

NUMÉRO 11 / PRINTEMPS.2023

# LE.POINT.SYNDICAL



Solidaire  
depuis 1921

LE JOURNAL DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

**CREW COLLECTIVE & CAFÉ**

**LE PLUS  
BEAU CAFÉ  
DU MONDE  
SE SYNDIQUE**

**CONGRÈS 2023**

**UN CONGRÈS RASSEMBLEUR**

**MANDAT 2021-2023**

**UNE SOLIDARITÉ À TOUTE ÉPREUVE**

# PRENDRE NOTRE POUVOIR, MAINTENANT

Ce numéro arrive tout juste après la clôture du 67<sup>e</sup> Congrès de la CSN. Grand événement attirant quelque 2000 participantes et participants tous les trois ans, le congrès représente la plus haute instance de la confédération, celle qui guide les grandes orientations du mouvement.

C'est sous le thème **Pouvoir, maintenant** que s'est déployée cette semaine de réflexion et de mobilisation. Depuis plus de 100 ans, la Confédération des syndicats nationaux est le moteur d'un grand mouvement qui permet aux travailleuses et aux travailleurs d'obtenir les meilleures conditions de travail possibles. Au sortir de trois années de pandémie qui nous auront éloignés les uns des autres, il est important de reprendre ce pouvoir. Comme centrale syndicale, il aura fallu recréer les liens, se donner les moyens de partager nos réalités et déterminer des objectifs concrets pour mieux reprendre nos luttes.

Ces luttes, elles ont été nombreuses, comme vous le verrez dans ces pages. La forte inflation – du jamais vu depuis des décennies – couplée à la rareté de main-d'œuvre a donné à de nombreux syndicats un rapport de force inespéré, des entreprises n'hésitant pas à rouvrir les conventions collectives avant leur terme pour hausser les salaires. Quand le fer est chaud, il faut le battre: des syndicats sont allés chercher des augmentations de 30, 40, voire 50%

sur trois ou cinq ans. Un record.

Ces luttes ont été soutenues par la CSN de bien des façons, en commençant par un appui financier incomparable, alors que le Fonds de défense professionnelle CSN a octroyé près de 26 millions de dollars à ses membres en grève au cours du dernier mandat. C'est ce fonds, unique pour une centrale syndicale québécoise, qui a permis toutes les luttes dont il est question ici, et bien plus encore. Des épisodes souvent majeurs, parfois crève-cœur. Mais toujours solidaires.

Nos luttes se poursuivent tant dans le secteur public que privé où des efforts coordonnés (en front commun, en intersyndicale, en interfédération) augmentent notre rapport de force et notre **Pouvoir, maintenant**. Plusieurs dossiers dans lesquels nous avons investi nos énergies au cours des derniers mois ont porté fruit. Je pense aux conventions du privé pour lesquelles la grande majorité des négociations de 2022 ont permis d'éliminer complètement les taux horaires de moins de 18\$ l'heure. Ou au gouvernement qui a dû revenir sur sa décision de hausser l'âge d'admissibilité au régime de retraite québécois. Ou encore à nos démarches pour que le travail des enfants soit mieux balisé, lesquelles ont abouti à la loi sur l'encadrement du travail des enfants. Idem pour la loi anti-briseurs de grève au fédéral. Nous pouvons être fiers de notre contribution à ces avancées et à bien d'autres.

Bien que nos réalités nous placent souvent en situation de lutte, que ce soit aux tables de négociation ou dans la rue, la base de notre action prend racine dans nos valeurs de justice et de liberté ainsi que dans la recherche d'une dignité toujours plus grande pour les femmes et les hommes qui constituent la force de travail du Québec. C'est dans le syndicalisme de centrale, où tant de titres d'emplois sont représentés, que l'on se soutient les uns les autres, qu'on soit machiniste à Saguenay ou préposée aux bénéficiaires à Saint-Hyacinthe.

Alors que notre mouvement entreprend un autre mandat de trois ans avec de nouvelles propositions, avec des souhaits et oserais-je dire, des rêves, nous avons tout en main pour faire entendre nos demandes, comme travailleuses et travailleurs. Nous savons qu'on n'est jamais aussi forts que lorsque nous parlons d'une seule et même voix.

Les combats pour lesquels nous nous levons chaque matin sont multiples et la route syndicale ne sera jamais un long fleuve tranquille. Mais nous croyons à l'égalité des chances et à un avenir meilleur pour tous les travailleurs et les travailleuses. ●

**Caroline Senneville**

Présidente de la CSN



**Nous savons qu'on n'est jamais aussi forts que lorsque nous parlons d'une seule et même voix.**

LE.POINT.SYNDICAL . Printemps . 2023

Le Point syndical est la publication officielle de la Confédération des syndicats nationaux • 514 598-2131 • Publié quatre fois par année, il est tiré à 16 600 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN • **COORDINATION** : Ariane Gagné • **DIRECTION ARTISTIQUE** : Philippe Brochard • **RÉVISION** : Ariane Gagné et Nathalie McHugh • **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, 2023 • Envoi de la poste-publications n° de convention : 40064900 • Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : CSN, 1601, av. De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5 • [csn.qc.ca](http://csn.qc.ca)



