichard et Marlène Ross, tous à l'emploi d'un CHP depuis plus de 20 ans, en ont long à dire sur les conditions de travail qui caractérisent le secteur.

« C'est le Far West dans notre milieu. On parle beaucoup de temps supplémentaire obligatoire (TSO) dans le secteur public, mais nous vivons exactement la même réalité. Et ce n'est que la pointe de l'iceberg, car en matière

E LA VIEILLESSE



Exemples de tarifs pratiqués dans certains CHP :

Soins

Bas de contention (pose et retrait)
17 \$ / l'acte
382 \$ / mois

Distribution de médicaments à l'appartement
12 \$ / l'acte

3 fois par jour :
300 \$ / mois

Appartement

Changement d'ampoule :
8 \$ / l'acte

Installation d'air climatisé :
52 \$

Frais d'électricité en extra pour climatiseur :
37 \$ / mois

déré comme viable pour vivre décemment au Québec selon une étude de 2016¹.

Les CHP ont-ils les moyens de verser des salaires décents? *Le Point syndical* a posé la question à Anne Plourde, chercheuse à l'Institut de recherches et d'informations socio-économiques (IRIS), qui s'est tout récemment penchée sur la question². Sa réponse est sans équivoque: oui.

«D'un point de vue structurel, le secteur change rapidement, on assiste actuellement à une concentration de très grands joueurs au profit de plus petites résidences. C'est un marché très lucratif et il s'organise de plus en plus autour de groupes capables de mobiliser énormément de capital en échange d'une promesse d'investissements stables et lucratifs», affirme-t-elle. Chartwell, Groupe Maurice, Sélection et Cogir sont les visages du nouveau Klondike et leur taux de rentabilité peut atteindre jusqu'à 8 % annuellement.

C'est avec la mine basse et désemparée que Gilles, Guy et Marlène accueillent cette statistique. Un contraste difficile à encaisser pour ceux et celles qui composent quotidiennement avec des conditions de travail peu enviables. «La pénurie de main-d'œuvre affecte aussi notre secteur et c'est une spirale sans fin. Les gens ne sont pas attirés par des salaires de misère, le résultat est que ça crée un énorme problème de roulement de personnel où tout le monde en paie le prix. Le manque de personnel nous oblige à faire du TSO et à cumuler plusieurs tâches, cela génère un climat de travail difficile occasionnant des tensions avec les gestionnaires et nos collègues. Et on ne parle même pas de conciliation travail-famille! Lorsqu'il manque des employé-es pour assurer la prestation du service, on n'a pas le choix, il faut rester, sinon nous risquons des mesures disciplinaires. Sans compter que la sécurité des résidents nous tient à cœur», affirme Guy Trichard avant d'ajouter: «On constitue une main-d'œuvre précaire et facile à intimider avec tout ce que cela implique pour notre capacité à nous mobiliser et à mener une syndicalisation efficace et durable.»

Quels impacts sur les usagers ?

D'un côté, un marché lucratif de plus en plus investi par une concentration de très grands joueurs mobilisant des milliards de dollars. De l'autre, des travailleuses et des travailleurs précaires qui peinent à faire entendre leur voix. À l'épicentre de la question: les aîné-es.

«Le gouvernement doit se poser plusieurs questions, alors que le vieillissement de la population demeure une réalité aux impacts sociaux et politiques, ajoute Anne Plourde. Avec l'âge, le besoin de recevoir un certain nombre de soins s'accroît, or rien n'indique

que nos choix collectifs vont dans le sens d'assurer une accessibilité à ces soins.»

Son assertion n'est pas difficile à illustrer. Les résidences pour aîné-es qui, rappelons-le, accueillent majoritairement une population de 75 ans et plus, participent à une logique pour le moins pernicieuse: transférer au privé la gestion d'une population aux besoins grandissants.

Certes, selon leur situation, les personnes âgées reçoivent différentes allocations et crédits d'impôt, donc de l'argent public, pour répondre à leurs besoins. Une donnée qu'il importe d'ajouter au fait qu'un aîné sur cinq se retrouve en CHP. Les résidences deviennent donc, de facto, les lieux de prestations de certains soins.

Tout est tarifé

Lorsqu'on aborde la question des tarifs, la table s'emballe. Les exemples sont nombreux, le constat est le même: cela coûte cher aux aîné-es, avec des conséquences tristes. «Dans mon CHP, le coût pour apporter un repas à l'appartement d'un résident est de 3 \$ chaque fois. J'ai reçu récemment l'appel d'une dame aux prises avec des problèmes de motricité et qui ne pouvait pas se rendre à la salle à manger pour quelques jours. Résultat: elle ne pouvait assumer le coût quotidien de se faire apporter son repas trois fois par jour! Elle m'a affirmé qu'elle s'en passerait», mentionne Marlène Ross.

Imaginez ceci. Votre médecin vous prescrit de mesurer impérativement votre tension artérielle tous les jours pendant une semaine. Coût de cette opération dans certaines résidences? 12 \$ l'acte ou 84 \$ pour la semaine. Votre condition ne vous permet pas de mettre vous-même vos bas de contention? Votre résidence s'en occupe... pour 382 \$ par mois.

