

LE POINT SYNDICAL



LE JOURNAL DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC

**S'ORGANISER
POUR SUSCITER
L'ACTION COLLECTIVE**



LA SOURDE OREILLE

Un triste constat se dégage depuis l'arrivée au pouvoir des caquistes : ils n'écoutent pas la population. Les innombrables critiques qui se soulèvent chaque fois qu'ils sortent de leur chapeau idéologique un projet de loi mal ficelé en témoignent. Dans son discours de trône, François Legault disait vouloir faire preuve d'humilité. Pourtant, lui et quelques-uns de ses ministres influents s'entêtent, dans un manque navrant de transparence et de consultation, à braquer les gens avec la mise en œuvre précipitée, voire irréfléchie, de certaines promesses électorales.

Jacques Létourneau
Président de la CSN



Le gouvernement Legault s'entête, dans un manque navrant de transparence et de consultation, à braquer les gens avec la mise en œuvre précipitée de certaines promesses électorales.

En novembre dernier, un sondage Léger nous apprenait que le projet phare de la CAQ sur les maternelles 4 ans ne récolte qu'à peine 29% d'appui. En désaccord avec ce projet, la CSN revendiquait plutôt un réinvestissement dans les services de garde, qui ont fait leurs preuves, ainsi que dans le réseau de l'éducation, pour améliorer l'accès des enfants aux services spécialisés. Trop sûr de son coup et malgré la masse de critiques qui lui tombaient dessus, le gouvernement a choisi de faire fi de ces doléances. Le ministre de l'Éducation, Jean-François Roberge, a ainsi persisté à vouloir créer de nouvelles classes de maternelles 4 ans, même si celles-ci coûteront six fois plus cher que ce qui avait été promis en campagne électorale. Un tel entêtement continuera à déstabiliser le réseau actuel de la petite enfance; celui-ci se verra soutirer des éducatrices qui seront embauchées comme enseignantes au sein de ces classes dans un contexte alarmant de pénurie de main-d'œuvre.

Et que dire de la volte-face de la CAQ sur sa réforme bâclée du programme d'immigration visant les étudiants et les travailleurs étrangers temporaires? Après être demeurés insensibles devant le cri du cœur de personnes menacées de renvoi, après avoir vu les groupes de tous les horizons dénoncer cette réforme, le ministre de l'Immigration,

Simon Jolin-Barrette, et le premier ministre Legault n'ont eu d'autre choix que d'accorder un droit acquis aux actuels bénéficiaires du programme. Ils ont ainsi démontré à quel point ils sont parfois déconnectés de la réalité en termes de besoins de main-d'œuvre et de respect de la parole donnée.

Les employé-es de soutien des écoles auraient, pour leur part, souhaité être consultés avant le dépôt par le ministre Roberge – encore! – du projet de loi 40 sur l'abolition des commissions scolaires. En faisant cavalier seul une fois de plus, le gouvernement, dans une grande opacité, désire abolir leurs fondements démocratiques pour centraliser les pouvoirs auprès du ministre, réduisant par le fait même le poids des régions tout en aggravant les iniquités déjà présentes au sein du réseau. Pour faire taire les critiques, il a abandonné son intention de procéder par bâillon. Mais le projet de loi ne saurait être adopté sans une réelle consultation publique.

Le secteur public sur le qui-vive

Après ce tour d'horizon des façons de faire pour le moins discutables de la CAQ, on peut s'interroger sur la négociation qui se profile avec les travailleuses et travailleurs du secteur public. Inutile de rappeler que ceux-ci ont été terriblement affectés par des années de compressions budgétaires, mais François Legault s'est déjà mis un pied dans la bouche en affirmant que les surplus doivent revenir dans les poches des Québécoises et des Québécois et non dans celles des syndicats. Aux dernières nouvelles, les 500 000 employé-es du secteur public sont bien québécois, eux aussi. Faut-il plutôt comprendre des propos du premier ministre que les coffres leur seront fermés au moment de négocier avec eux?

Si le gouvernement de la CAQ compte échapper à la nécessité d'améliorer leurs conditions de travail, il se fourvoie encore. La CSN lui rappellera qu'il devra reconnaître le travail essentiel des personnes qui soignent, accompagnent, entretiennent, réparent, soutiennent, surveillent, enseignent et protègent, répondant ainsi aux besoins de la population du Québec. C'est toute la CSN qui soutiendra leur lutte pour des conditions de travail dignes de ce nom. ●

LE POINT SYNDICAL Décembre . 2019 . Janvier . 2020

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 16 600 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 : Jean-François Coutu • VERSION WEB : Jean-François Ranger et Mathieu M.-Perron • IMPRESSION : Hebdo Litho • DISTRIBUTION : Module distribution – Communications CSN • Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus 514 598-2233 • ISSN : 2561-7435 • Dépôt légal : BAnQ 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

RÉFORME ROBERGE

Inquiétudes pour l'avenir de l'instruction publique

4 POINT.D'ÉQUILIBRE

FEMMES RACISÉES AU QUÉBEC

Une main-d'œuvre bon marché

5 POINT.D'ANCRAGE

LES SEPT VIES D'UN SYNDICAT

PLUS : Inspectrices et inspecteurs de EXO

6 POINT.NÉVRALGIQUE

RTC : UNE EXPERTISE INTERNE MOINS CHÈRE ET PLUS VERTE

PLUS : Barry Callebaut, faire plier un géant mondial du chocolat

7 POINT.PUBLIC

S'ORGANISER POUR SUSCITER L'ACTION COLLECTIVE

8 DOSSIER

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES : ATTENTION AUX MIRAGES

10 POINTS.MARQUANTS

ÉNERGIR : UNE FORMULE INUSITÉE

11 POINTS.MARQUANTS

EMPREINTE ÉCOLOGIQUE : 5 ÉLÉPHANTS

PLUS : Services de sage-femme, une victoire pour les femmes du sud-ouest de Montréal

12 POINT.DE.MIRE

PEQ : À L'ÉCOUTE ?

PLUS : Yvon Rivard, lauréat du prix Pierre-Vadeboncoeur 2019

LE.BALADO.DU.NUMÉRO 13

LE.POINT.EN.BREF 14

POINT.DE.REPOS 16

RÉFORME ROBERGE

INQUIÉTUDES POUR L'AVENIR DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE

Au Québec, les dernières décennies ont été marquées par des politiques d'austérité et des compressions budgétaires importantes. Cela s'est inévitablement traduit dans le quotidien des élèves et des parents : les écoles tombent en ruines ; les élèves peinent à obtenir les services auxquels ils ont droit. Les travailleuses et travailleurs — dont les employé-es de soutien que nous représentons — portent le réseau à bout de bras et sont épuisés.

Par **Thierry Larivière**



Plutôt que de s'attaquer aux problèmes criants que rencontre le réseau, le gouvernement a décidé de bouleverser des structures, certes imparfaites, mais utiles, en mettant la hache dans la démocratie, en centralisant plusieurs pouvoirs au sein du ministère de l'Éducation et en exacerbant les iniquités sociales en place. La CSN est inquiète des conséquences du projet de loi 40 pour l'avenir de l'instruction publique au Québec.

Iniquités enchâssées dans la loi

Le projet de loi 40, dans sa forme actuelle, viendra accentuer les problèmes d'iniquités et de ségrégation sociale que nous connaissons déjà avec l'école à « trois vitesses » : écoles publiques « ordinaires », écoles publiques à programmes sélectifs et écoles privées. De plus, il favorise plus de concurrence entre les écoles en éliminant les restrictions territoriales lors de l'inscription. Le gouvernement permet déjà aux écoles publiques de mettre en place des programmes sélectifs, souvent onéreux, instituant ainsi des frais de scolarité pour l'école publique. L'addition de ces deux mesures aura des conséquences directes sur la qualité de l'éducation, sur l'accessibilité et sur l'équité de notre système public.

Pourtant, en 2016, lorsque le Conseil supérieur de l'éducation affirmait que nous risquons « d'atteindre un point de bascule et de reculer sur l'équité », le ministre de l'Éducation, alors député de l'opposition et porte-parole en matière d'éducation, s'était insurgé de cette situation jugée lamentable.

Qualité des services menacée

L'autre aspect particulièrement inquiétant de ce projet de loi est le partage de ressources et de services qui pourra être imposé par le ministre. Nous ne pouvons cautionner des regroupements de services imposés qui pourraient se faire au détriment des conditions de travail du personnel de soutien, de la qualité des services offerts et qui, de

surcroît, favoriseraient les inégalités, selon qu'une région est plus ou moins éloignée du point de service. Le projet de loi ouvre aussi la porte à davantage de sous-traitance. Il nous est incompréhensible que le ministre ne reconnaisse pas l'importance d'assurer le maintien d'expertise au sein du secteur public. Des scandales dans d'autres ministères nous ont prouvé dans le passé que mettre à profit l'expertise interne s'avère souvent un gage de succès.