**3** POINT.POLITIQUE  
**LE PRIVÉ EN SANTÉ, CE N'EST PAS LA PANACÉE**

**4** POINT.DE.MIRE  
**UN CONGRÈS RASSEMBLEUR**  
**PLUS** : La solidarité syndicale au-delà de la langue

**5** POINT.D'HONNEUR  
**DES VICTOIRES AVANT MÊME LA BATAILLE**  
**PLUS** : Oser la combativité

**6** POINT.D'APPUI  
**LE RAPPORT DE FORCE SE RENFORCE**

**7** POINT.CHAUD  
**« LE COUTEAU ENTRE LES DENTS »**  
**PLUS** : Pour un syndicat avec du mordant

**8** DOSSIER  
**UNE SOLIDARITÉ À TOUTE ÉPREUVE**

**10** À.POINT.NOMMÉ  
**ÇA VA BON TRAIN**  
**PLUS** : La formule écolo gagnante

**11** POINT.TOURNANT  
**LE PLUS BEAU CAFÉ DU MONDE SE SYNDIQUE**  
**PLUS** : Tenir le coup en mobilisant son monde

**12** POINT.DE.RALLIEMENT  
**EN MODE MOB ACTIVE**

**13** POINT.DE.RENCONTRE  
**LA CSN VA AU THÉÂTRE**

LE.BALADO.DU.NUMÉRO **13**

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

POINT.DE.REPOS **16**

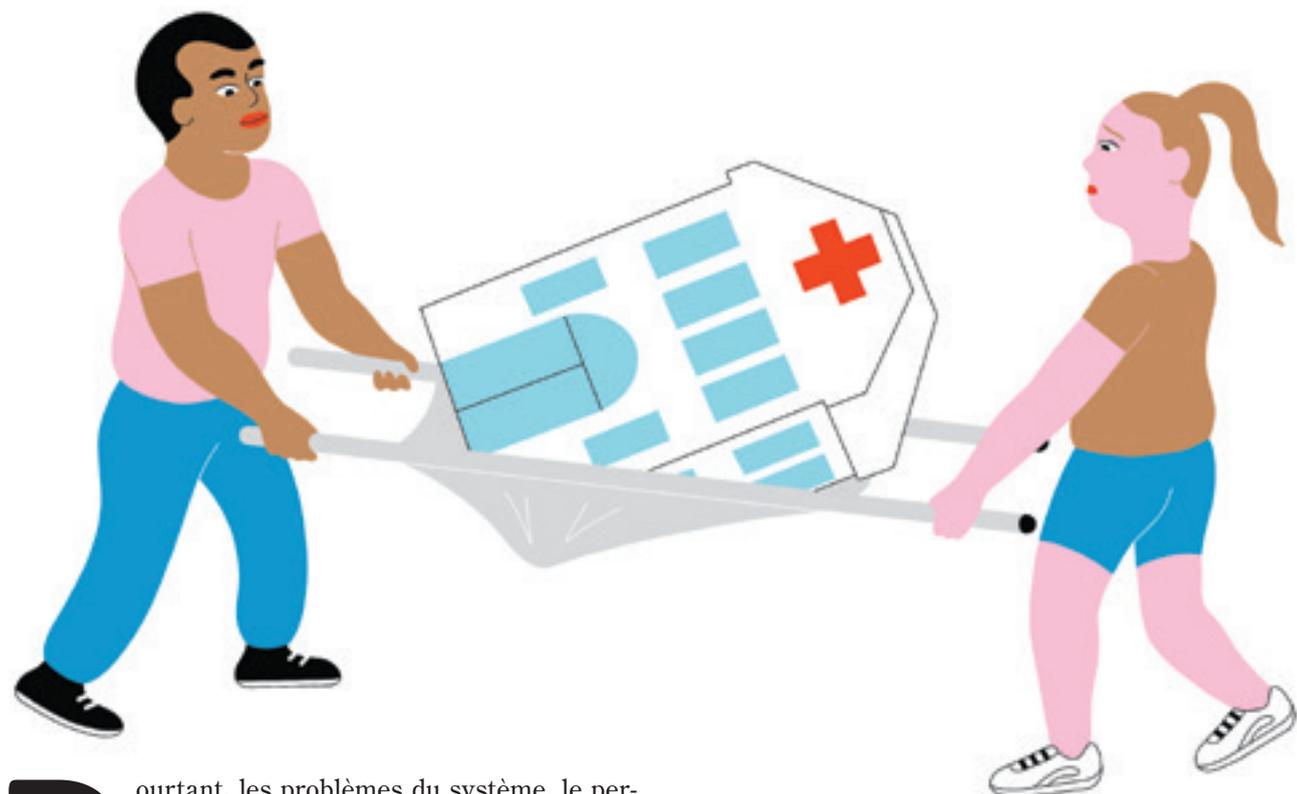
## LE PRIVÉ EN SANTÉ

# CE N'EST PAS LA PANACÉE

La crise de la COVID-19 a montré clairement à la population du Québec que le système de santé et de services sociaux est mal en point. Plusieurs y voient l'échec du réseau public et se disent maintenant prêts à faire encore plus de place au secteur privé à but lucratif.

Par Jean-Pierre Larche

Illustration : Laurianne Poirier



**P**ourtant, les problèmes du système, le personnel les vit depuis des décennies. Et quand on remonte à la source de plusieurs de ces problèmes, on trouve... le secteur privé à but lucratif! Car il faut être bien clair, notre système de santé n'a jamais été vraiment public. De Jean Rochon à Christian Dubé en passant par Philippe Couillard et Gaétan Barrette, chacun leur tour avec leur réforme, ils ont choisi de faire toujours plus de place au privé dans un système de moins en moins public.

Avant même de prendre le nom de CSN, en 1960, la CTCC revendiquait l'instauration d'un régime public de soins de santé et de services sociaux. Cette revendication visait d'abord à assurer à toute la population l'ensemble des soins requis sans égard à ses moyens financiers et sans devoir contracter de lourdes dettes. Cet objectif demeure au cœur de l'engagement de la CSN, raison pour laquelle elle fait encore aujourd'hui de la défense du service public l'une de ses priorités.

### Si le privé fonctionnait, on le saurait!

Ce ne sont pas les exemples d'inefficacité du secteur privé à but lucratif en santé et services sociaux qui manquent. En voici quelques-uns.

**Pénuries de main-d'œuvre:** Les établissements privés à but lucratif font partie du problème de la pénurie de main-d'œuvre qui sévit dans les établissements publics. Où ces entreprises privées trouvent-elles leurs salarié-es, si ce n'est dans les établissements publics?

Les agences de placement privées pullulent. Elles offrent souvent à leur personnel de meilleurs salaires que le secteur public. Ces travailleuses et travailleurs du secteur privé ont aussi un meilleur contrôle sur leur horaire de travail, ce qui a pour conséquence que seuls les salarié-es du public subissent les heures supplémentaires obligatoires. Aussi, certains établissements sont devenus carrément dépendants de ces entreprises qui engrangent les profits. En 2022, près d'un milliard de dollars de fonds publics ont été versés aux agences...

**Des coûts plus élevés:** Le gouvernement se veut rassurant en affirmant que l'assurance-maladie continuera de payer même quand les services seront donnés dans les futurs hôpitaux privés. Il s'agit toutefois de fonds publics, donc de l'argent des contribuables. Or, en santé et services sociaux, le privé coûte plus cher. C'est comme ça partout dans le monde. Plus les États font place au privé, plus la

facture globale en santé est élevée quand on additionne les dépenses privées et publiques. Encore tout récemment, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) démontrait que les chirurgies coûtent plus cher au privé qu'au public. La multiplication de frais accessoires réclamés par les cliniques privées, l'explosion des coûts des régimes d'assurances complémentaires ou encore les frais exorbitants exigés par des centres d'hébergement privés qui exploitent leurs travailleuses et leurs travailleurs donnent un bon indicateur du coût réel des services dans le secteur privé à but lucratif.

**Où sont les résultats?** Celles et ceux qui font la promotion de la marchandisation en santé nous serinent également que le privé est plus performant, plus innovant. Cela reste à démontrer... Prenons le cas des groupes de médecine familiale (GMF), gérés par le privé. Ceux-ci ont été mis sur pied il y a déjà plus de 20 ans, rappelons-le, comme une solution aux problèmes d'accès à la première ligne pour la population. Ce faisant, les gouvernements ont miné considérablement le rôle des CLSC publics qui, dès leur création, devaient et devraient encore être LA porte d'entrée du système pour toute la population. Par conséquent, ce sont non seulement les services médicaux qui sont moins accessibles aujourd'hui en CLSC, mais également les services psychosociaux : on constate en effet une baisse de plus de 50 % du nombre d'heures de consultation en psychothérapie offertes dans les CLSC publics depuis la création des GMF.