«C'est peu connu, mais nous sommes sur la première ligne pour le constater, nos aînés sont à risque de vivre de la détresse psychologique en raison de la pression financière. Nous avons vu des résidents entrer dans un trois et demi, changer pour un deux et demi et finir dans un un et demi, faute de moyens. Cela a des impacts», ajoute Gilles Gagné.

Conditions de travail difficiles, secteur investi par de grands groupes financiers, clientèle vulnérable et soumise aux logiques du marché, État qui se fait discret... Il se profile une réalité inquiétante pour laquelle nous devons nous poser collectivement des questions. Plus tôt que tard. ●

de conditions de travail, il reste beaucoup à faire et nous allons continuer à nous battre», explique Gilles Gagné.

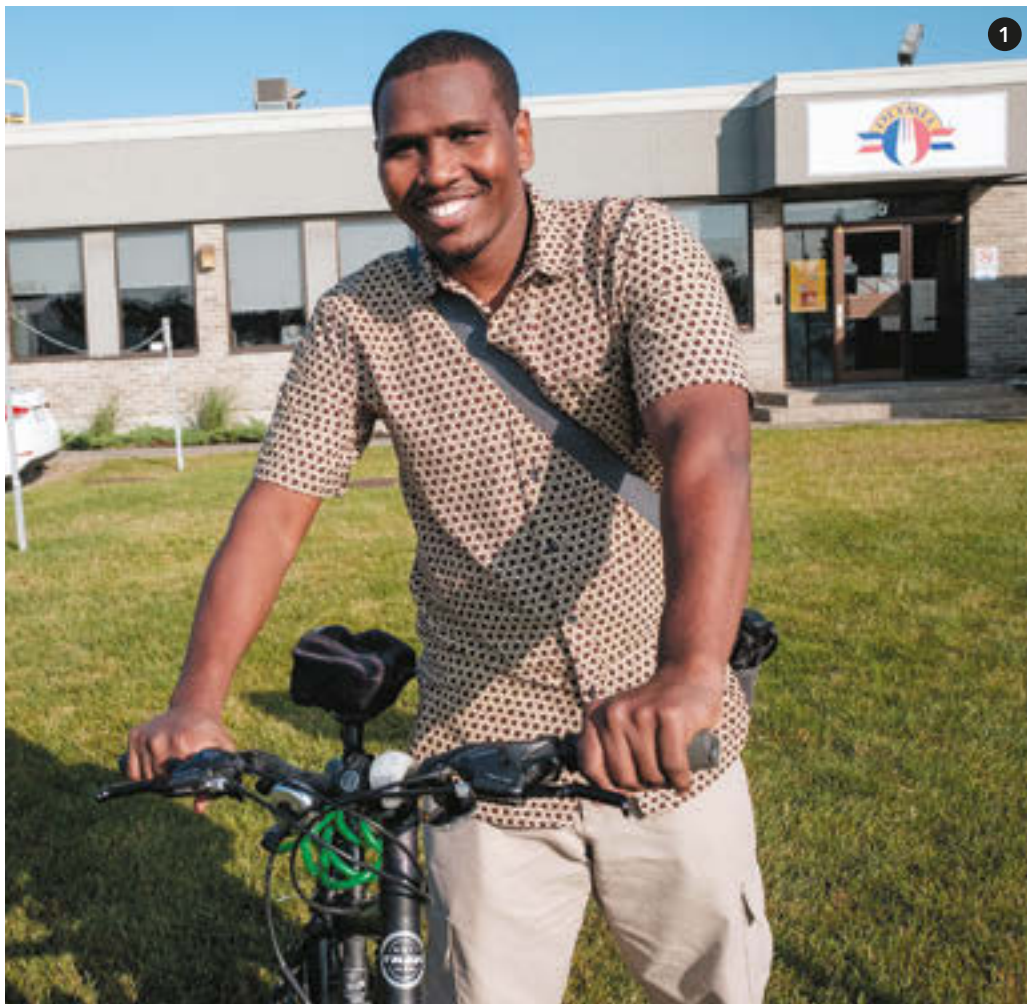
Son cri du cœur, il faut le mettre en contexte. Depuis des années, le milieu s'organise et mène d'importantes batailles, notamment pour l'obtention d'un salaire digne à l'embauche. L'objectif de 15 \$ l'heure demeure présent, mais se heurte à l'intransigeance des propriétaires. «On se bat pendant des mois, voire des années, pour des augmentations de 0,25 \$, 0,50 \$, et ensuite les employeurs rechignent à les indexer aux hausses du salaire minimum», ajoute-t-il. Il faut savoir qu'en CHP, la moyenne salariale oscille aux alentours de 13 \$ l'heure. Un taux qui est bien en deçà du salaire horaire de 15,10 \$ consi-

1. La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$ dans 41 résidences privées pour aîné-es au Québec: Évaluation des gains salariaux. Louise Boivin, professeure au département de relations industrielles (UQO).

2. Grève des préposées aux bénéficiaires: les résidences privées pour personnes âgées ont-elles les moyens de payer décemment leurs employés? Anne Plourde, IRIS, billet de blogue, 6 juin 2019.