Des fusions sans consentement des régions

Par ailleurs, le projet de loi facilite la fusion des territoires des futurs centres de services en faisant disparaître la notion de « territoires limitrophes » et en affaiblissant la notion de « consentement », deux principes contenus dans l'actuelle Loi sur l'instruction publique. Le ministre Roberge affirme ne pas vouloir effectuer de fusions, alors pourquoi faciliter les décrets qui permettraient à un futur ministre de l'Éducation de rejouer dans les structures sans consultation ni consentement des régions ? Les décrets de fusion risquent d'éloigner les décisions de la population tout en déstabilisant le personnel, principalement les employé-es de soutien qui travaillent quotidiennement au bon fonctionnement du réseau. Déjà, l'abolition du suffrage universel pour l'élection des dirigeantes et dirigeants des futurs centres de services viendra affaiblir la légitimité d'un des rares paliers décisionnels encore entre les mains des régions.

Bref, le projet de loi 40 contient toute une série de mesures qui mettent en péril l'accessibilité, l'équité et la stabilité du réseau public d'éducation au Québec. Et, tout cela, alors qu'aucune des mesures suggérées dans le projet de loi ne favorise la réussite des élèves, ne refinance le réseau ou ne soulage la surcharge de travail que vivent les employé-es au quotidien. Ainsi, pour la CSN, les modifications majeures que propose le projet de loi ne sauraient légitimement se faire sans une réelle consultation publique. ●

FEMMES RACISÉES AU QUÉBEC

UNE MAIN-D'ŒUVRE BON MARCHÉ

Les femmes issues de minorités visibles peinent à se trouver du travail et lorsqu'elles décrochent un poste, il est souvent mal payé, dévalorisé ou en deçà de leurs qualifications.

Par Ariane Gagné

Illustration : Emilie Tremblay



La récente étude de la Commission des partenaires du marché du travail qui relate cette situation, étonnante en contexte de pénurie de main-d'œuvre, a conduit le syndicat CSN du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal à préparer le dépôt d'une plainte pour discrimination systémique.

L'étude est on ne peut plus claire : l'appartenance à une minorité visible constitue un facteur de vulnérabilité pour les femmes immigrantes, qui subissent des discriminations croisées, notamment en fonction du genre, de leur provenance ou de leur appartenance ethnique ou raciale. « Ces discriminations croisées imprègnent les pratiques, les comportements et les règles adoptés par des acteurs influents, notamment l'État, les entreprises, les associations professionnelles et les universités¹ », peut-on y lire.

Cheap labor institutionnalisé

Alain Croteau, président du syndicat, dénonce l'ampleur du phénomène. Parmi les quelque 3000 membres de son organisation qui travaillent comme préposé-es aux bénéficiaires, environ 2300 sont des femmes immigrantes d'origine haïtienne, africaine, maghrébine ou hispanique. « Une telle concentration de femmes immigrantes dans ce genre de poste n'est pas due au hasard, mais plutôt à l'exploitation de femmes vulnérables qu'on embauche au rabais. »

De plus, une personne qui veut devenir préposée aux bénéficiaires doit suivre la formation, malgré qu'elle ne soit pas obligatoire. Le gouvernement joue depuis longtemps le rôle d'un employeur véreux qui embauche des personnes surqualifiées sans les payer à leur juste valeur professionnelle. L'obligation officiellement reconnue de suivre un cours

Comme elles peinent à se trouver du travail, les femmes racisées doivent se rabattre sur des emplois plus pénibles.

pour devenir préposé-e aux bénéficiaires donnerait assurément lieu à une augmentation de salaire pour ce type d'emploi. « L'employeur a le beurre et l'argent du beurre », dénonce Alain Croteau.

Celui-ci se rappelle d'ailleurs qu'au temps où il travaillait au CRDITED de Montréal, le pourcentage de femmes issues de minorités visibles était beaucoup plus équilibré dans la catégorie 4 qui regroupe les professionnel·les, les techniciennes et les techniciens. « Il correspondait pas mal à ce qu'il représente dans la société, comparativement à la catégorie 2, qui regroupe notamment les postes de préposé-es aux bénéficiaires et d'auxiliaires aux services de santé et sociaux déjà très fortement occupés par les femmes racisées », avance-t-il.

Cet exemple démontre par le concret qu'il est plus difficile, pour l'une de ces femmes immigrantes, de se trouver un emploi de la catégorie 4 que de décrocher une job dans la catégorie 2. Citons les CHSLD du Plateau Mont-Royal, où la clientèle est principalement blanche alors que 75% des préposé-es qui y travaillent sont des femmes immigrantes. « Ce sont les personnes racisées qui prennent soin de nos aîné-es sur le Plateau. Pourquoi?, s'interroge Alain Croteau. Certains répondront que les femmes noires s'occupent naturellement des personnes âgées et que c'est dans leur culture. Foutaise. »

Pistes d'explication

Le fort taux de chômage parmi les femmes immigrantes explique, en partie, le fait qu'elles occupent ces postes. En 2017, il atteignait le taux élevé de 16,1% chez les personnes arrivées au pays depuis moins de cinq ans. « Comme elles peinent à se trouver du travail, les femmes racisées doivent se rabattre sur des emplois plus pénibles. Or, ces jobs n'attirent pas les femmes blanches du même âge », souligne le président du syndicat. Peut-être que celles-ci refusent de faire leur cours de PAB et de s'investir dans une si difficile carrière. Cette situation n'est sans doute pas étrangère à la pénurie de préposé-es aux bénéficiaires qui sévit partout dans le reste du Québec.

Le temps de se plaindre

Pour Alain Croteau, ces femmes sont clairement victimes de discrimination systémique. Il faut donc s'attaquer à ce phénomène pour créer un précédent et favoriser leur accès à des emplois plus valorisés. C'est ce que le syndicat se prépare à faire avec la plainte pour discrimination systémique envers les travailleuses immigrantes de la catégorie 2 qu'il déposera après les fêtes.

Sans conteste, il y a surreprésentation des femmes issues des minorités visibles et des femmes racisées dans certains postes. L'employeur aura le fardeau d'expliquer pourquoi elles y sont si nombreuses et de démontrer qu'il ne s'agit pas de discrimination systémique. « J'ai bien hâte de voir comment il va s'y prendre », conclut Alain Croteau. ●

1. Commission des partenaires du marché du travail, *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées*, mai 2019, p. 17.



SYNDICALISATION

LES SEPT VIES D'UN SYNDICAT

Il aura finalement fallu plus de deux ans pour que le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Groupe Vétéri-Médic-CSN signe sa première convention collective. Mais il faut le dire, le chemin pour y arriver aura été particulièrement cahoteux.

Retour sur la démarche syndicale des travailleuses du Centre Vétérinaire Rive-Sud (CVRS) qui ont découvert la valeur de la persévérance.

La légitimité du syndicat a été contestée par l'employeur dès le dépôt de la requête en accréditation. Ce dernier a même fait appel aux services de M^e Corrado De Stefano, avocat patronal de renom s'étant notamment démarqué lors des litiges contentieux de la syndicalisation des dépanneurs Couche-Tard, ainsi que de la fermeture du Walmart à Jonquière.

Après une victoire éclatante du syndicat au Tribunal administratif du travail (TAT) en septembre 2017, on se serait attendu à ce que les choses se placent tranquillement pour les travailleuses et travailleurs du CVRS. Au contraire, le pire restait encore à venir: menaces et représailles, une première négociation sabotée et, finalement, le dépôt d'une requête en révocation.

Les stratégies orchestrées par l'employeur auraient sûrement été suffisantes pour décourager les plus chevronnés des syndicalistes. Alors, imaginez un moment ce que ces jeunes

« Je craignais que l'employeur ne tente de nous en passer une vite si nous n'avions pas de convention signée avant le délai d'un an. Et voilà que, comme par magie, une pétition de révocation s'est mise à circuler dès que le délai a été échu. »
— Alexandra Fortin-Boulay

militantes devaient ressentir devant un tel barrage antisyndical. Certes, elles venaient d'effectuer une première syndicalisation au Québec dans le secteur des soins vétérinaires offerts dans des cliniques privées, mais avaient-elles réellement ce qu'il fallait pour survivre aux tactiques de division de l'employeur?

Une « crinquée » déterminée

Si le STT du Groupe Vétéri-Médic-CSN tient toujours, c'est en grande partie grâce aux efforts titanesques de celle qu'on surnommait la « crinquée » lors de la première campagne de signature de cartes. Alexandra Fortin-Boulay, jeune technicienne en santé animale (TSA) et aujourd'hui présidente du syndicat, a tenu coûte que coûte à ce que le syndicat se mette en place au CVRS.

Ayant perdu ses élections lors de l'assemblée générale de fondation en novembre 2017, elle aurait pu facilement se désengager et perdre tout intérêt pour la négociation à venir, mais elle était trop convaincue du bien-fondé du syndicalisme pour abandonner.

« La première année s'est avérée excessivement difficile, parce que nous n'étions pas membres du comité exécutif et nous avions peu de pouvoir d'influence pour faire bouger les choses. Nous étions juste des filles qui tripaient sur l'idée du syndicat et qui voyaient le délai s'écouler », nous raconte M^{me} Fortin-Boulay. « L'ancien comité exécutif a commencé à négocier seulement cinq mois après la première assemblée générale. Moi, je voyais rapidement le temps filer et je craignais que l'employeur ne tente de nous en passer une vite si nous n'avions pas de convention signée avant le délai d'un an. Et voilà que, comme par magie, une pétition de révocation s'est mise à circuler dès que le délai a été échu. On savait déjà que l'employeur ne voulait pas de syndicat. C'était clair comme de l'eau de roche qu'il allait s'arranger pour que ça tombe. »

Mais tout n'était pas perdu. À l'insu de l'employeur, les militantes syndicales préparaient à leur tour un grand coup de théâtre. En même temps que la pétition de révocation circulait dans la bâtisse, une nouvelle campagne de signature de cartes se dessinait. Les militantes ont donc déposé une deuxième requête en accréditation quelques heures après que la révocation soit soumise au TAT. Elles se sont aussi organisées pour se faire élire au comité exécutif et finalement prendre le contrôle du navire.