La privatisation, c'est aussi dans les services de l'ombre. Est-il normal qu'un établissement public de santé fonctionnant 24 heures sur 24, 7 jours par semaine, ne puisse compter entièrement sur son propre personnel pour entretenir et réparer les installations et les bâtiments? Une enquête menée au CHUM il y a quelques années montrait clairement qu'il coûtait quatre fois plus cher à l'établissement d'avoir recours à des sous-traitants plutôt qu'à ses propres ouvriers. Il faut savoir que les ouvriers du secteur public, comme presque tous les autres salarié-es de l'État, gagnent un meilleur salaire dans le secteur privé, pour le même travail.

Pour la CSN, l'enjeu de l'accès aux soins de santé et aux services sociaux pour toute la population devra être ardemment défendu au cours des prochains mois. La confédération propose plusieurs solutions réalistes pour améliorer le réseau public. Pour les consulter, c'est par ici! [csn.qc.ca/vraiment-public](http://csn.qc.ca/vraiment-public) ●



## LA SOLIDARITÉ SYNDICALE AU-DELÀ DE LA LANGUE

Depuis près d'un an, le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Hilton Garden Inn-CSN accueille une quinzaine de réfugié-es ukrainiens parmi ses membres.

Leur arrivée a nécessité une certaine adaptation, puisque la plupart ne parlaient ni le français ni l'anglais, explique la vice-présidente du syndicat, Malak Perron-Duclos. « Les communications se passent avec les moyens du bord : un bon vieux téléphone cellulaire et l'outil de traduction Google. Les sourires et les pouces en l'air font aussi le travail! »

La grande majorité des réfugié-es sont des femmes venues ici pour fuir la guerre, leur conjoint étant demeuré au front. « Nous ne connaissions ni la CSN, ni nos droits, ni les éléments du contrat de travail. C'est un nouveau pays, une nouvelle langue, un nouveau contexte », raconte Irene, arrivée au pays il y a 11 mois. « C'est agréable de savoir que nous pouvons compter sur des gens pour nous aider. » Tout comme ses collègues préposées aux chambres, plongeurs, cuisinière et préposés à l'entretien, Irene suit des cours de français, selon un horaire adapté à son quart de travail.

### Nouvelle culture... syndicale!

En pleine négociation, le syndicat a fait traduire en russe les tracts, les macarons et les différentes communications destinées à ses membres. « Nous avons réussi à les intégrer aux activités syndicales. Ils participent aux assemblées et posent des questions », se réjouit Elisabeth Béfort-Doucet, conseillère syndicale à la Fédération du commerce-CSN. Certains ont porté le macaron même si la plupart se sont montrés assez timides face aux activités de mobilisation.

« Nous essayons de leur expliquer qu'il ne faut pas avoir peur de perdre son travail, précise Malak Perron-Duclos. Nous ne voulons pas les brusquer. C'est vraiment important que toutes et tous se sentent soutenus dans ce grand changement », résume la vice-présidente du syndicat.

L'organisation recherche d'ailleurs une militante ukrainienne qui pourrait aider à la traduction des outils de communication. ●

Julie Mercier

# UN CONGRÈS RASSEMBLEUR



Le 67<sup>e</sup> Congrès de la CSN a marqué les retrouvailles des membres de la confédération six ans après le dernier à s'être tenu en personne, en 2017. L'enthousiasme était proportionnel à l'attente; les gens ont été revigorés par le contact humain et par la présentation visuelle impressionnante sur un immense écran qui prenait toute la largeur de la salle.

« L'atmosphère était intense, c'était agréable. C'est ce que je voulais, un congrès *le fun*, ce qui ne l'a pas empêché d'être en tous points démocratique, avec plusieurs débats et même une élection! », commente Caroline Senneville, présidente de la CSN réélue après un vote contre un candidat imprévu, Cheikh Fall, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Bridor-CSN. Ce dernier s'est rallié devant le congrès et les délégué-es ont chaudement applaudi la réélection de Caroline Senneville.

### Bons débats

« Je sens une grande adhésion aux deux sujets principaux abordés par le congrès : la transformation et la protection des emplois ainsi que le rapport de force », se réjouit Caroline Senneville. Les ateliers sur les propositions ont permis aux congressistes de mener des

réflexions intéressantes qui ont ensuite été rapportées en plénière. L'analyse du rapport de force est selon eux primordiale. La prise en compte d'éléments conjoncturels – pénurie de main-d'œuvre, télétravail, nouveaux membres, etc. – permet de s'ajuster en conséquence. Le rapport de force doit être travaillé en continu et non seulement en période de négociation. La construction d'alliances, l'information et la vie syndicale sont aussi des éléments majeurs pour le maximiser.

En ce qui concerne les conséquences de la transformation des emplois entraînée par les changements climatiques et démographiques, par les progrès technologiques, par la robotisation et l'intelligence artificielle et par la délocalisation des emplois, les congressistes ont insisté sur « l'importance d'écouter les gens qui sont au cœur de la machine » afin de s'assurer d'une transition durable et juste qui ne laisse personne derrière. Ils ont aussi réclamé plus de moyens pour pouvoir accompagner les travailleuses et les travailleurs dans ces transformations. La présidente note par ailleurs la solidarité des congressistes de différents secteurs qui ont atteint un consensus en environnement, faisant ainsi preuve de beaucoup d'ouverture et d'écoute.

Une grande solidarité s'est également exprimée durant ce congrès lors de la rétrospective des luttes et de l'accueil des nouveaux syndicats. Le dernier passage à un congrès de la CSN du président du Syndicat de l'usine d'Olymel de Vallée-Jonction, Martin Maurice, fut pour sa part très émotif en raison de la fermeture imminente de l'usine de 1 100 employés-es.

Enfin, pour faire connaître l'apport des syndicats dans la société québécoise, le congrès propose de mieux partager les bons coups, de travailler à contrer la désinformation et de s'affirmer davantage sur la place publique.

Et fait particulièrement intéressant à noter, il a été décidé de tenir des états généraux du syndicalisme après qu'une volonté claire en ce sens a été exprimée.

### Santé financière solide

Bonne nouvelle sur le plan du budget : la santé financière de la CSN se porte bien. On note un excédent du budget de fonctionnement pour le mandat précédent qui a entre autres choses permis à la CSN d'investir dans de nouvelles ressources, comme dans un programme temporaire de mentorat pour assurer la transmission adéquate des connaissances et du savoir-faire à la nouvelle cohorte de conseillères et de conseillers syndicaux.