TRAVAIL ET IMMIGRATION

SYNDICALISME 101 POUR TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS IMMIGRANTS



1. Faram Hassan Doudoub : « En arrivant ici, on n'avait aucune idée de la manière dont fonctionne un syndicat. Comment les gens sont-ils protégés ? De quelle façon se déroule une négociation ? Nous avons vite obtenu réponse à nos questions. Le syndicat est toujours disponible et à l'écoute pour faciliter la communication entre toutes et tous. Nous travaillons dans un milieu de travail empreint de civisme et c'est en grande partie, grâce à lui. C'est très positif. Ça me donne envie, un jour, de m'impliquer pour défendre les droits des travailleuses et travailleurs. »

2. René Goyette : « L'arrivée des Djiboutiens et des Mauriciens à l'usine est très enrichissante. On apprend beaucoup en étant mutuellement en contact les uns avec les autres. Pour eux, le travail d'adaptation est énorme, bien plus que pour nous ! Ils doivent composer avec notre façon de parler et nos mœurs ; ils doivent se familiariser avec la façon de travailler ici ainsi qu'avec nos équipements. Par exemple, ce qu'ils ont connu de plus gros dans leur pays pour déplacer du matériel, c'est un transpalette à main. On en rit de bon cœur avec eux ! »

Les problèmes de recrutement dans plusieurs entreprises au Québec sont criants. Certaines peinent plus que d'autres à trouver des candidates et des candidats désireux d'entrer à leur service. C'est le cas de l'abattoir d'Olymel de Berthier qui a, notamment, décidé de recourir à un programme du gouvernement fédéral pour embaucher du personnel. Récit d'une réussite annoncée.

« Les jeunes ont l'embarras du choix sur le marché du travail ; ils y pensent deux fois avant d'aller travailler dans une usine d'abattage et de découpe de poulet avec une cadence dure à tenir dans des conditions parfois exécrables », souligne d'entrée de jeu le président du syndicat, Richard Rocheleau. Quand les problèmes de dotation s'accroissent chez Olymel à Berthier, l'entreprise doit agir rapidement pour pouvoir maintenir ses activités, voire éviter la délocalisation. Dans ce contexte, les dirigeants décident de recruter une vingtaine de Djiboutiens et de Mauriciens grâce au programme fédéral de travailleuses



et travailleurs étrangers temporaires. Le syndicat, lui, réclame de pouvoir participer à leur accueil et à leur intégration. « On souhaitait les informer du syndicat en place et leur dire que nous sommes là pour les aider à s'adapter au Québec et à la vie syndicale à l'usine », explique encore Richard Rocheleau.

Bien sûr, le syndicat tient aussi à conserver son rapport de force vis-à-vis de l'employeur.

« Les nouveaux arrivants vont devenir une masse critique. Il faut les écouter et comprendre leurs attentes, car ils pourraient développer une sensibilité toute patronale qui deviendrait plus difficile à renverser », ajoute le président du syndicat qui tient à créer de bonnes relations entre tous les membres et qui pense déjà à la négociation de 2023. Celui-ci comprend pourquoi les nouvelles recrues n'ont pas le réflexe de critiquer « la main qui les nourrit », puisque l'employeur leur ouvre grandes ses portes. « Nous devons gagner leur confiance et leur démontrer qu'avec notre action syndicale, on réussit à se faire respecter et à améliorer nos conditions de travail. La prochaine négo pourrait être difficile. Il faut y voir dès maintenant. »

Aux premières loges

Aussitôt informé de l'arrivée des travailleurs immigrants, le comité exécutif du syndicat identifie les responsables qui les recevront à l'aéroport. Ceux-ci se munissent de la banderole syndicale, de tuques et de casquettes à distribuer et préparent leur discours de bienvenue dans lequel ils expliquent leur rôle syndical.

Le lendemain de leur arrivée, le vice-président du quart de soir, Jean-Guy Thérien, est libéré aux frais de l'employeur pour les aider à se familiariser avec le mode de vie québécois. Ouverture de compte bancaire, repérage des commerces de première nécessité, des hôpitaux, des écoles et autres organismes à connaître. Ce tour de ville est fort utile.

À l'automne, le syndicat organisera une journée thématique pour stimuler la fibre syndicale de tous ses membres, en collaboration avec le Conseil central de Lanaudière. « Nous leur présenterons une rétrospective historique des luttes dans la région, les batailles du syndicat avec des témoignages à l'appui et répondrons aussi à toutes leurs questions sur le fonctionnement démocratique de la CSN », explique Richard Rocheleau. Fort de toutes ses années de militantisme, celui-ci voit loin. Il estime qu'il serait stratégique de créer un siège de délégué au conseil syndical qui serait réservé à un camarade issu du programme de travailleurs étrangers. « Ce ne serait pas seulement utile pour bien intégrer les nouveaux camarades, mais aussi pour favoriser leur implication syndicale et leur mobilisation. D'ailleurs, j'ai déjà entendu l'un d'entre eux blaguer à l'endroit du vice-président du quart de soir en disant qu'il tentera de ravir sa place aux prochaines élections. C'est bon signe ! », dit-il avec un clin d'œil. ● Ariane Gagné



BENVOYONS.QUEBEC

LA VÉRITÉ SUR LE SECTEUR PUBLIC

A lors que s'achève la consultation des 150 000 membres du secteur public de la CSN sur les demandes à formuler en vue des prochaines négociations, et à quelques semaines du dépôt des cahiers de revendications auprès du gouvernement, les fédérations réunies au sein du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP), soit la FEESP, la FNEEQ, la FP et la FSSS, lancent une campagne de sensibilisation aux réalités des travailleuses et des travailleurs des services publics.