Quelques mois et une conciliation plus tard, les membres ont adopté à 98% une entente de principe menant à leur première convention collective. M^{me} Fortin-Boulay espère que les gains acquis motiveront les salarié-es d'autres cliniques à se syndiquer. « Les conditions de travail des TSA sont très difficiles. Souvent, les gens quittent leur emploi après trois ans pour retourner aux études parce que l'horaire est ingérable et la rémunération est faible. Nous avons besoin d'une vague de syndicalisation dans ce secteur qui est en pleine croissance. Nous avons besoin de nous faire entendre. » ● Mathieu Murphy-Perron

INSPECTRICES ET INSPECTEURS DE EXO

DES GAINS DÉPASSANT 15 000 \$

À la suite d'une longue et ardue négociation, les travailleuses et travailleurs membres du Syndicat des inspecteurs de trains (SIRT-M-CSN) ont entériné le 2 décembre dernier une entente de principe à plus de 96%.

Parmi les gains obtenus par la partie syndicale, notons des augmentations salariales qui feront passer les 26,50 \$ l'heure au moment de la signature de la convention à 33,88 \$ en 2023, en plus d'un montant forfaitaire prévu pour les années 2018 et 2019. Ce forfaitaire représente plus de 15 000 \$ pour plusieurs inspecteurs.

La reconnaissance de leur statut d'inspecteur en transport collectif était au cœur des enjeux de cette négociation, le syndicat s'étant d'ailleurs battu pendant deux ans pour empêcher une déqualification de leur travail. Les inspectrices et inspecteurs verront aussi la reconnaissance de leur expérience acquise à l'extérieur pour les crédits de vacances. « Nous sommes heureux de voir notre travail reconnu et les augmentations de salaire importantes sont le reflet de cette reconnaissance. Cette entente de principe reflète le travail réellement effectué au quotidien par les inspecteurs et prend pleinement en compte notre expérience », a affirmé David Gaillard, président du syndicat.

En plus des augmentations salariales, de la reconnaissance de leur statut et de plusieurs autres améliorations des conditions de travail des inspectrices et inspecteurs, l'entente prévoit une augmentation du nombre de postes à temps plein, qui passeront de 29 à 55 postes, ce qui permettra aux inspecteurs d'offrir un meilleur service à la population usagère du réseau.

La nouvelle convention collective entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier 2020. ●

Camille Godbout





BARRY CALLEBAUT

FAIRE PLIER UN GÉANT MONDIAL DU CHOCOLAT

Après une courte grève, les 350 travailleuses et travailleurs de la plus grande usine de chocolat en Amérique ont obtenu une augmentation de 20,5 % en six ans, la création de 26 postes, la fin des disparités salariales et une prime de 2 \$ l'heure pour les formateurs.

«C'est par notre solidarité sans failles que nous avons été en mesure de faire des gains importants malgré l'éloignement du centre décisionnel de Chicago», a affirmé Roland Piché, président du syndicat de Barry Callebaut dont l'usine est située à Saint-Hyacinthe. Le règlement a été adopté à 72 %, le 24 septembre dernier.

Tout au long de la négociation, le syndicat a insisté pour dire que la filiale canadienne de la multinationale suisse du chocolat était dans une situation économique très favorable et pouvait payer. Les résultats financiers publiés le 6 novembre ont d'ailleurs confirmé que le groupe Barry Callebaut a vu ses bénéfices nets s'envoler de 10,4 % pour l'exercice financier 2018-2019 comparativement à l'année précédente. «Nous avons raison de penser que notre employeur pouvait faire un effort considérable», ajoute Roland Piché.

Notons que la solidarité régionale et internationale a joué un rôle dans ce conflit de travail, puisque des syndiqué-es de Montérégie, de France et d'Allemagne ont donné leur appui à leurs camarades de Saint-Hyacinthe. Au total, c'est moins de cinq jours de grève qui se seront tenus, dont quelque 36 heures juste avant l'entente de principe. ● **Thierry Larivière**

RÉSEAU DE TRANSPORT DE LA CAPITALE

UNE EXPERTISE INTERNE MOINS CHÈRE ET PLUS VERTE

Plusieurs syndicats n'hésitent pas à sauter dans la mêlée afin de défendre leur expertise dans le but de protéger la qualité du service qu'ils offrent à la population, tout en safeguardant des emplois névralgiques essentiels au maintien de ce service. Le Syndicat des salarié-es d'entretien du Réseau de transport de la Capitale-CSN fait partie de ceux-ci.

Le Point syndical a rencontré Éric Desjardins, mécanicien au RTC depuis 2004 et trésorier du syndicat; ses propos ont été recueillis par Martin Petit.

.....

«Nous avons mené une lutte à l'interne pour qu'on puisse procéder nous-mêmes à l'entretien des ACTM (AC induction traction motor), une pièce indispensable aux autobus hybrides qui permet la transition entre le moteur électrique et le moteur diesel. Quand des bris survenaient, l'employeur – prétextant l'application de la garantie – suivait la consigne de la compagnie BAE qui défendait qu'on ouvre les pièces pour les réparer dans nos ateliers à Québec. Ils nous ont donné plusieurs raisons foireuses pour bloquer notre demande: c'est dangereux, il y a des champs magnétiques, ça prend de l'outillage spécial, etc. On a finalement compris que BAE voulait se protéger et que notre employeur acceptait cette situation.

«Après environ deux ans à faire pression sur l'employeur, il a été convenu avec BAE que nous allions leur retourner les ACTM brisés, en échange d'une visite de l'usine qui les fabrique, question d'apprendre comment les entretenir nous-mêmes. Lors de cette visite, nous avons compris qu'il s'agissait simplement d'un gros alternateur et que l'entreprise vendait même des kits d'entretien pour les reconditionner.

«Si nous n'avions pas tenu tête à l'employeur, les pièces brisées seraient retournées chez BAE, au New Jersey, avec tous les problèmes de délais et de transport que ça implique, en plus de nous empêcher d'être autonomes dans l'entretien des équipements du RTC.

«L'employeur voulait prendre le chemin le plus facile en suivant les consignes de BAE plutôt que de miser sur nous. Pour tous les services publics, développer une expertise à l'interne devient une force, permet des économies majeures et réduit l'empreinte écologique de nos activités.

Une formation inexistante à l'externe

«Depuis 2015, le RTC a acheté des autobus hybrides sans prévoir des équipes de méca-



«**Pour tous les services publics, développer une expertise à l'interne devient une force, permet des économies majeures et réduit l'empreinte écologique de nos activités.**»

— Éric Desjardins

nicien pour cette technologie. Il faut dire qu'il n'existe pas de formation à l'externe pour développer ces compétences. Les cours de mécanique diesel ou de mécanique de véhicules lourds routiers n'offrent aucune portion de leur formation sur les véhicules hybrides.

«Nous avons donc développé nous-mêmes toute la formation nécessaire à l'interne. Nous avons un responsable de la formation générale qui a inclus une portion de cours sur les systèmes hybrides et électriques. Nous devons toutefois pousser sur l'employeur pour que nos gens soient tous formés sur ces systèmes. Depuis plusieurs années, nous avons même une clause dans notre convention collective qui nous garantit l'accès aux outils spécialisés pour nous permettre de réparer toutes les composantes des véhicules que nous entretenons.

Bris de climatisation

«Nous entretenons également les Midibus Van Hool qui, comme bien des véhicules européens, offrent de la climatisation.

«Récemment, la climatisation s'est brisée dans un des autobus dont l'équipement était encore garanti. L'employeur a demandé au fournisseur de réparer la climatisation; un travailleur de l'entreprise Thermo King s'est déplacé de Montréal et a travaillé deux jours sur l'équipement. Selon une source interne, les frais se seraient élevés à 10 000 \$ en tout. Le tout était sous garantie, mais peu importe qui a payé la facture, le déplacement d'une personne de Montréal pendant ces deux jours a engendré des coûts inutiles. Si nous avions procédé à la réparation à l'interne, la facture aurait été coupée de plus des deux tiers et l'empreinte écologique, réduite.» ●



NÉGOCIATION 2020

S'ORGANISER POUR SUSCITER L'ACTION COLLECTIVE

Le 30 octobre dernier, c'est par une manifestation créative à Québec que les travailleuses et les travailleurs du secteur public de la CSN ont marqué le coup du dépôt de leurs revendications pour la négociation 2020.

Par Katerine Desgroseilliers

Photos : Jean-François Coutu

Pour l'occasion, les militantes et les militants présents avaient été invités à faire leur propre pancarte en y inscrivant un message, soit pour le gouvernement Legault, soit pour la population québécoise. Dessins et slogans accrocheurs ont ainsi ponctué la manifestation dans les rues du Vieux-Québec. Une première action de mobilisation et de visibilité réussie.