Quelque 2000 participantes et participants ont pris part au congrès, un nombre que l'on n'avait pas vu depuis longtemps. « J'espère qu'il y aura encore plus de monde au prochain! », conclut la présidente. ●

Thierry Larivière

Pour visionner l'animation qui a tant fait sensation à l'ouverture du congrès, le discours sur le rapport du comité exécutif, la vibrante rétrospective des luttes, le vox pop sur l'appréciation de l'événement par les congressistes ou toute autre actualité du congrès, c'est par ici : [csn.qc.ca/67e-Congres/](http://csn.qc.ca/67e-Congres/)

## CONJONCTURE

## DES VICTOIRES AVANT MÊME LA BATAILLE

**N**ous vivons une situation que les travailleuses et les travailleurs n'avaient pas connue depuis longtemps. Avec la pénurie de main-d'œuvre, il est de plus en plus courant que des syndicats obtiennent des gains très intéressants avant même l'échéance de la convention, parce que l'employeur souhaite conserver son personnel et continuer à embaucher. Une bonne utilisation du rapport de force!

Képa est une entreprise qui approvisionne les communautés autochtones et Hydro-Québec dans le Grand Nord. Les routes de livraison font 1500 kilomètres aller-retour et l'asphalte s'arrête à Radisson. «Sur cette route, sans téléphone satellite, t'es mort», illustre Alan Étienne, président du syndicat. Bref, on parle ici de personnel qui n'a pas froid aux yeux, surtout en hiver!

Val-d'Or étant la porte d'entrée pour l'Abitibi-Témiscamingue et le nord, plusieurs entrepôts de grandes entreprises s'y trouvent et le personnel de Képa, attiré par le chant de sirènes, pouvait être tenté d'y magasiner un emploi. «Ça grenouillait dans le sec-



**Mario Lacourcière, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la municipalité de Délage.**

teur des entrepôts, ça n'avait pas de sens», explique Laurent Martineau, conseiller du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Képa transport-CSN de Val-d'Or. La convention se termine en décembre 2023, mais en septembre 2022, l'employeur a consenti une hausse de 2\$ à 2,50\$ l'heure qui s'applique à environ 80% de l'équipe. Ainsi, certains chauffeurs font jusqu'à 100 000\$ par année.

**15% en un an**

Délage est une petite municipalité située près de Maniwaki, dans le nord de l'Outaouais. «Il y avait un énorme roulement de personnel à la ville et de grands problèmes de rétention», indique le président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la municipalité de Délage, Mario Lacourcière. «Le boss a mis 10% sur la table. Je n'ai jamais vu ça de ma vie», raconte-t-il. Les augmentations ont même atteint 15% en 2022. Impressionnant!

**Et en Gaspésie**

D'autres municipalités de Gaspésie ne sont pas en reste, puisque la question de l'inflation est centrale de même que le départ constant d'employé-es qui se laissent séduire par de meilleurs salaires ailleurs.

À New Richmond, l'employeur s'est mis à embaucher de nouveaux salarié-es à des échelons supérieurs au premier parce qu'il rencontrait des difficultés de recrutement. Afin de régler la situation, le syndicat a proposé d'abolir les deux premiers échelons et d'en ajouter deux nouveaux au bout de l'échelle

salariale. Pour les employé-es qui se trouvaient à l'échelon supérieur, cela correspond à des augmentations de 7% sur deux ans, en plus des augmentations annuelles. «On n'a plus le choix, il faut attirer du monde», explique Éric Laviolette, président du syndicat.

Pour sa part, le syndicat des travailleuses et des travailleurs de la ville de Percé a interpellé l'employeur au comité des relations de travail concernant le problème de l'heure en matière d'embauche et de rétention: l'inflation. Le directeur général en a discuté au conseil municipal.

Par ailleurs, alors que les négociations étaient en cours à Grande-Rivière, l'employeur a proposé une lettre d'entente qui allait octroyer une augmentation de 2,5% à partir de juillet 2022 en attendant la conclusion d'une nouvelle convention collective. Une avance, en quelque sorte.

Enfin, à Bonaventure, l'employeur a aussi été interpellé par le syndicat au sujet de l'inflation. Il a bonifié l'augmentation salariale de 2022 à 3,5% plutôt qu'à 2,25% comme elle était initialement prévue. ● **Thierry Larivière**



## OSER LA COMBATIVITÉ

**L**e mouvement CSN traîne une longue réputation de savoir «tenir la minute de plus». Bon an, mal an, cette combativité amène dans nos rangs de nouveaux syndicats qui font le pari (gagnant) de la CSN.

Chez Rolls-Royce Canada, le changement de culture s'est orchestré dans un syndicat qui cumule 70 ans d'histoire. «Les relations de travail, c'était du partenariat entre l'employeur et le district. Nous nous faisons le plus souvent dire non», raconte Richard Dufour, vice-président général.

Le syndicat CSN est accrédité en juin 2021. L'employeur multiplie alors les efforts pour faire dérailler la négociation. En pleine

assemblée pour un vote de grève, Rolls-Royce décrète un lock-out. «Nos meilleurs mobilisateurs ont été bien malgré eux les dirigeants de la compagnie! Ils ont sous-estimé la solidarité des membres et l'efficacité de la CSN», explique M. Dufour.

Après cinq mois et demi de conflit sauvage, les quelque 500 membres signent une entente qui devient la référence en aérospatial.

**Reconnus à leur juste valeur**

Du côté de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec (ITHQ), les professeur-es des secteurs professionnel, collégial et universitaire ne gagnaient pas le même salaire

- 1. Le syndicat de Rolls-Royce Canada a décroché une entente enviable en 2022.**
- 2. Les professeur-es de l'ITHQ ont à présent le même salaire que les profs du primaire et du secondaire.**
- 3. En 2021-2022, les archéologues se sont battus pour des conditions de travail décentes.**

que leurs homologues dans les écoles, les cégeps et les universités. «L'ITHQ était gérée comme un ministère plutôt qu'une école! explique le président du syndicat, Éric Guay. Il n'y avait pas de culture syndicale et la CSN nous a permis d'en installer une.» Du premier BBQ au carré Saint-Louis jusqu'au port du traditionnel t-shirt de mobilisation, les moyens de pression ont évolué au rythme des 140 membres. «Nous nous sommes rendus jusqu'à la grève, souligne le professeur. Maintenant, les conditions salariales équivalent à ce qui se fait ailleurs. Nous avons fait un grand bout de chemin.»

**Archéologues**

Après des années à réclamer de meilleures conditions de travail, notamment en matière de santé et de sécurité, les archéologues en ont eu assez. Assez de devoir travailler en plein hiver sans abri chauffé ni toilette. Assez que l'octroi des postes se fasse bien souvent par «copinage», avec des écarts salariaux de près du double pour des emplois identiques. L'uniformisation des conditions de travail est devenue la pierre fondatrice du syndicat. «C'est l'avènement d'une culture professionnelle grâce à la CSN. C'est pas facile, mais avec ses 100 ans derrière la cravate, l'organisation en a vu d'autres!», conclut le président du syndicat, Maxime Vaillancourt. ●

**Julie Mercier**



SERVICES ESSENTIELS

## LE RAPPORT DE FORCE SE RENFORCE

En janvier 2015, la Cour suprême du Canada rendait une décision fondamentale reconnaissant que le droit de grève est protégé par la *Charte des droits et libertés*. Au Québec, cette décision est venue modifier la façon dont le tribunal encadre dorénavant le maintien des services essentiels dans les services publics. Tour d'horizon.