La campagne *Ben voyons!*, développée sous la forme d'un jeu-questionnaire, se déploiera sur plusieurs semaines par un affichage massif dans l'espace public, par une opération de visibilité via le microsite www.benvoyons.quebec, ainsi que par une offensive sur les médias sociaux. Elle vise principalement à poursuivre l'opération de démythification du travail fait quotidiennement par les employé-es de l'État, une opération menée par la CSN depuis plusieurs années. «Les mythes sur le secteur public ont la vie dure. Ils font partie des sujets

de prédilection de plusieurs chroniqueurs et sont encore propagés par certains politiciens. Nous devons encore, malheureusement, remettre les pendules à l'heure quant aux réelles conditions de vie de celles et ceux qui soignent, éduquent et accompagnent la population, et qui répondent à ses besoins», explique Caroline Senneville, vice-présidente de la CSN et responsable des négociations du secteur public.

La campagne vise aussi à outiller les membres, afin qu'ils puissent répliquer aux propos erronés et parfois désobligeants qui peuvent être tenus par des personnes de leur entourage. L'opération *Ben voyons!*, en parlant entre autres de surcharge et de précarité, s'attaque notamment aux mythes des salaires supposément exorbitants du secteur public et de la fameuse sécurité d'emploi. Avec des questions simples et des réponses surprenantes qui mettent de l'avant des faits encore méconnus sur les conditions de travail et les conditions salariales du personnel des services publics, la CSN jette donc ainsi, dès maintenant, les bases de son argumentaire pour la négociation qui s'amorce.

La campagne Ben voyons! se déploiera sur plusieurs semaines, notamment par un affichage massif dans l'espace public. Visuel de campagne: Raphaëlle Aubin et Melanie Lambrick

Le gouvernement du changement, vraiment ?

Bien que certains aient pu espérer que les troupes de François Legault, après avoir été élues en promettant du changement, s'inscrivent dans un réel exercice de restauration et de mise en valeur des services à la population, il n'en est rien. À peine un an après son élection, voilà que le gouvernement caquiste semble vouloir jouer dans le même film que son prédécesseur libéral. En septembre dernier, malgré des surplus budgétaires historiques de près de huit milliards, François Legault a tenu à informer les quelque 500 000 travailleuses et travailleurs des services publics que les coffres de l'État seraient vides lorsque viendrait le temps d'injecter de l'argent dans les réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation et dans les organismes gouvernementaux. Alors qu'il disait vouloir réparer les dégâts causés par des années de compressions budgétaires, il semble bien que ses lubies (maternelles 4 ans, troisième lien à Québec, etc.) l'aient emporté sur les autres considérations.

«Les surplus appartiennent aux Québécois; ils n'appartiennent pas aux groupes de pression; ils n'appartiennent pas aux syndicats», répète le premier ministre depuis quelques semaines. C'est aussi à cette ligne de communication que la campagne *Ben voyons!* répond; une ligne des troupes caquistes qui, tout en étant méprisante pour le personnel des réseaux, semble être l'argument phare du gouvernement en vue des prochaines négociations. «Que dit monsieur Legault lorsqu'il s'exprime ainsi? Que ses propres employé-es ne sont pas des citoyennes et des citoyens à part entière? Pourtant ils paient des impôts, comme tout le monde, et ils contribuent grandement à la vie économique du Québec, particulièrement dans les régions, où ils forment une part importante de la population active», ajoute Caroline Senneville.

La question du nécessaire réinvestissement est aussi abordée par la campagne, sous l'angle de la crise dans les réseaux. Les travailleuses et les travailleurs des établissements de santé et de services sociaux, d'éducation et des organismes gouvernementaux sont, encore aujourd'hui, les personnes les plus touchées par les conséquences désastreuses de la gouvernance libérale. Ils ont vécu doublement les effets de l'austérité: d'abord en subissant, comme l'ensemble de la population, la diminution de l'accessibilité à divers services et, ensuite, en voyant leurs conditions de travail se détériorer gravement.

Le secteur public étant le plus important secteur d'emploi au Québec, les conditions de travail et les salaires qui y seront négociés au cours des prochains mois influenceront l'ensemble du marché du travail québécois. C'est pourquoi les fédérations du CCSPP mettent dès maintenant leurs énergies à convaincre la population du bien-fondé de leurs revendications et invitent l'ensemble des membres de la CSN à prendre part à la campagne *Ben voyons!* ●

Katerine Desgroseilliers



ASSURANCE-EMPLOI

UNE BONNE NOUVELLE POUR LES CHÔMEUSES ET LES CHÔMEURS

Les travailleuses et les travailleurs victimes des injustices causées par le programme d'assurance-emploi, dont le fameux trou noir, peuvent enfin se réjouir... en partie. Le gouvernement annonçait en août le rétablissement du tribunal tripartite de contestation de l'assurance-emploi pour 2021.