C'est donc accompagnés de plus de 600 militantes et militants que les porte-parole à la négociation se sont présentés au Secrétariat du Conseil du trésor pour déposer les demandes communes des 150 000 travailleuses et travailleurs du secteur public de la CSN. Après une année de consultation et de débats sur les solutions à proposer au gouvernement afin d'améliorer les services à la population, les syndicats des quatre fédérations (FEESP, FNEEQ, FP et FSSS) réunies au sein du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) se sont solidarisés autour d'un ensemble de revendications répondant aux besoins du personnel des réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation, ainsi que des organismes gouvernementaux.

Un urgent coup de barre

Rien ne va plus dans nos services publics. Les années d'austérité ont fait mal, très mal; les travailleuses et les travailleurs le savent mieux que quiconque puisqu'ils vivent la crise au quotidien dans leurs milieux de travail. Avec des charges de travail devenues insoutenables et des salaires insuffisants, le secteur public n'attire plus la relève et peine à retenir le personnel en place. Un redressement important s'impose dès maintenant. Avec des surplus budgétaires historiques en poche, le gouvernement Legault a pleinement les moyens de changer la donne.

Salaires

Pour répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs des réseaux, la CSN revendique, pour la première année de la convention collective, une augmentation de 3\$ l'heure pour tout le personnel. Ce montant fixe représente une augmentation considérable pour toutes et tous, tout en ayant un plus grand impact pour celles et ceux qui gagnent le moins, soit parce qu'ils sont dans des emplois moins bien rémunérés, soit parce qu'ils sont en début de carrière, et donc, au bas de leur échelle salariale. Pour la deuxième

Rien ne va plus dans nos services publics. Les années d'austérité ont fait mal, très mal. Un redressement important s'impose dès maintenant.

et la troisième année de la convention collective, la CSN revendique une augmentation de 1\$ l'heure ou de 3%, selon ce qui est le plus avantageux pour chaque salarié-e. La revendication salariale inclut aussi une clause de protection contre l'inflation afin de s'assurer que plus jamais personne ne s'appauvrisse en travaillant pour la population québécoise.

Conditions de travail et de pratique

Le projet de négociation déposé par la CSN évoque aussi clairement que l'attraction et la rétention du personnel des réseaux publics passent nécessairement par l'amélioration des conditions de travail et de pratique. En constante surcharge et, très souvent, en situation de précarité, les travailleuses et les travailleurs des services publics n'en peuvent plus. On le voit notamment par l'explosion des coûts liés à l'assurance salaire. Pour remédier à cette situation de crise, la CSN revendique que des marges financières importantes soient dégagées pour améliorer les conditions de travail et de pratique, notamment pour permettre la création de postes.

Revendications à portée sociale

Dans son cahier de demandes, la CSN formule aussi des revendications sur d'autres matières négociées avec le Conseil du trésor. Certaines de ces revendications ont une portée au-delà du secteur public. Par exemple, parmi les demandes concernant le régime de retraite (RREGOP), la CSN revendique que la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), qui assume la gestion des fonds du RREGOP, procède rapidement au désinvestissement dans les énergies fossiles.

Une autre demande à portée sociale touche les lanceurs d'alerte: la CSN revendique une clause garantissant aux travailleuses et aux travailleurs du secteur public la liberté de dénoncer une situation problématique qui surviendrait sur leur lieu de travail et qui nuirait au bien-être de la population.

S'unir. Agir. Gagner.

La manifestation qui accompagnait le dépôt des demandes auprès du Conseil du trésor concluait un rassemblement de deux jours au cours duquel plus de 600 membres des syndicats du secteur public de la CSN se sont réunis pour débattre des moyens à déployer pour atteindre les objectifs de la négociation 2020. Des discussions avec des militantes et des militants qui ont vécu des luttes fructueuses, tant dans le milieu syndical que dans le milieu communautaire, sont venues alimenter les débats et offrir de nouvelles perspectives de mobilisation. C'est galvanisés et animés par la volonté de s'organiser, de susciter l'action collective et de penser en dehors de la boîte, que les militantes et les militants sont sortis de ce rassemblement.

Maintenant, l'heure est à l'action. C'est avec un projet solide qui répond aux besoins des travailleuses et des travailleurs des réseaux et fort de la cohésion de ses 150 000 membres que le secteur public de la CSN entame sa négociation. ●

ATTENTION AUX M

On n'arrête pas le progrès... mais parfois, on devrait! Cette boutade, mi-sucrée, mi-amère, nous rappelle que les changements technologiques forcés ont souvent des conséquences dramatiques sur la vie et la santé des travailleuses et des travailleurs.

Par Denis Guénette

Illustration : Benoit Tardif

Plus que jamais, les syndicats et leurs membres doivent faire preuve de vigilance, s'informer et prendre les devants pour ne pas devenir les victimes des nouvelles technologies. Le colloque Bilan et perspectives, organisé par la CSN, qui s'est tenu les 6 et 7 novembre dernier à Trois-Rivières, avait justement pour but de mieux les préparer à jouer leur rôle.

À l'heure des pénuries de main-d'œuvre, quel employeur ne rêve pas la nuit de robots, de logiciels miracles ou de procédés magiques qui permettraient à la fois de réduire les coûts, d'augmenter les cadences, de réaliser de gros profits et, pourquoi pas, de se passer de travailleurs. Malheureusement pour eux, cette combinaison parfaite n'existe pas, mais l'ivresse technologique en fait saliver un bon nombre. Les innovations ont connu une poussée fulgurante ces dernières années. Entre 2015 et 2017, on estime que 60% des entreprises canadiennes ont procédé à des changements technologiques. Le coût des robots industriels a beaucoup diminué; on parle de plus en plus d'intelligence artificielle et de «l'usine du futur». Les travailleuses et travailleurs sont de plus en plus reliés aux machines qui leur disent quoi faire. C'est le cas des préparateurs de commandes dans les entrepôts, nous dit Denys Denis, ergonomiste professeur-chercheur à l'Université de Montréal. «Autrefois dans les entrepôts, on



fonctionnait avec des listes de commandes. Aujourd'hui, les employé-es sont dotés d'un casque d'écoute qui leur dit quoi faire: va dans telle allée, prends tel produit et confirme l'opération. C'est une mécanisation complète du travail qui déstabilise les travailleurs, les collectifs de travail et supprime l'interaction entre les personnes. L'employé-e en est réduit à parler toute la journée avec une machine qui ne comprend pas toujours ce qui se passe. C'est assez impressionnant, on voit des travailleurs qui donnent l'impression de se parler tout seul, qui se fâchent contre la machine et se déplacent un peu comme des robots dans l'entrepôt. Ils sont au service de la machine. Toutes les compétences qu'ils avaient développées, leurs façons de travailler,

sont évacuées, parce qu'ils ne peuvent plus organiser le travail comme ils le souhaitent.»

Changements imposés: échec assuré

Les changements technologiques viennent donc modifier les méthodes de travail et la vie des travailleuses et des travailleurs. On demande aux gens de désapprendre et de réapprendre, souvent en un temps record et sans formation suffisante. Et plus les changements sont rapides, moins ils ont de succès. La robotisation peut, bien sûr, permettre d'alléger les tâches pénibles, dangereuses ou aliénantes, mais trop souvent, nous dit Laurent Vogel, chercheur à l'Institut syndical européen, «les changements sont implan-

IRAGES



tés de façon unilatérale par l'employeur, de manière autoritaire, sans consultation. Ce qu'il faut, c'est le respect du travail réel. Souvent on fait un changement à partir d'une fausse conception du travail réel, avec les erreurs qui en résultent et les dangers que cela implique pour la santé et la sécurité des travailleurs.»

C'est exactement ce qui s'est produit à Boucherville, dans les installations de Sysco-Québec. Depuis le rachat de leur entreprise par le géant de la distribution alimentaire, les employé-es vivent au quotidien le chaos de la désorganisation, comme l'explique Serge Monette, président du syndicat. «Le lundi matin, quand on est entré au travail après le déménagement, ç'a été une catastrophe.

L'entrepôt était beaucoup trop petit, on ne connaissait pas le nouveau système informatique qui sert autant aux inventaires qu'aux achats, à la préparation de commandes ou aux livraisons. Ç'a été toute une commotion, il n'y avait rien qui fonctionnait. Les gens ont été forcés à faire des heures supplémentaires. Nous, on fait 55-60 heures par semaine. La surcharge de travail est énorme. Je transporte 700 caisses par jour en moyenne. Avant, je les manipulais une seule fois, aujourd'hui c'est trois fois, à cause du mauvais logiciel de préparation des commandes, qui m'oblige à défaire et à refaire des palettes.»

Selon Élise Ledoux, ergonome et professeur à l'UQAM, ce qui s'est produit chez Sysco-Québec, c'est l'exemple ultime d'un mauvais changement organisationnel. «On a implanté un système de gestion de la chaîne d'approvisionnement qui a conduit à une diminution de la qualité du service, à un épuisement des travailleurs, à des départs multiples. Les accidents de travail ont augmenté sur la route et dans les entrepôts. Des gens sont partis en épuisement professionnel, d'autres ont quitté l'entreprise, ce fut une perte d'expertise importante. Les retards de livraison ont détérioré le lien de confiance avec les clients. L'insatisfaction s'est généralisée.»