Par Jean-Pierre Larche

**D**orénavant, les services essentiels à maintenir dans les services publics en cas de grève doivent être examinés strictement en fonction de leurs impacts sur la santé et la sécurité de la population. Forte de cette décision, la CSN obtient une autre victoire, en août 2017, en faisant invalider un article du *Code du travail* qui imposait des pourcentages arbitraires de temps de grève en santé et services sociaux.

C'est dire à quel point l'exercice de la grève dans les services publics ainsi que dans le réseau de la santé et des services sociaux aura dorénavant beaucoup plus d'impact et combien il permettra mieux aux salarié-es de déployer un rapport de force véritable.

En l'absence d'un mécanisme d'arbitrage obligatoire, la seule manière de permettre aux salarié-es de négocier vraiment leurs conditions de travail est d'assurer leur droit de déployer leur rapport de force pour que cela ait des conséquences sur l'employeur. À cet égard, le législateur a apporté un changement

majeur: le maintien des services essentiels n'est plus dorénavant la seule obligation des salarié-es, mais relève également de l'employeur. Par conséquent, le personnel-cadre doit maintenant contribuer au maintien des services essentiels. Ainsi, l'exercice de la grève dans les services publics entraîne une pression sur l'employeur plus importante qu'auparavant.

Les paramédics sont parmi les premiers groupes des services publics à avoir testé ces nouvelles possibilités. Dès 2017, ils cessent certaines tâches, notamment celles qui sont liées à la facturation. Il faut souligner qu'avant la décision de la Cour suprême, les paramédics étaient légalement tenus au maintien de 100 % des services en tout temps. Au Québec, en dehors de Montréal et de Laval, les services ambulanciers sont assurés par des entreprises privées ou par des coopératives financées en grande partie par les fonds publics. Ainsi, en cessant de remplir les formulaires de facturation, les paramédics ont ajouté une pression importante sur les employeurs.

**L'exercice de la grève dans les services publics aura dorénavant beaucoup plus d'impact et permettra mieux aux salarié-es de déployer un rapport de force véritable.**

Puis, en 2021, ils élargissent encore leurs moyens de pression en ajoutant une grève de temps. Chaque jour, certains paramédics étaient en grève pour une durée de quatre heures et remplacés sur la route par du personnel-cadre disposant de toute la formation nécessaire. Notons qu'en parallèle, ils se sont dotés d'un fonds de grève complémentaire au Fonds de défense professionnelle de la CSN (FDP) afin que tous les travailleurs et les travailleuses se partagent le fardeau financier de la grève.

Dans la même veine, ces nouvelles possibilités ont été utilisées par différents secteurs. Chaque fois, les syndicats améliorent leur rapport de force. Entre autres secteurs, pensons aux centres d'hébergement privés où les salarié-es peuvent à présent effectuer une grève qui a plus d'impact. Ce rapport de force renouvelé leur a permis jusqu'à maintenant de conclure des ententes satisfaisantes avec plus de la moitié de la quarantaine de résidences en négociation coordonnée à la CSN, et les autres sont en bonne voie d'atteindre également leurs objectifs.

Dans le secteur préhospitalier, les répondantes et répondants médicaux d'urgence (RMU) et le personnel de bureau exercent actuellement la grève de temps en plus de la grève de tâches. Lorsque des RMU font grève, ils sont remplacés par du personnel-cadre. Épuiser les cadres en les confrontant à la réalité quotidienne d'un travail exigeant en sous-effectif chronique, n'est-ce pas un bon moyen de leur faire prendre conscience de la nécessité de reconnaître adéquatement le travail des salarié-es?

Quant à elles, les infirmières et les infirmières auxiliaires de Héma-Québec ont repoussé les limites jusqu'à forcer l'employeur à reporter des rendez-vous de prélèvement de sang de certains types en fonction du niveau des réserves de sang. Elles ont récemment eu gain de cause auprès du Conseil du trésor en maintenant intégralement leur parité salariale avec les professionnel-les en soins du secteur public.

### En imposer aussi davantage dans le réseau de la santé

La prochaine grève se fera bien plus sentir que par le passé au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux et par le gouvernement. Le personnel-cadre devra aussi contribuer au maintien des services essentiels.

Début avril, toutes les organisations membres du Front commun (CSN, CSQ, FTQ et APTS) ont déposé, en même temps, leurs listes de services essentiels auprès de tous les employeurs. Une première! « On peut dire que c'est la première fois qu'on va pouvoir faire la grève pour vrai en santé et services sociaux, si cela devient nécessaire, explique le 1<sup>er</sup> vice-président de la CSN, François Enault. Les cadres, il va falloir qu'ils travaillent au lieu de nous regarder aller. Ils vont subir eux aussi les inconvénients de la grève. Nous pourrions déployer un véritable rapport de force et mettre plus de pression que jamais sur les administrations. » ●

## TRANSPORT SCOLAIRE

## « LE COUTEAU ENTRE LES DENTS »



Le premier règlement des négociations actuelles dans le transport scolaire accepté à 97 % par les membres du syndicat des Autobus Chambly, rassemblés ici devant les bureaux de leur employeur en voyage à Hawaï.

Les revendications des conductrices et des conducteurs de véhicules scolaires affiliés à la CSN sont enfin entendues, après tant d'années. Les augmentations salariales spectaculaires se succèdent, certaines allant jusqu'à 60 % sur six ans.

Est-il besoin de rappeler que la majorité de ces personnes n'ont pas d'assurances collectives ou de régime de retraite et que leur salaire annuel avoisine les 20000\$? En 2015, la CSN avait revendiqué et mis en œuvre un processus rigoureux d'évaluation de l'emploi auquel le gouvernement et les

associations de transporteurs avaient participé. Les partis avaient reconnu un taux horaire minimal de 19,14 \$ l'heure en janvier 2015, ce qui est nettement insuffisant aujourd'hui. C'est plutôt 23 \$ l'heure qui pourrait représenter à l'heure actuelle un équivalent du salaire horaire établi en 2015 par le comité. Or, dès le début de 2015, malgré les demandes répétées et les diverses pressions politiques exercées, le gouvernement avait refusé de donner suite aux conclusions de ce comité qu'il partageait pourtant.

## Le début de la crise

En 2017, plusieurs régions vivent déjà des problèmes répétés de bris de service et une pénurie de main-d'œuvre se dessine dans le secteur, en raison des piètres conditions de travail. Dès octobre, les syndicats tirent la sonnette d'alarme et proposent une avenue afin de sortir de la crise annoncée : le versement d'enveloppes budgétaires bonifiées, réservées et fermées afin de financer adéquatement l'amélioration des conditions générales d'emploi dans le secteur. Cette revendication sera défendue sur la place publique jusqu'à ce

que la crise dégénère au point d'obliger le gouvernement à agir... en août 2022.