À ce tribunal tripartite d'appel, dorénavant nommé Commission d'appel de l'assurance-emploi, siégeront des représentants du gouvernement, des employeurs et des organisations syndicales. Rappelons que les conservateurs de Stephen Harper avaient aboli, par pure idéologie, l'ancien modèle pour le remplacer par un tribunal qui s'est finalement avéré inefficace quant aux délais, à l'équité, à la transparence, à l'accessibilité et à la protection des chômeuses et chômeurs. Rien de moins.

Pour la CSN et l'ensemble des organisations syndicales, même si le problème du trou noir, qui prive des milliers de personnes de prestations, n'est pas réglé, le retour du tribunal constitue un pas dans la bonne direction. « Nous aurions espéré le rétablissement du tribunal avant 2021, mais c'est quand même une bonne nouvelle pour les travailleuses et travailleurs qui pourront enfin être traités avec justice et respect, explique Jean Lacharité, vice-président de la CSN. Cette victoire fait suite à une campagne de longue haleine menée par les organisations syndicales, les groupes de défense des chômeurs et les groupes de femmes pour permettre aux personnes en chômage qui interjetent appel de bénéficier d'un traitement équitable. »

Le gouvernement devra maintenant s'attacher à trouver des solutions au trou noir qui pénalise injustement des travailleuses et travailleurs de certaines régions au pays. ●

Noémi Desrochers

RELÈVE SYNDICALE

À CHAQUE GÉNÉRATION SES DÉFIS

Perché entre les montagnes et le lac Stukely, le camp de villégiature Jouvence devient chaque mois d'août le terrain de jeux des syndicalistes de l'École de la relève syndicale.

Par Camille Godbout

Cet été, c'est là qu'un gardien d'animaux de zoo, une préposée aux bénéficiaires et un travailleur de l'Usine Bridgestone ont trouvé qu'ils ont beaucoup plus en commun qu'ils ne pouvaient l'imaginer. Fondée par le comité national des jeunes de la CSN, pour et par les jeunes syndiqué-es, l'École de la relève syndicale en est à sa 15^e année d'existence. Ce sont donc les membres du comité qui plani-

De la formation à l'action

« On est plein de nouvelles et de nouveaux et on ne sait même pas comment proposer des choses dans nos assemblées générales. On a besoin de savoir comment ça fonctionne pour faire changer les choses, et c'est pour ça qu'on est venus ici », ont souligné d'une même voix Lina Munger et Jean-Benoît Barrette, qui travaillent tous les deux au Cégep de Chicoutimi. Au retour de l'école de la relève, Lina, motivée par les conseils et les échanges qu'elle y a eus, a postulé au comité exécutif du personnel de soutien du Cégep de Chicoutimi, et a été élue vice-présidente!

« Ce que j'apprécie le plus de cette formation, c'est de voir que les jeunes ne façonnent pas seulement le futur du syndicalisme, ils en représentent le visage actuel », fait remarquer Véronique De Sève, vice-présidente de la CSN et responsable politique du comité national des jeunes. On accueille une diversité de jeunes, venant des quatre coins du Québec, et ça nous rappelle que le syndicalisme est bien vivant et fort à la CSN. » Il s'agit sans contredit d'un moment privilégié pour les jeunes syndicalistes de discuter entre eux d'expériences similaires, malgré des milieux de travail qui ne peuvent être plus diversifiés.



Fondée par le comité national des jeunes de la CSN, pour et par les jeunes syndiqué-es, l'École de la relève syndicale en est à sa 15^e année d'existence.

fient, organisent et animent la formation. Une spécificité qui plaît et inspire certainement les militantes et militants présents. « C'est le fun de voir que les animatrices et animateurs, qui ont le même âge que nous, possèdent des connaissances aussi profondes sur les conventions collectives et leur application, des trucs que je commence à comprendre un peu. Ça m'inspire à en apprendre plus », a mentionné l'une des participantes.

Comme à chaque édition, les invité-es ont insufflé une dose de détermination chez les participantes et participants. L'un des fondateurs du comité national des jeunes, Jean Lortie, était d'ailleurs de la partie. Bien du chemin a été parcouru depuis les débuts du comité — qui, à l'époque, s'appropriait un placard à balais afin d'en faire son quartier général. L'ancien président du comité a toutefois tenu à rassurer les militantes et militants présents: « Il n'y a pas d'âge d'or du syndicalisme, chaque génération doit faire face à ses propres défis. Ne laissez pas les donneurs de leçons vous impressionner. »

Une affaire de famille

Avec un programme bien rempli de formations, discussions et conférences, les après-midi libres permettent aux participantes et participants de se ressourcer pour les prochaines luttes. Les enjeux de conciliation travail-famille-études font d'ailleurs partie des préoccupations récurrentes entendues lors des échanges. « C'est un immense défi, et mon employeur n'est pas toujours conciliant avec notre réalité. Ça va certainement faire partie des enjeux de notre prochaine négociation », pouvait-on entendre pendant les ateliers.