Trop souvent, l'implantation d'une technologie n'apporte pas les effets désirés parce qu'elle ne répond pas aux besoins réels de l'entreprise. Le marketing des vendeurs de technologie est féroce, les entreprises y succombent facilement et les travailleuses et travailleurs en deviennent les victimes. Une étude menée par le *Boston Consulting Group* révèle que 70% des changements technologiques conduits en 2018-2019 n'ont pas atteint les objectifs et les performances attendues et ils ont coûté beaucoup plus cher que prévu. Comme le souligne Jean-Pierre Brun, expert-conseil et professeur de management, «quand les travailleurs disent que ça ne marche pas ce truc-là, il faut les écouter, ce sont eux les experts qui passent au minimum 2000 heures par année dans leur poste de travail.»

Quand la technologie nuit au travail

Dans le monde de la santé et de l'éducation, les compressions budgétaires des trois dernières années et la pénurie de main-d'œuvre ont entraîné une surcharge de travail et une hausse de près de 40% des déclarations d'accidents. Les auxiliaires en santé et services sociaux (ASSS), qui travaillent auprès des personnes à domicile sur le territoire du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal, y ont particulièrement goûté. Laissées à elles-mêmes avec douze interventions par jour, une réduction du temps de déplacement, un alourdissement des clientèles, elles se sont vues imposer, sans consultation, une nouvelle technologie qui devait, selon l'employeur, faciliter leur travail. Comme l'explique Éric Clermont, vice-président du syndicat, «l'application téléphonique "Celltrack" obligeait dorénavant les auxiliaires à entrer des données à chaque étape des soins: le temps alloué pour un bain, pour un glucomètre, pour une médication ou pour toute autre intervention. Elles devaient cliquer sur leur appareil après chaque soin.

C'était une immense perte de temps juste pour entrer des données. Tout ça créait une distance avec les bénéficiaires. Les personnes âgées se plaignaient, en disant "qu'est-ce que vous faites avec votre téléphone? Vous n'êtes pas avec moi"».

L'expérience pilote menée pendant trois mois a dû être abandonnée par le CIUSSS, parce que les auxiliaires et leur syndicat ont su démontrer que la technologie «Celltrack» alourdissait leur travail au lieu de le simplifier.

Prendre sa place, refuser d'être victime de la technologie

À la Centrale de coordination santé de la région de Québec, l'arrivée d'un nouveau logiciel de prise d'appel et de répartition ainsi que l'augmentation du nombre d'appels ont mis à rude épreuve les 42 répartiteurs médicaux d'urgence, déjà soumis à une tension extrême. Problèmes de tendinites, troubles de la vision, surcharge de travail, détérioration du climat de travail, détresse psychologique, absences répétées et démissions. Il a fallu toute la détermination des officiers syndicaux pour remettre le bateau à flot et convaincre la direction des changements à apporter, nous dit Marjorie Guay, agente de grief au STT de la Centrale de coordination des urgences de la région de Québec. «Quand on s'est assis avec l'employeur, on a dit "là, il faut que ça arrête! Est-ce qu'on peut s'aider entre nous à aider les gens?" La directrice générale nous a presque donné carte blanche. On a rencontré tous les membres, monté un cahier de travail, formé un comité paritaire et mis en place une démarche de prévention.» Le travail minutieux du syndicat a permis de faire le «grand ménage» dans les procédures, la formation, l'embauche, le soutien aux employé-es et la reconnaissance. Le milieu de travail est toujours aussi extrême, mais la solidarité des répartiteurs médicaux d'urgence a repris sa place et le climat s'est amélioré.

Les exemples de changements technologiques mal préparés ne manquent pas, qu'on songe aux techniciennes en service de garde forcées d'utiliser des oreillettes et qui éprouvent des problèmes d'acouphène. Qu'on pense aux caissières de supermarchés qui, depuis l'arrivée des lecteurs optiques, doivent manipuler tous les produits, ce qui alourdit leur travail et entraîne des problèmes de santé. Sans compter les caissières responsables des caisses libre-service, qui sont soumises continuellement à la mauvaise humeur des clients mécontents.

La mise en place de changements technologiques est inévitable, mais les travailleuses et travailleurs et les syndicats demeurent les meilleurs remparts contre les abus des employeurs. Comme le souligne le chercheur Laurent Vogel: «Les syndicats doivent développer leur propre analyse, poser les bonnes questions, faire preuve d'anticipation. Il faut résister à "l'UBERisation" des conditions de travail, qui s'attaque aux organisations syndicales, dans un monde où il n'y a plus d'employeur, plus d'organisation du travail, juste des plateformes où chacun est devenu une mini-entreprise à lui tout seul. Il ne faut jamais oublier qu'on ne perd que si on renonce à se battre.» ●

ÉNERGIR

QUAND INTÉRÊTS SYNDICAUX ET PATRONAUX SE RENCONTRENT

La formule peut surprendre, mais c'est pourtant sous l'égide de la confiance, de la transparence et d'un respect mutuel que s'effectue, depuis bientôt 20 ans, la gestion des relations de travail chez Énergir, anciennement Gaz Métro.

Par Jason Brochu-Valcourt

Photo : Dominic Morrissette

Quand le *Point syndical* a voulu aborder les enjeux d'organisation du travail avec le syndicat d'Énergir, son président, André Léonard, a tenu à le faire aux côtés de Jules Langlois, directeur des ressources humaines de l'entreprise. Une formule pour le moins inusitée, mais à l'image du climat qui règne au sein de la société énergétique. Et à voir les gains réalisés par le syndicat au cours des dernières années, force est d'admettre que les travailleuses et les travailleurs ont su en tirer leur épingle du jeu.

M. Léonard, en tant que président du syndicat, pourriez-vous nous expliquer sur quelles bases reposent vos relations avec la direction ?

« D'abord, il faut préciser que cette collaboration ne s'est pas bâtie du jour au lendemain. Au milieu des années 90, les relations avec l'employeur n'étaient pas toujours été évidentes. Nous étions davantage dans une situation de confrontation plutôt qu'en mode "résolution de problèmes". Au tournant des années 2000, nous avons convenu qu'il fallait remédier à cette situation et trouver une nouvelle manière de gérer nos relations de travail. C'est à ce moment que nous nous sommes tournés vers un modèle de partenariat. À coup d'échanges, d'ouverture et de discussion avec l'employeur, nous avons réussi à bâtir un dialogue ouvert basé sur la confiance, la transparence et le respect mutuel. Sans ces ingrédients, il n'y a pas de collaboration possible. Cela ne signifie pas pour autant que nous sommes toujours d'accord avec l'employeur ! Mais à la base, les deux parties conviennent d'un respect réciproque et d'une écoute active envers l'autre. C'est ce qui nous permet de nous influencer mutuellement et de progresser ensemble. »

M. Langlois, comme employeur, qu'est-ce qu'exige un tel partenariat en matière de gestion des relations de travail ?

« L'important est de ne pas partir avec des positions toutes faites de part et d'autre.



L'employeur doit se positionner sur le même terrain que le syndicat et ses membres. Il faut partir d'une problématique plutôt que d'une solution immuable. Cela exige notamment de nous donner le temps nécessaire pour faciliter la discussion et la communication avec le syndicat. Ainsi, plutôt que de consacrer notre temps à vendre une idée toute faite, nous allons nous concentrer à trouver collectivement la meilleure idée. Cela nécessite aussi un engagement clair et sincère de la part de la direction de l'entreprise à adopter une attitude d'ouverture et d'écoute envers nos partenaires syndicaux. Lorsque c'est réciproque, nous sommes à même de développer, au fil du temps, la confiance nécessaire qui nous permet de maintenir un tel rapport et de bâtir un partenariat durable. »

M. Léonard, ce modèle de gestion vous a-t-il permis de réaliser des gains syndicaux significatifs et, si oui, lesquels ?

André Léonard, président du syndicat, et Jules Langlois, directeur des ressources humaines.
« À coup d'échanges, d'ouverture et de discussion avec l'employeur, nous avons réussi à bâtir un dialogue ouvert basé sur la confiance, la transparence et le respect mutuel. »
— André Léonard

« Absolument ! Nous avons réussi à négocier, entre autres, la semaine de quatre jours pour nos travailleuses et travailleurs syndiqués en mettant sur pied une formation à l'interne permettant de développer une plus grande polyvalence chez les employé-es. L'acquisition de nouvelles compétences, notamment sur le plan technique, a ainsi permis de créer de nouveaux emplois et de développer une expertise interne capable de répondre aux besoins de l'entreprise, tout en limitant le recours à de l'impartition externe, ce qui est très positif pour nos membres.

Un autre gain notoire est sans contredit la révision de la clause "camions-maison" en 2003. Ce gain a permis à un plus grand nombre d'employé-es de bénéficier du véhicule d'Énergir à domicile. Cela signifie qu'ils n'ont plus besoin, le matin, de se rendre au siège social de l'entreprise pour récupérer le véhicule de service ni de le retourner en fin de journée. C'est donc une économie considérable en termes de temps de service, qui bénéficie à la fois à l'entreprise et aux travailleuses et travailleurs. Dans le même esprit, nous avons également négocié avec l'employeur que des secteurs de travail soient circonscrits selon le lieu de résidence des employé-es de manière à faciliter la prestation de services tout en favorisant la proximité travail-maison. »

Du côté de l'employeur, est-ce que ce bon climat avec le syndicat se répercute sur vos rapports avec les salarié-es de manière générale ?