## On aura notre dû !

Le gouvernement et les transporteurs finissent par négocier une bonification des enveloppes budgétaires, mais sans obligation de verser les sommes reçues du gouvernement aux salarié-es.

« À partir du moment où les transporteurs ont reçu ces sommes que nous réclamions depuis si longtemps, nos membres avaient le couteau entre les dents », souligne la présidente du secteur du transport scolaire de la Fédération des employées et employés de services publics-CSN, Josée Dubé. Le problème, explique-t-elle, c'est que les enveloppes budgétaires ne sont pas réservées et que chaque syndicat doit se battre individuellement en négociation pour aller chercher les sommes qui devraient leur revenir. La pénurie est toujours bien présente, les employeurs ont l'argent, les syndiqué-es sont déterminés et ils ont la population derrière eux. « Ils y vont en grève, et le moins qu'on puisse dire, c'est que ça marche ! », conclut Josée Dubé. ● Martin Petit

## LE PARLEMENTAIRE

## POUR UN SYNDICAT AVEC DU MORDANT

Marie-Hélène Sansfaçon est présidente du Syndicat des travailleuses et des travailleurs des restaurants de l'Assemblée nationale-CSN depuis mai 2022. Elle occupe un poste de cuisinière au restaurant Le Parlementaire depuis 20 ans. Elle nous explique pourquoi elle et ses collègues ont choisi d'adhérer à la CSN.

« On était syndiqués avec une organisation qui ne nous offrait pas tous les outils nécessaires pour mener à terme notre négociation à notre satisfaction. On ne sentait pas d'appui,

on était vraiment déçus, surtout durant les trois dernières années. On s'est donc dit que ça suffisait : il nous fallait un syndicat avec du mordant. On voyait d'autres syndicats affiliés à la CSN qui luttaien et qui obtenaient de très bonnes conditions de travail. C'est pas la CSN qui est venue nous chercher, c'est nous qui sommes allés à elle et on savait très bien pourquoi.

« Il faut dire qu'on était pas mal loin derrière les salaires versés à des collègues du Hilton avec qui on s'est comparés. On voulait des augmentations conséquentes qui allaient corriger cette disparité dans le secteur. »

## Une négociation qui traînait

Les employé-es du restaurant de l'Assemblée nationale se sont joints à la CSN en mai 2022, après deux ans d'une négociation qui n'avancait pas. En mars 2023, ils ont exercé deux jours de grève durant une session parlementaire et c'est là que l'exercice de leur rapport de force a porté fruit. « Notre entente de principe, qui a été acceptée à 95 %, prévoyait pour les cuisinières et les cuisiniers une augmentation de 2 % pour 2020 et 2021, un rattrapage salarial de 19 % rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et un dernier 2 % pour les six derniers mois de 2022, ce qui nous donnait une hausse de 25 % au total. »



En mars 2023, les employé-es du Parlementaire ont fait des gains remarquables après deux jours de grève.

Même s'ils ne sont qu'une trentaine de membres, ils sont vraiment satisfaits de l'appui qu'ils ont reçu durant leur négociation. « C'était ça pour nous, l'idée d'avoir un vrai syndicat qui te soutient dans tes efforts pour améliorer tes conditions de travail. La machine de la CSN a mis à notre disposition toutes les ressources dont on avait besoin et c'est ça qui a fait changer les choses. » ●

Martin Petit

# PLUS DE CONFLITS, MAIS UNE SOLIDARITÉ

Mis sur pause pendant la pandémie, les conflits de travail ont explosé au cours du dernier mandat, le nombre de prestations de grève ou de lock-out en témoigne. Munis d'un nouveau rapport de force, les syndiqué-es ont choisi de se battre, non seulement pour eux-mêmes, mais pour leurs collègues moins nantis. Portrait d'une solidarité en action.

Par Denis Guénette

**S**il est une chose que la pandémie a révélée, c'est bien le caractère essentiel de nos CPE, nous dit Stéphanie Vachon, représentante du secteur à la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN. «Avec l'arrivée de la pandémie, les CPE ont été mis en service de garde d'urgence. Soudainement, nous étions essentielles, nous devons être là pour nous occuper des enfants, sans masque. Beaucoup d'entre nous se sont senties utilisées. Quand on a déconfiné le Québec, on était épuisées, mais prêtes à mener la bataille, parce que nos salaires étaient de 16 % inférieurs au réseau de la santé.»

Ce conflit a débouché sur une grève générale illimitée dans les CPE du Québec et fait figure de bataille historique, non seulement par son ampleur, mais par son degré de mobilisation et de solidarité. En offrant de bien meilleures conditions aux éducatrices qui forment 90 % des effectifs, l'employeur a cherché à diviser les troupes. Mais la solidarité a tenu le coup, comme en témoigne Caroline Brière, responsable de l'alimentation au CPE Les petits mulots de Québec. «En assemblée générale, des éducatrices me disaient : "cette bataille-là, on la fait pour toi." J'ai été très touchée par cet élan de solidarité et de générosité.»

Marc-Olivier Nadeau, éducateur à l'enfance au CPE Courte-pointe, en était à sa première bataille. Son objectif : ne laisser personne



derrière. «On est descendus dans la rue pour garder nos responsables de l'alimentation et nos éducatrices spécialisées. Et pour les garder, il fallait se battre.»

Les travailleuses des CPE sont ressorties plus soudées que jamais de leurs 18 jours de grève. Et cette fois, elles ont largement bénéficié de l'appui du public et des parents en particulier, souligne Stéphanie Vachon. «Les parents et les médias étaient 100 % derrière nous. C'était un vrai mouvement populaire.»

«Les parents venaient sur les lignes de piquetage, ils nous donnaient du café, ils nous apportaient du réconfort», ajoute Caroline

Brière, qui vit tous les jours la pénurie de personnel dans les CPE. La bataille menée en 2021 était essentielle pour éviter que les effectifs ne fondent à vue d'œil. «Je n'ai jamais vu autant de postes vacants en 17 ans de service.»

Tout le monde reconnaît que le travail est difficile. On accueille de plus en plus d'enfants à besoins particuliers, mais on manque cruellement de ressources pour les encadrer. Les ratios, la charge de travail et une meilleure reconnaissance des travailleuses seront au cœur des discussions non seulement pour les recruter, mais pour garder à l'emploi les 12 000 travailleuses présentes

# TÉ À TOUTE ÉPREUVE



dans les 420 CPE du Québec membres de la CSN. Intéresser les aspirantes et retenir les candidates s'annonce tout un défi pour la prochaine négociation.