Conciliation famille-travail-études, militantisme, disparité de traitement, pénurie de main-d'œuvre et changements climatiques : les militantes et militants présents sont bien conscients de l'immensité des défis qu'ils auront à relever dans le futur. Il y a encore beaucoup de pain sur la planche, mais tous quittent l'École de la relève syndicale avec de nouvelles cordes à leur arc et, surtout, en sachant qu'ils ne sont pas seuls. ●



FAIRE.LE.POINT

Pour cette nouvelle baladodiffusion, l'équipe du *Point syndical* vous propose un entretien entre Amy Côté, agente de mobilisation chez Oxfam-Québec, et Jacques Létourneau, président de la CSN. Un échange autour de la solidarité internationale et la façon dont elle s'opère sur le terrain. En voici quelques extraits.

JACQUES : En quoi consiste ton travail d'agente de mobilisation ? C'est un titre assez large !

AMY : Je travaille chez Oxfam depuis une douzaine d'années. Différents mandats, différents projets. Depuis cinq ans, je suis agente de mobilisation pour les programmes au Québec. Je suis spécialement dédiée à la mobilisation de nos stagiaires et de nos coopérants volontaires, une fois qu'ils sont de retour. On envoie des gens travailler à l'international, mais une fois qu'ils reviennent, ils veulent garder des liens avec nous, rester engagés, contribuer à Oxfam. Mon travail, c'est de communiquer avec eux, de développer des activités dans lesquelles ils peuvent s'impliquer.

JACQUES : Donc, tu restes au Québec ?

AMY : Je ne me promène plus tant que ça. J'ai aussi fait deux ans comme coopérante en Bolivie, donc j'ai une expérience de coopérante moi-même, ce qui est essentiel pour la réalisation de mon travail. Je connais leur réalité, ce qu'ils vivent au retour, quels sont leurs besoins.

JACQUES : Concrètement, ça ressemble à quoi un projet en Bolivie ?

AMY : J'étais conseillère en développement et gestion, donc j'ai appuyé la gestion de projets, dont le développement et la conception. Je travaillais avec une école partenaire de formation technique, un peu l'équivalent du volet technique du cégep. Ils voulaient bâtir une garderie, puisque plusieurs jeunes étudiantes qui voulaient étudier étaient souvent freinées par la réalité d'être mère. L'école

voulait donc offrir un accès à un service de garde éducatif pour les enfants des étudiantes. On a embauché une conseillère en gestion de garderie, ici au Québec, pour accompagner l'école partenaire dans le développement de ce projet-là. C'était une éducatrice qui connaissait très bien le milieu des CPE et des garderies en milieu familial, qui est allée en Bolivie pour accompagner le partenaire. Mais ce n'est pas juste de prendre notre formule ici, et de l'imposer là-bas, il faut être au courant des bonnes pratiques, et d'essayer de les adapter là au contexte local.

JACQUES : Tu expliques que tu t'occupes de ceux et celles qui reviennent, qui ont acquis un bagage et de l'expérience pendant leur période à l'étranger. C'est quoi le type de suivi qui se fait avec eux à leur retour ? Est-ce qu'ils s'engagent dans des causes ?

AMY : Je pense que, pour la majorité, ils reviennent avec un vécu qu'ils veulent partager, et ce, de différentes façons. Ça peut être autant contribuer à des campagnes d'Oxfam qu'encourager d'autres jeunes à y participer. On souhaite que les gens deviennent ou restent des gens engagés, que ce soit pour la solidarité internationale ou pour d'autres causes. On désire que ces gens-là restent avec un côté « indigné » et un sentiment de pouvoir changer les choses. Mon travail, essentiellement, c'est de leur proposer des occasions. C'est un peu difficile parce que je travaille avec un réseau de gens invisibles, avec des gens qui sont à l'autre bout de leur courriel ou de Facebook, alors j'ai un défi d'innover dans nos communications.

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

LE POINT. EN BREF



FNEEQ-CSN

50 ANS À FAIRE ÉCOLE

La FNEEQ-CSN souligne cette année le 50^e anniversaire de sa fondation. Fière du syndicalisme engagé et humaniste qu'elle pratique, la fédération a choisi de célébrer cet important événement en rendant accessibles son histoire ou, plus précisément, ses histoires. Une équipe de militantes, de militants et de salarié-es ont recueilli souvenirs et écrits afin de faire connaître les luttes, les bons coups et les moments marquants qui ont fait de la fédération ce qu'elle est devenue. La fédération procédera au lancement de ce livre – qui dépeint sans complaisance certains pans méconnus de son histoire – à son conseil fédéral de décembre.

UNE ILLUSTRATION D'ALAIN RENO

379
millions

Manque à gagner dans les centres jeunesse

– bilan annuel des DPJ

LES BOUTIQUES LA CORDÉE DE MONTRÉAL MAINTENANT SYNDIQUÉES

La CSN a déposé, en août dernier, une requête en accréditation au Tribunal administratif du travail (TAT) pour représenter les 90 salarié-es des deux boutiques *La Cordée* situées sur l'île de Montréal. Cette requête a finalement été accordée le 19 septembre. Il s'agit d'une première percée en termes de syndicalisation dans le domaine du commerce de détail spécialisé dans la vente d'articles de sport et de plein air.

Les employé-es visés par l'accréditation travaillent au service à la clientèle en magasin et en ligne, à l'atelier ainsi qu'à l'arrière-boutique des deux succursales situées respectivement sur la rue Sainte-Catherine et sur le boulevard Saint-Laurent à Montréal.