« C'est certain. Le respect que nous accordons à nos partenaires syndicaux se transmet, par ricochet, à l'ensemble de nos travailleuses et travailleurs. Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, où tout le monde se bat pour les meilleures ressources, nous croyons fondamentalement que la qualité des relations et du climat de travail qui en découlent constituent des atouts majeurs pour une organisation. C'est le meilleur moyen pour garder notre monde. »

Enfin, nous avons appris qu'une lettre d'entente avait été adoptée récemment relative à la création de 41 postes. M. Léonard, pouvez-vous apporter des précisions sur cette entente importante en termes de création d'emplois ?

« L'entreprise a récemment adopté de nouveaux standards en matière de santé et sécurité au travail. Pour satisfaire à ces nouvelles exigences, il a fallu s'entendre avec l'employeur sur la meilleure façon d'y arriver, sans générer des heures supplémentaires ou recourir à de la sous-traitance. C'est ainsi que nous nous sommes entendus sur la création de 41 postes syndiqués, en veillant à une répartition équitable au sein de l'entreprise. Voilà un autre bel exemple d'un accord gagnant-gagnant. Et à la veille de la négociation entourant le renouvellement de notre convention collective, nous entendons préserver ce climat avec l'employeur afin de continuer à améliorer les conditions de travail de nos membres. » ●



EMPREINTE ÉCOLOGIQUE

5 ÉLÉPHANTS!

Comment réduire l'empreinte écologique du milieu de la santé? C'est avec ce défi en tête que le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est (CISSSME) a mis sur pied un projet environnemental intéressant. Chaque année, uniquement pour le CISSS, c'est l'équivalent d'environ cinq éléphants de plastiques hospitaliers qui sont récupérés et détournés de l'enfouissement.

«Au départ, on s'est demandé si ce programme allait entraîner des pertes d'emploi ou, au contraire, engendrer des tâches supplémentaires pour nos membres à l'entretien ménager. On se demandait ce que ça allait changer. Finalement, la seule chose que ça a changée, c'est la vie des personnes en réinsertion sociale qui travaillent pour le projet», explique avec un sourire dans la voix Luc Michaudville, agent de mobilisation, communication et vie syndicale au Syndicat des travailleurs et des travailleuses du CISSSME.

Le projet, instauré à l'Hôpital Pierre-Boucher et, depuis peu, à l'Hôtel-Dieu de

La seule chose que le projet a changée, c'est la vie des personnes en réinsertion sociale qui y travaillent.

Sorel, ne fait pas que réduire l'empreinte écologique des établissements. Il permet également à des personnes vivant des problématiques de santé mentale d'intégrer le milieu du travail. Grâce aux organismes Ateliers Transition et D'un couvert à l'autre et Carrefour Jeunesse Emploi, c'est environ une dizaine de personnes qui bénéficient de cette opportunité. «L'hôpital s'est doté d'équipement pour déchiqueter les papiers confidentiels. En un mois, l'investissement a été rentabilisé. Plutôt que de les envoyer à des compagnies externes comme avant, ces documents sont détruits ici même et ce sont des travailleuses et des travailleurs en réinsertion sociale qui font le travail», relate Luc Michaudville. L'intégration se déroule très bien, à un point tel que les travailleurs ont été invités au party de Noël des employé-es en hygiène et salubrité. «Leur participation au projet fait aussi en sorte de réduire le recours à des services en santé mentale, dont l'hospitalisation.» De plus, pour favoriser l'intégration, chaque membre de cette nouvelle équipe a rencontré les salarié-es qui travaillent en salubrité. Ils leur ont expliqué qui ils étaient et en quoi consistait leur maladie.

Papier, carton, plastique, matelas et nourriture

Avant l'instauration du programme, personne ne savait vraiment ce qu'il advenait des tonnes de papier envoyées aux compagnies privées. «Ils devaient détruire le papier. Mais pour le reste, on ne savait pas s'il était recyclé ou simplement jeté. Aujourd'hui, le papier est déchiqueté, pressé et envoyé dans un site de gestion des matières résiduelles. Même chose pour le carton et certains plastiques hospitaliers. Nous générons 1,6 tonne métrique de matière par semaine. Par année, c'est 83 tonnes métriques qui sont sauvées de l'enfouissement», note Luc Michaudville. Le plastique hospitalier, qui est composé notamment de sacs de soluté ou d'enveloppes de matériel stérilisé, est mis en bloc, déchiqueté et décontaminé chimiquement, avant d'être transformé en d'autres matières et devenir un banc de parc, à titre d'exemple.

En plus de ce matériel, les centres hospitaliers recyclent dorénavant entre 95% et 99% des vieux matelas, qui sont aussi transformés en d'autres matières. C'est quatre tonnes de matelas de moins par année qui sont enfouies. «Depuis mai 2019, nous récupérons aussi la nourriture. Plutôt que de la jeter, elle est donnée. Par an, c'est autour de 11 tonnes de nourriture qui est donnée, soit 31 247 portions offertes à des personnes dans le besoin.» Précisons que 25% des déchets du réseau sont constitués de matière organique.

Finalement, ce projet aura permis au CISSSME de générer des économies intéressantes, d'offrir une qualité de vie à des personnes qui sont moins choyées et surtout de réduire de manière impressionnante l'empreinte écologique des établissements qui le constituent. Le projet est censé s'exporter aux autres CISSS et CIUSSS du réseau. À suivre. ● **Noémi Desrochers**

SERVICES DE SAGE-FEMME

UNE VICTOIRE POUR LES FEMMES DU SUD-OUEST DE MONTRÉAL

Le jeudi 28 novembre, la Clinique communautaire Pointe-Saint-Charles a inauguré un nouveau service sous son toit: le suivi sage-femme. C'est grâce à des années de mobilisation citoyenne, menée en grande partie par le collectif citoyen Naître à la Pointe, que ce projet a vu le jour. Une équipe de cinq sages-femmes, deux aides natales et une responsable, offriront des services tels que le suivi pré et postnatal, l'accouchement à la maison ou à l'hôpital, des visites à la maison, ainsi qu'un accompagnement pour l'allaitement.

«L'ajout des services de sage-femme à Pointe-Saint-Charles s'est concrétisé à la demande de la population du quartier, une demande en croissance constante. Être sur une liste d'attente lors qu'on est enceinte, c'est inacceptable. Je me réjouis qu'un plus grand nombre de femmes puissent véritablement choisir qui les accompagnera pour leur suivi de maternité, et où elles accoucheront», a souligné Claudia Faille, responsable des services de sage-femme à la Clinique communautaire de Pointe-Saint-Charles.

Malheureusement, les services de sage-femme sont encore trop peu connus et des problèmes d'accessibilité demeurent. Malgré une demande supérieure à l'offre, à peine 4% des femmes ont accès à ces services, bien que le ministère de la Santé et des Services sociaux se soit fixé une cible de 10% dans le cadre de sa Politique de périnatalité 2008-2018. Si une centaine de femmes peuvent maintenant bénéficier de ces services dans Pointe-Saint-Charles qui, rappelons-le, sont entièrement couverts par l'assurance-maladie, il reste encore beaucoup à faire pour voir naître d'autres points de service et de maisons de naissance. ●

Camille Godbout



Mounia Amine, présidente du Regroupement Les Sages-femmes du Québec, et Claudia Faille, responsable des services de sage-femme à la Clinique communautaire de Pointe-Saint-Charles



PRIX PIERRE-VADEBONCŒUR 2019

SORTIR D'UNE VISION COMPTABLE DE L'ÉDUCATION

Le romancier et essayiste Yvon Rivard plaide pour que le Québec sorte d'une vision « comptable » de l'éducation qui a « gangrené toute la société ».

Le lauréat du prix Pierre-Vadeboncoeur 2019, pour son livre *Le chemin de l'école*, déplore que nous n'ayons pas une vision générale de l'éducation. « Apprendre, c'est une expérience du temps. Il faut alléger la tâche des professeurs et des élèves et laisser respirer la pensée », explique Yvon Rivard en entrevue, en citant l'exemple de la Finlande qui dispose d'un des meilleurs systèmes d'éducation au monde. Dans son livre, le professeur de littérature de McGill jette un regard percutant sur la relation pédagogique sur la place qu'y occupent les émotions, les sensations, le temps et la gratuité. L'auteur est également un défenseur d'une formation générale étoffée. Il souhaite que l'on revoie la formation des futurs enseignants et enseignantes en misant davantage sur le contenu que sur la pédagogie. « Il faudrait une autre commission Parent », conclut l'essayiste, qui met toutefois en garde contre un certain « poison » utilitariste qui était déjà présent dans le fameux rapport Parent des années 60.

Le prix Pierre-Vadeboncoeur, doté d'une bourse de 5000 \$, a été créé en 2011 par la CSN pour souligner la mémoire de ce grand écrivain et syndicaliste, conseiller à la centrale syndicale québécoise durant 25 ans. Il est remis à l'auteur d'un essai qui s'est démarqué sur des questions économiques, sociales ou politiques. ●

Thierry Larivière

PROGRAMME DE L'EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE

À L'ÉCOUTE ?