## Des conflits plus nombreux depuis 2020

La sortie de la pandémie a été un moment décisif pour un grand nombre de syndicats CSN, nous dit Frédéric Bernier, directeur du Fonds de défense professionnelle (FDP). Rappelons que ce fonds d'appui est destiné à fournir aux syndicats de la CSN un soutien financier dans leurs luttes afin de leur per-

1. 15 octobre 2021, les CPE manifestent en grand à Québec
2. 9 mai 2021, les employé-es du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges et leurs sympathisants se rassemblent
3. 24 mai 2021, les grévistes en action chez Olymel Vallée-Jonction

mettre de tenir la minute de plus. « Les gens voulaient se réapproprier leur rapport de force et ils n'ont pas hésité à se battre. » Les syndiqué-es ont largement fait appel au FDP, devenu plus accessible et généreux depuis le dernier congrès. Entre 2020 et 2023, le nombre de prestations versées aux syndiqué-es en conflit a atteint 91 000. « On est pas mal au-dessus des prévisions budgétaires, ajoute Frédéric Bernier. Dans les mandats précédents, le FDP était sous-utilisé. Cette fois-ci, la conjoncture a provoqué l'effet contraire. »

Incapables de se mobiliser pendant la pandémie, bon nombre de travailleuses et de travailleurs voulaient à tout prix améliorer leur sort, nous dit Stéphane Dufour, coordonnateur national à la mobilisation et à la vie régionale de la CSN. « Au plus fort de la pandémie, on a vu défiler les prolongations de convention et les hausses minimales de salaire. Les gens voulaient mettre leur énergie à passer à travers et voir après. Mais ils n'ont rien reçu et ça les a choqués. L'inflation est là et ils veulent maintenir leur qualité de vie. Avec la pénurie de main-d'œuvre, ils ont un meilleur rapport de force pour aller au bout de leurs convictions. »

## Conflit au Cimetière Notre-Dame-des-Neiges : une nouvelle solidarité

Un autre conflit retient l'attention, celui des employé-es du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges de Montréal. En septembre dernier, devant l'intransigeance de l'employeur, les employé-es de bureau ont déclenché la grève générale illimitée. En janvier, les employé-es manuels ont emboîté le pas à leurs camarades, déclenchant la grève à leur tour.

Selon le syndicat, le climat de travail était devenu invivable depuis l'embauche, en 2019, d'un nouveau directeur général par la Fabrique de la Paroisse Notre-Dame-des-Neiges : mises en demeure, suspensions, injonctions, judiciarisation à outrance. Cet acharnement de l'employeur a provoqué le rapprochement des deux syndicats, qui, depuis janvier dernier, négocient ensemble, comme l'explique Patrick Chartrand, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges-CSN. « Le mépris de l'employeur est le même envers nos deux syndicats : il cherche à attaquer les mêmes choses de chaque côté. L'union s'est donc faite naturellement. Le 31 janvier dernier, on a présenté nos demandes communes et on est arrivés à la table de négociation ensemble, ce qui est une première dans notre histoire syndicale. Dorénavant, il n'y aura pas qu'un seul syndicat à la table, ce sera les deux ou pas du tout. »

Dès la mi-janvier, l'employeur a fermé le cimetière, empêchant ainsi les familles de se recueillir sur la tombe de leurs défunts. Il a bien tenté d'en faire porter l'odieux aux syndiqué-es en grève, mais bien des familles leur sont demeurées solidaires, comme en témoigne Sandrine Dessureault, conseillère syndicale. « Une manifestation a eu lieu pour la réouverture du cimetière. Des familles appuient les syndicats et viennent parfois sur les piquets de grève. Elles veulent que le conflit se règle au bénéfice de tout le monde. »

L'accumulation des corps et des urnes et le report d'un grand nombre de funérailles rendent chaque jour la situation plus intolé-

rable pour elles, comme l'explique Patrick Chartrand. « Un deuil, il faut le vivre, ça ne se reporte pas. » Avec l'été qui approche, la pression ne pourra qu'augmenter, ce qui forcera peut-être l'employeur à se rasseoir à la table et à négocier.

## Olymel, un combat courageux, une fermeture qui fait mal

Après un long combat de plusieurs années ponctué d'un lock-out et de menaces de fermeture, les 911 travailleurs et travailleuses syndiqués de l'abattoir Olymel de Vallée-Jonction ont appris, le 14 avril dernier, la fermeture graduelle de l'usine, d'ici décembre prochain. C'est une véritable tragédie pour les syndiqué-es et toute la population de cette petite communauté de Chaudière-Appalaches, comme le rappelle Alexandre Laviolette, président de la Fédération du commerce (FC-CSN). « C'est une catastrophe régionale. Quasiment tout le monde travaillait chez Olymel, ça fait au moins cinquante ans que cette usine-là fonctionne. »

Il faut aussi mentionner que l'entreprise n'entend pas verser d'indemnités de départ ou de primes de rétention aux employé-es, ce qui risque d'amener plusieurs syndiqué-es à quitter l'abattoir avant même sa fermeture définitive. Le président de la FC-CSN rappelle que 1 000 emplois perdus à Vallée-Jonction, c'est l'équivalent de 69 000 emplois perdus à Montréal. « Les syndicats locaux sont en train de s'informer des besoins de main-d'œuvre dans la région, souligne Alexandre Laviolette. Il y a une solidarité du mouvement pour aider tous ces gens qui vivent cette tragédie-là et qui ne veulent pas s'expatrier. »

La lutte des employé-es d'Olymel Vallée-Jonction prend fin de manière dramatique, mais leur combat aura mis en lumière les conditions de travail très pénibles dans le monde des abattoirs. En avril 2021, au terme d'une négociation difficile, les syndiqué-es étaient parvenus à réaliser des gains importants. Leurs avancées avaient même eu un effet domino sur les conditions de travail d'autres abattoirs et provoqué des réouvertures de conventions collectives.

Avec la fermeture prochaine de l'abattoir Olymel de Vallée-Jonction, le groupe coopératif Sollio en sera à sa deuxième fermeture d'entreprise en 2023. Un triste record. En février dernier, la coopérative Novago, dans Lanaudière, mettait fin à ses activités après 17 mois de grève, préférant mettre la clé sous la porte plutôt que de négocier des conditions de travail décentes. Comme le souligne Alexandre Laviolette, « ils se sont comportés exactement comme une entreprise multinationale américaine. »

## Un prochain mandat très actif

Selon Frédéric Bernier, le FDP sera de plus en plus sollicité dans les prochaines années. « Près de 1 500 accréditations syndicales, donc 275 000 membres de la CSN, seront en renouvellement d'ici la fin du prochain mandat. Ce sont autant de possibilités de négociations difficiles ou de conflits. La conjoncture va être favorable pour les travailleuses et les travailleurs. Le FDP était peu utilisé avant, ça nous a aidés à constituer un bas de laine. » Les syndicats CSN sont donc parfaitement équipés pour affronter l'avenir et pour défendre leurs droits. ●



PRIX SPHERE

## LA FORMULE ÉCOLO GAGNANTE

Avec le guide *Soyons écolos* qu'ils peaufinent depuis 2013, les syndiqué-es CSN du département de chimie du Cégep de Trois-Rivières ont trouvé la formule gagnante pour se voir décerner le prix SPHERE 2023. Mais d'où vient donc le caractère écologique exemplaire de leur projet ?