Cette nouvelle accréditation vient ouvrir la voie pour la défense et la reconnaissance des droits des travailleuses et travailleurs de ce secteur en pleine transformation.



FESTIVAL DU NOUVEAU CINÉMA

UNE PERCÉE MAJEURE POUR TOUT LE SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENTIEL

Ce n'est rien de moins qu'une petite révolution qui s'est produite cet été dans le secteur de l'événementiel au Québec, alors que le Tribunal administratif du travail (TAT) a reconnu les travailleuses et les travailleurs du Festival du nouveau cinéma (FNC) comme salarié-es, au sens du Code du travail. Jusque-là, ceux-ci étaient considérés comme des travailleurs autonomes.

Cette nouvelle reconnaissance leur permet dorénavant de bénéficier de différentes protections prévues au code, dont le droit d'accumuler des indemnités de vacances ou encore des journées de maladie, du jamais vu dans le secteur de l'événementiel, souvent marqué par l'arbitraire en matière de conditions de travail.

Les travailleuses et travailleurs du FNC, réunis au sein du Syndicat de l'événementiel-CSN, ont adopté leur toute première convention collective en juillet dernier, un précédent très positif pour quiconque œuvre dans ce secteur d'activité.



BIENVENUE À LA CSN

Entre le 15 mai et le 15 septembre 2019, 20 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 383 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignent à la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

BAS-SAINT-LAURENT

- SP D'ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DU BAS-SAINT-LAURENT – SECTION SSMO L'ÉLAN (FP-CSN)
- SP D'ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DU BAS-SAINT-LAURENT – SECTION ACTION TRAVAIL RIMOUSKI-NEIGETTE (FP-CSN)
- ST DES CPE DE LA MRC RIMOUSKI-NEIGETTE – SECTION CPE DE L'AURORA BORÉALE (FSSS-CSN)

CŒUR DU QUÉBEC

- STT DE DRAKKAR (FEESP-CSN)

LANAUDIÈRE

- S DES TRAVAILLEUSES EN SERVICE DE GARDE DE LANAUDIÈRE – SECTION CP DE LA TOUPIE (FSSS-CSN)

LAURENTIDES

- ST EN CP RÉGION LAURENTIDES – SECTION CPE FLEUR DE POMMIER (FSSS-CSN)
- ST DE LA MOE (FSSS-CSN)
- STT DES AUTOBUS LE PROMENEUR (FEESP-CSN)

MONTÉRÉGIE

- STT DES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES – SECTION MERCEDEZ-BENZ RIVE-SUD (FIM-CSN)
- STT DES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES – SECTION BÉTON BRUNET VALLEYFIELD (FIM-CSN)

MONTREAL MÉTROPOLITAIN

- S MONTRÉALAIS DE L'INFORMATION (FNC-CSN)
- S MONTRÉALAIS DE L'INFORMATION – SECTION CORRIERE ITALIANO (FNC-CSN)
- STT EN INTERVENTION COMMUNAUTAIRE – SECTION SPECTRE DE RUE EMPLOYÉES DE BUREAU (FSSS-CSN)
- STT DES STATIONNEMENTS DE MONTRÉAL – SECTION LE SEAFORTH (FC-CSN)
- STT DES STATIONNEMENTS DE MONTRÉAL – SECTION CHÂTEAU ST-AMBROISE (FC-CSN)
- STT DES STATIONNEMENTS DE MONTRÉAL – SECTION SQUARE DOMINION (FC-CSN)
- STT DES CENTRES AQUATIQUES DU QUÉBEC – SECTION SODEM ST-ROCH (FEESP-CSN)

OUTAOUAIS

- S DU SERVICE DES INCENDIES DE LA VILLE DE GRACEFIELD (FEESP-CSN)

QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES

- STT MUNICIPAUX DE LA VILLE DE DONNACONA (FEESP-CSN)
- STT SPÉCIALISÉS DES STATIONNEMENTS INDIGO (FC-CSN)



ILS FONT PLIER UN GÉANT MONDIAL DU CHOCOLAT

C'est à la suite d'une grève d'une quarantaine d'heures, déclenchée le dimanche 22 septembre, que les travailleuses et travailleurs de Barry Callebaut ont voté en faveur d'une entente de principe avec leur employeur. Sur le plan salarial, les syndiqué-es ont notamment obtenu 20,5 % d'augmentation sur six ans : 5 % la première et la troisième année ainsi que 4,5 % la quatrième année. On note aussi que les primes pour les quarts de travail de soir, de nuit et de fin de semaine sont augmentées de 50 %.

Après une première grève de 36 heures, les syndiqué-es avaient déjà réalisé plusieurs gains relatifs aux conditions de travail comme une diminution de la surcharge de travail par la création de 26 postes réguliers à temps complet.

« C'est par notre solidarité sans failles que nous avons été en mesure de faire des gains significatifs malgré l'éloignement du centre décisionnel de Chicago », a résumé Roland Piché, président du Syndicat des salariés de Barry Callebaut Canada.