Vu l'émoi soulevé dans l'opinion publique, le gouvernement caquiste a décidé de mettre sur la glace sa réforme du Programme de l'expérience québécoise (PEQ), ce que la CSN salue. Mais cela aura pris des jeunes gens en pleurs dans l'enceinte de l'Assemblée nationale pour que le premier ministre admette que le ministre Jolin-Barrette avait agi trop vite.

Or, l'opposition à cette réforme s'élève non seulement contre la forme cruelle de sa première mouture, mais porte également sur le fond, considérant l'apport essentiel des personnes immigrantes pour l'ensemble de la société québécoise. Depuis sa création en 2010, le PEQ s'avère un outil important pour assurer le recrutement et la rétention de personnes immigrantes, puisqu'elles sont déjà intégrées ou en bonne voie d'intégration au marché du travail et à la société québécoise.

La décision d'affaiblir ce programme, qui n'apparaît motivée que par la volonté politique de restreindre le nombre de candidatures admissibles à l'immigration permanente, est donc incompréhensible. Quoiqu'en dise la CAQ, la préservation d'un large accès au PEQ fait l'unanimité, autant chez les représentants des organisations syndicales que chez ceux des employeurs, des chambres de commerce, des entreprises manufacturières, des institutions d'enseignement secondaire, collégial et universitaire, des acteurs du développement régional et de l'action communautaire, des experts en immigration et des trois partis d'opposition.

Les projections de l'Institut de la statistique du Québec et d'Emploi Québec sont claires : en considérant l'évolution démographique actuelle et sans égard aux pénuries, le Québec doit compter sur l'immigration pour combler 22% de tous ses besoins en nouvelle main-d'œuvre pour la période de 2017 à 2026, et ce, dans la perspective où les niveaux d'immigration d'avant 2017 seraient maintenus par la suite. Or, le Québec est déjà en déficit de recrutement migratoire depuis la chute des seuils d'immigration amorcée dès l'arrivée au pouvoir de la CAQ, sans considération pour les impacts que cela entraîne sur l'économie et la démographie. Déjà, des analystes ont observé l'avantage ainsi concédé par le Québec au reste du Canada. Pour plusieurs de ceux-ci, la réforme du PEQ devrait viser à atteindre des seuils d'immigration plus élevés plutôt que de s'en éloigner.

Dans ce débat, de nombreux intervenants ont fait valoir qu'une politique migratoire nationale ne peut viser uniquement à combler des besoins de main-d'œuvre à court terme ni à répondre à certaines formes de craintes identitaires. Si l'État québécois a réclamé d'Ottawa son droit de choisir ses immigrantes et immigrants, ce n'est pas pour ériger une forteresse ni demeurer une société de porteurs d'eau, mais pour mieux construire le Québec de demain. La nation québécoise a de nombreux motifs pour accueillir des immigrants : la démographie, la prospérité, la pérennité du français, le développement durable, l'enrichissement du patrimoine scientifique et socioculturel, le financement de nos services publics, l'occupation du territoire, le dynamisme des régions, l'édification sociale et nationale, l'aide humanitaire et la solidarité internationale ne sont que quelques-unes des autres considérations qui doivent tout autant guider nos choix.

Alors qu'une nouvelle version de réforme du PEQ doit être déposée par le gouvernement, le temps nous dira si celui-ci aura su faire preuve d'écoute. ● **Marie-Hélène Bonin**





FAIRE.LE.POINT

Pour cette nouvelle baladodiffusion, l'équipe du *Point syndical* vous propose un entretien entre **Jean Lacharité**, vice-président de la CSN, et **Serge Monette**, chauffeur-livreur chez Sysco-Québec. Un échange surprenant sur les enjeux de santé-sécurité au travail, omniprésents dans cette multinationale. En voici quelques extraits.

JEAN : Qu'est-ce que vous livrez chez Sysco ?

SERGE : On fait de la distribution alimentaire. On va partout au Québec. On s'occupe de l'institutionnel – les hôpitaux, les prisons, les écoles –, ainsi que de la restauration, de La Belle Province jusqu'au Toqué. Il n'y a pas d'endroit où on ne va pas.

JEAN : On m'a dit qu'il y avait pas mal de problèmes de santé-sécurité. Quels sont les facteurs associés à cet enjeu ?

SERGE : On vient de fusionner un paquet de centres de distribution. Sysco a fait beaucoup d'acquisitions. Ils sont en train de tous les fusionner dans un même centre. Mais chaque centre n'a pas le même équipement ou la même clientèle. Quand on fusionne les centres, on n'a pas toujours le bon équipement pour aller partout. En plus, on a intégré une nouvelle technologie de gestion d'entrepôt, ce qui fait que la marchandise est beaucoup plus mélangée. Ils ont optimisé certaines parties de l'entrepôt, alors la préparation des commandes est plus rapide, mais il y a une surcharge qui s'est transférée au transport. Nous la vivons difficilement. Les gens n'ont pas été formés pour bien s'adapter aux changements technologiques.

JEAN : Avez-vous beaucoup de réclamations à la CNEEST ?

SERGE : Sur 300 salariés syndiqués, on a 45 dossiers ouverts à la CNEEST. C'est énorme. Il y a tellement de contraintes physiques. En plus, avec les fusions, ce sont plusieurs équipes de travail que tu mets ensemble, mais il n'y a personne pour arrimer tout ça. Il y a vraiment beaucoup d'accidents. Il y a des gens qui reçoivent des caisses dans la figure, ou des bars de retenue qui tombent. Il y a beaucoup de chariots élévateurs qui sont tombés, heureusement les chauffeurs ne sont pas tombés avec. Malheureusement, parce qu'on ne fait pas beaucoup de formation, ça empire. Quand, le vendredi, tu fermes un centre, et que le lundi t'en ouvres un autre, cette fin de semaine-là, tu ne fais pas grand-chose d'autre que déménager. Les gens n'ont pas été formés et ça paraît. En plus, on livre à tellement d'endroits difficiles. Parfois, il faut faire des changements chez les clients et, parfois, les clients sont réticents. Il y a des marches qui sont glissantes à cause de la graisse d'une friteuse, et toi t'arrives avec tes bottines et t'as cent cinquante caisses à descendre au sous-sol. Tout à coup, boum, tu tombes. Alors, il arrive qu'on doive installer des caoutchoucs chez les clients, payés et installés par Sysco. Mais, même là, il y a des clients qui sont réticents ou qui n'en font pas l'entretien. Ça devient compliqué. Pour les livreurs, ce n'est pas juste le milieu de travail et le camion qui sont compliqués, c'est toute la clientèle qui est compliquée.

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

LE.POINT.EN.BREF



GRÈVE CHEZ OLYMEL PRINCEVILLE

Le 28 octobre 2019, les 350 membres du Syndicat des employé-es d'Olymel Princeville-CSN ont déclenché une grève générale illimitée. Les employé-es ayant subi un recul salarial majeur de l'ordre de 5,40 \$ en 2005, les salaires sont au cœur du litige. En 2018, l'employeur avait consenti des augmentations de 5,25 \$ l'heure aux mécaniciens pour les garder dans l'entreprise. Malgré un chiffre d'affaires record en 2018, la réouverture du marché chinois au porc canadien et sa difficulté à recruter et à retenir ses travailleuses et travailleurs, Olymel refuse pour le moment d'appliquer le même traitement à tous ses salarié-es. Dans cette entreprise située dans les Bois-Francis, on abat, découpe et désosse environ 13 500 porcs par semaine.

UNE PHOTO DE CÉDRIC MARTIN

LOCKOUT CHEZ ROLLAND DE SAINT-JÉRÔME

Le 26 novembre dernier, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs des entreprises Rolland-CSN se sont butés à des bureaux fermés à la suite d'un lockout décrété par leur employeur. Cette unité d'accréditation regroupe les salarié-es des bureaux de la papetière, majoritairement des femmes, qui revendiquent le même régime de retraite que les 200 travailleurs de l'usine, majoritairement des hommes. Le syndicat vit une véritable campagne d'intimidation de la part de l'employeur : mise en demeure interdisant de manifester, demande d'arrestation des grévistes et refus d'une visite des agents du ministère du Travail pour vérifier la présence de briseurs de grève. Les salarié-es sont sans contrat de travail depuis plus de deux ans. Plus d'une vingtaine de rencontres de négociation et de conciliation se sont tenues.



ARCHIVES SYNDICALES

Marc Comby, archiviste de la CSN, est responsable de la gestion des archives produites par la confédération et de celles qu'elle reçoit. La gestion de ces archives s'effectue selon les pratiques et les principes professionnels à toutes les étapes de leur cycle de vie.

L'archiviste offre un service-conseil aux services fédéraux, aux organisations (fédérations, conseils centraux) et aux syndicats. À ce titre, toutes les demandes de la CSN, des fédérations, des conseils centraux et des syndicats doivent lui être acheminées. L'archiviste les évalue et, au besoin, les fait suivre vers d'autres ressources, par exemple le Centre historique des archives du travail (CHAT).

30 ANS TUERIE DE POLYTECHNIQUE

Arborons le ruban blanc pour honorer la mémoire des 14 femmes abattues dans l'attentat antiféministe du 6 décembre 1989. Exigeons la fin de la violence genrée que des millions de femmes continuent de subir à la maison, au travail et à travers l'ensemble des sphères de notre société.

SOYONS SOLIDAIRES AVEC TOUTES LES FEMMES QUI VIVENT CETTE SOUFFRANCE EN SILENCE.

BIENVENUE À LA CSN

Entre le 15 septembre et le 15 novembre 2019, 10 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 345 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignent à la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

BAS-SAINT-LAURENT

● STT DU BÉTON DU BAS-SAINT-LAURENT – SECTION CAMIONNEUR-OPÉRATEUR DE BÉTONNIÈRE (FIM-CSN)

MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

- STT D'OASIS ANIMATION (FNC-CSN)
- SEE DE LA RESTAURATION – SECTION AUX VIVRES (FC-CSN)
- STT DU COMMERCE – SECTION CORDÉE PLEIN-AIR (FC-CSN)
- STT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE MONTRÉAL ET LAVAL – SECTION CPE CLARA (FSSS-CSN)
- STT DES CENTRES D'HÉBERGEMENT DU GRAND MONTRÉAL – SECTION LE QUATRE CENT (FSSS-CSN)
- STT DES GARDERIES PRIVÉES DE MONTRÉAL – SECTION CENTRE DE GARDERIE SSMU (FSSS-CSN)

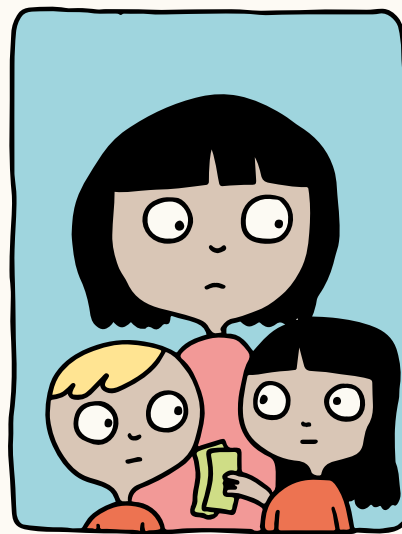
QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES

- STT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE QUÉBEC CHAUDIÈRE-APPALACHES – SECTION MA BELLE GRENOUILLE (FSSS-CSN)
- SEE DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DU CANNABIS – SECTION SAINTE-FOY (FEESP-CSN)
- SEE DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DU CANNABIS – SECTION SAINT-GEORGES (FEESP-CSN)

PAYER LA SORTIE SCOLAIRE
DES ENFANTS

OU

REEMPLACER LEURS BOTTES
D'HIVER ?



ÊTRE PAUVRE, C'EST

TOUJOURS

UN CASSE-TÊTE.



POUR UN QUÉBEC SANS PAUVRETÉ

NOUVELLES CARTES DE NOËL DU COLLECTIF

Le Collectif pour un Québec sans pauvreté a dévoilé au début de novembre sa nouvelle série de cartes postales, conçues pour sensibiliser la population à la réalité de la pauvreté. Il y en a quatre et elles ont été illustrées par Élise Gravel, figure bien connue dans l'univers des livres jeunesse.

Les dernières séries de cartes du Collectif mettaient l'accent sur la grande pauvreté qui empêche de couvrir ses besoins de base. La série de cette année aborde une autre facette de la pauvreté, celle des familles et des personnes qui, sans être dans la misère noire, ont de la difficulté à arriver : pour faire ou acheter cette chose-ci, elles doivent renoncer à cette chose-là.

Si vous souhaitez passer une commande pour votre organisation, contactez le Collectif : collectif@pauvrete.qc.ca



LEUCAN UNE SOIRÉE SOCIALE REMPLIE DE GÉNÉROSITÉ

Profiter d'un match des Canadiens pour rassembler des membres de la CSN (salarié-es, élu-es, militantes et militants de syndicats et retraité-es de la CSN), c'est la belle initiative proposée par des salariés de l'imprimerie et des immeubles. L'activité s'est déroulée dans la soirée du 28 novembre à la cafétéria de la CSN à Montréal. Une centaine de personnes ont eu du plaisir à discuter en prenant un verre et en mangeant des hot-dog à volonté. Un événement qui a de bonnes chances de se reproduire ! Et faire de cette soirée, une activité pour amasser des fonds pour le Camp Vol d'été Leucan – CSN, c'est encore mieux. À la CSN, on est social, solidaire et très généreux. Près de 3500 \$ ont été récoltés pour offrir du bonheur aux enfants malades. Les Canadiens n'ont peut-être pas *scoré*, mais la générosité de la CSN, elle, a compté !

CE QUE LE PROGRESSISME DOIT D'ABORD ACCOMPLIR

Propulsé par la multiplicité des luttes qui le composent, le progressisme doit trouver – et plus tôt que tard – une manière cohérente d'unir ses forces afin d'opérer les changements sociopolitiques souhaités. C'est du moins l'une des leçons qui peuvent être tirées de *Dire non ne suffit plus* (Naomi Klein, 2017).



DIRE NON NE SUFFIT PLUS. CONTRE LA STRATÉGIE DU CHOC DE TRUMP, LUX ÉDITEUR, 2017, 312 PAGES

Bien que publié il y a deux ans et faisant largement écho à l'électrochoc qu'aura été l'élection de Donald Trump aux États-Unis, cette notion que le progressisme doit, plus que jamais, trouver le point de jonction entre ses diverses luttes demeure d'une criante actualité.

Cette idée est développée dans le dernier tiers de son livre et ouvre la voie à une introspection nécessaire de tout mouvement progressiste. Les luttes, aussi diverses soient-elles, font face à un certain nombre d'ennemis communs et le mouvement, au lieu de s'entredéchirer, a la responsabilité d'ouvrir un dialogue interne permettant la convergence et, ultimement, un meilleur rapport de force devant la résistance au changement et l'ampleur des défis auxquels nous faisons collectivement face.

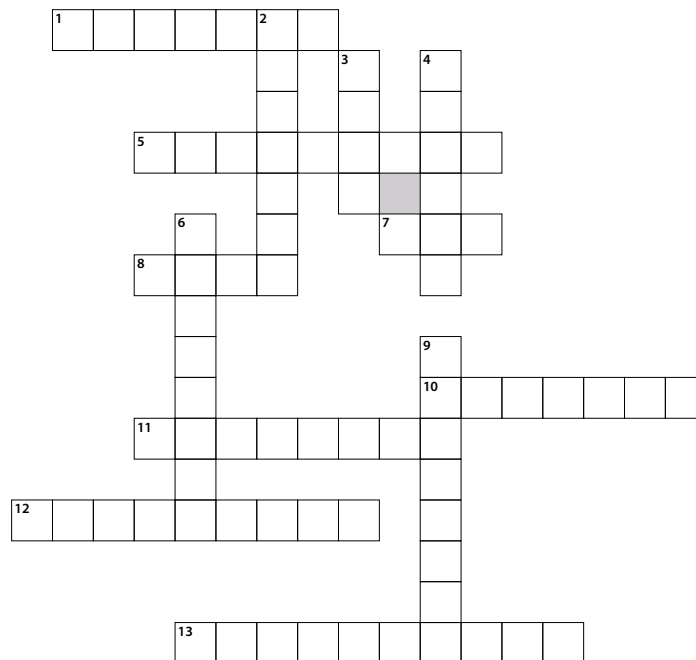
Des exemples? Des travailleuses et travailleurs de l'industrie du pétrole, réunis dans la même salle que des leaders autochtones et des militants écologistes. Les échanges sont chargés et difficiles, mais ils permettent d'aboutir à des propositions et des solutions inclusives. Le mandat est immense, mais l'urgence l'est tout autant. ● **Michael Lartigau**

Naomi Klein parle ainsi de la nécessité de créer un *autre récit* sur lequel l'ensemble des progressistes pourra bâtir les assises d'une lutte commune. Ils seront surtout aptes à profiter de la conjoncture favorable aux changements espérés. Pour cela, il faut se parler, même si, de prime abord, les intérêts peuvent sembler divergents.

Disponible en librairie

POINT.DE.REPOS

Solutions : csn.qc.ca/lepointsyndical



LE JEU DES SEPT DIFFÉRENCES

par Boris



MOTS ENTRECROISÉS

SOLIDARITÉ

Horizontalement

1. Reconnaissance et respect des droits de chacun.
5. Mouvement qui fait la promotion des droits des femmes.
7. Association à but non lucratif, d'intérêt public, qui ne relève pas de l'État.
8. Faire un lien entre des personnes.
10. Rapport établi entre des personnes dont les droits sont égaux.
11. Il agit activement pour une cause.
12. Groupe de personnes qui agissent de manière concertée.
13. Solidarité, alliance entre personnes qui font partie d'un même groupe.

Verticalement

2. Donner une somme d'argent qui, mise avec d'autres, servira à une cause commune.
3. Absence de conflits entre des personnes dans une communauté.
4. Privé des choses essentielles.
6. Action de s'aider mutuellement.
9. Écrit adressé à une autorité par lequel des personnes présentent une requête.

Rassemblement des jeunes 2020
12 et 13 février, Jouvence



INSCRIPTION
auprès de votre syndicat
INFORMATION
celine.patix@csn.qc.ca

RETOUR VERS LE FUTUR