Les nouvelles technologies présentent des avantages indéniables au travail. Mais quelles en sont les répercussions sur notre santé, notre sécurité et sur la nature même du travail ? Un rendez-vous à ne pas manquer à Trois-Rivières les 6 et 7 novembre prochain.

LE PRINCIPE VITAL

De toutes les saisons, l'automne est celle de la grande rentrée. Et bien que nous l'évoquions dans sa grande singularité, cette rentrée est bien sûr multiple : tantôt scolaire et universitaire, tantôt politique et (parfois) électorale... La nôtre est syndicale avant tout. Mais il en est une autre plus rarement évoquée, parce que vécue dans l'individualité, celle qui nous pousse à rentrer en soi et à nous poser, malgré l'effervescence collective engendrée par nos luttes et revendications. Fort heureusement, elle coïncide avec la rentrée littéraire et ses incontournables salons du livre.

C'est d'ailleurs au Salon du livre de Montréal, en novembre, que la CSN décerne depuis neuf ans le prix Pierre-Vadeboncoeur



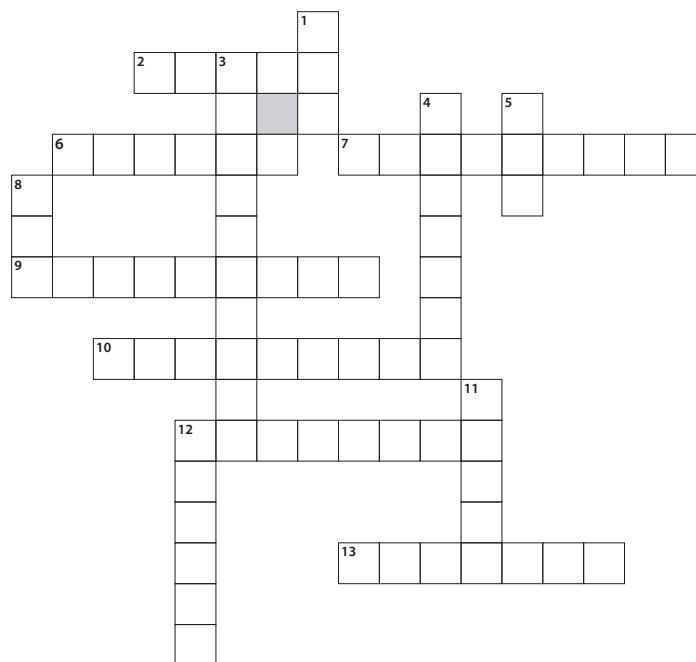
L'ABSENCE. ESSAI À LA DEUXIÈME PERSONNE, BORÉAL EXPRESS, 1985, 143 P.

à un ou une auteure pour le meilleur essai en science humaine, sociale ou politique publié durant l'année au Québec. Vadeboncoeur, bien connu dans notre organisation pour y avoir été conseiller syndical de 1950 à 1975, est surtout un écrivain d'exception, qui a remporté de nombreux prix et distinctions sur plus de 30 ans. *La ligne du risque* (1963) est l'une de ses œuvres les plus connues. Mais qui connaît *L'Absence*, un recueil d'une vingtaine de textes qui abordent des sujets comme l'art ou la littérature, la correspondance, et l'amour aussi? « Il faut que vous entendiez bien ceci : qu'il est un tiers état dans l'être, où s'anéantit la distinction de la possession et la non-possession et où cette opposition ne veut plus rien dire. (...) La vie y est tout à fait libre. Présence et absence ici ne s'opposent plus le moins. » (p. 54)

Avec une grande sensibilité, l'auteur mène sa réflexion vers plus de liberté (de penser, d'agir), de joie (de vivre) et vers l'Autre aussi, avec beaucoup d'humanité. Son écriture à la fois dense et limpide – parfois, ce qui semble a priori impénétrable, soudain, devient lumineux – porte à la méditation, si les conditions sont réunies. Sur le ton de la confiance, le propos vibre de ce que l'auteur nomme lui-même le « principe vital ». Et c'est là l'essentiel.

L'œuvre de Pierre Vadeboncoeur, décédé en 2010, est constituée de 29 ouvrages, dont le dernier *La clef de voûte* paru en 2008. ● **Constance Roussy**

Disponible en librairie



MOTS ENTRECROISÉS

ÉDUCATION

Horizontalement

- 2. Organisation syndicale affiliée à la CSN qui représente des enseignants.
- 6. Aide financière accordée à un étudiant.
- 7. Durée des études accomplies par une personne.
- 9. Niveau d'enseignement offert dans les cégeps.
- 10. Qualité d'une personne qui a le sens de l'enseignement.
- 12. Poursuit des études.
- 13. Domaine constitué de connaissances obtenues grâce à l'observation et à l'expérimentation.

Verticalement

- 1. Acronyme d'une université québécoise située à l'extérieur de Montréal.
- 3. Fait acquérir la connaissance ou la pratique d'une discipline.
- 4. Nom du ministre québécois de l'Éducation.
- 5. Diplôme sanctionnant les études universitaires de premier cycle.
- 8. Diplôme sanctionnant les études collégiales.
- 11. Période d'études pratiques.
- 12. Parcours successif des divers degrés d'enseignement.

LE JEU DES SEPT DIFFÉRENCES

par Boris