### Laboratoires verts

*Soyons écolo* balise les procédures de traitement des déchets dans les laboratoires étudiants. Que ça soit par la neutralisation des différentes solutions qui doivent être expulsées dans les égouts, par la récupération et le recyclage de tous les produits organiques ou par la réutilisation des solvants employés en classe, le personnel et les élèves du département de chimie maîtrisent l'art de bien verdifier leur laboratoire d'école.

«Ce qui est vraiment innovateur dans notre département, c'est la gestion logistique du programme, explique Suzie Cloutier, enseignante de chimie dans ce cégep. On s'organise pour que les déchets organiques d'un laboratoire soient récupérés, repurifiés, et réutilisés lors d'un autre laboratoire. Nous déployons la séquence pour qu'il y ait le moins de déchets possible et qu'on puisse récupérer autant que faire se peut.»

### Réactions jubilatoires

En sillonnant les corridors du département, on remarque que la fierté des membres face à cette reconnaissance est palpable. «Nous sommes touchés que notre projet nous ait permis de remporter un prix pour l'environnement, se réjouit Francis Cloutier, technicien en travaux pratiques au Cégep de Trois-Rivières. Ça nous donne un petit boost pour continuer à mettre en application nos bonnes pratiques et à améliorer notre gestion des matières dangereuses.»

Décerné par le Conseil central du Cœur du Québec-CSN, le prix SPHERE, qui en est maintenant à sa sixième édition, récompense un syndicat de la région pour la réalisation d'un projet environnemental dans son milieu de travail. ● **Mathieu Murphy-Perron**

TRANSITION JUSTE

## ÇA VA BON TRAIN

La transition juste doit être au cœur de la transformation économique afin d'accompagner le personnel des secteurs les plus touchés vers de nouveaux métiers où il sera possible de s'épanouir. Le secteur ferroviaire pourrait accueillir ces personnes qui voient leur travail transformé ou aboli. Voici comment.

Par Mathieu Murphy-Perron



**A** lors que les ravages de la crise climatique entraînent des changements majeurs en matière d'emploi, divers secteurs et entreprises procèdent à la décarbonation de leurs activités. Or, celle-ci n'est pas sans provoquer à son tour la décroissance de plusieurs métiers. À l'inverse, les emplois durables sont porteurs d'avenir pour le marché du travail. Le gouvernement fédéral s'est récemment engagé à les faire progresser dans chaque région du Canada, avec son Plan pour des emplois durables.

### Tout le monde à bord

Le secteur ferroviaire est en plein essor à travers le monde. Bien que l'Amérique du Nord accuse un grand retard face à d'autres régions, plusieurs projets en cours au Québec nécessiteront un afflux de travailleuses et de travailleurs pour veiller à leur succès. En Gaspésie, le train ne roule plus depuis une décennie. L'état des rails ne permettait plus son passage sécuritaire, mais grâce à de nombreux investissements pour les revitaliser, le passage des trains de marchandises reprendra

«**Que ce soit ingénieur-e, agente ou agent à bord ou en appui dans les gares, ces métiers font vivre une région entière et même aujourd'hui, à 55 ans, je la reprendrais, cette job. Sans l'ombre d'un doute.**»

— Dominique Léger

dans les prochains mois. Cela dit, rien ne nous permet de prédire ce qu'il en sera du train de passagers, malgré les efforts louables de la Coalition des Gaspésiens pour son retour.

### Train de vie

Une passion partagée pour les trains unit Dominique Léger et son époux Gilles Lamy depuis des décennies, le couple s'étant rencontré «sur la job» pour VIA Rail à New Carlisle en 1986. Elle, agente de gare, raconte ses souvenirs de solidarité intervillage, quand les gens utilisaient le train VIA pour se partager du bois de foyer pendant la crise du verglas. Lui, ingénieur et chef de train, se remémore cette fameuse soirée où, face à un certain René Lévesque déçu de ne pouvoir se sustenter dans le train, il commanda pour le politicien un steak dans un restaurant situé près d'une gare. Évidemment, il en profita pour solliciter l'appui de Lévesque afin qu'il aide la région à garder le train gaspésien vivant. «Que ce soit ingénieur-e, agente ou agent à bord ou en appui dans les gares, ces métiers font vivre une région entière et même aujourd'hui, à 55 ans, je la reprendrais, cette job. Sans l'ombre d'un doute», souligne Dominique Léger.

### La création d'emplois à pleine vitesse

La lutte pour le retour du train régional en Gaspésie n'est pas la seule nouvelle ferroviaire à faire jaser. Il y a aussi le développement de nouveaux rails pouvant accueillir des trains à grande vitesse (TGV) ou des trains à grande fréquence (TGF) le long du corridor Windsor-Québec, entre Québec et Toronto, là où réside plus de 50 % de la population du Canada.

«Bien sûr, les grands chantiers de construction stimulent la création d'emplois, mais il faut également noter la quantité importante de travail en continu que des projets de rails génèrent : maintenance, mécanique, ingénierie, logistique, entretien, divers services de commis et service à la clientèle, la liste est longue,» explique Jonathan Peters, professeur en finance au Chazanoff School of Business du City University of New York. «La densité du corridor Windsor-Québec est idéale pour un TGV. Un tel projet d'envergure provoquera non seulement une panoplie d'emplois directs et indirects, mais il facilitera également un accès au marché de travail loin de son domicile, ce qui peut avoir des retombées positives sur la crise du logement.»

### Ne pas rater le train

«Ce n'est pas seulement pour la création d'emplois que le train de passagers doit revenir en Gaspésie, mais aussi pour permettre à des touristes de découvrir la région et pour faciliter le déplacement des aîné-es, des jeunes, des gens sans voiture,» plaide Gilles Lamy.

Reste à voir si les gouvernements rateront le train ou s'ils finiront par embarquer dans un projet qui dynamisera la région, qui aidera à freiner l'exode des populations et qui facilitera la transition juste vers des emplois de qualité pour des gens bousculés par la crise climatique. ●

## SYNDICALISATION

# QUE LE PLUS BEAU CAFÉ DU MONDE DEVIENNE LE PLUS DÉMOCRATIQUE

Le personnel du Crew Collective & Café, situé dans le Vieux-Montréal, a pris l'industrie par surprise en annonçant sa syndicalisation, un rare exploit dans le secteur de la restauration.

Par Mathieu Murphy-Perron

**L**e taux de roulement élevé dans une industrie souvent composée de jeunes aux études se prête mal à des efforts de démocratisation de milieux de travail. Cela dit, la vague de syndicalisation dans des Starbucks au sud de la frontière donne espoir à une génération de jeunes travailleuses et travailleurs qui refusent de se faire exploiter.

## Deux sucres, une résistance

Izik Hesselink, natif de Guelph en Ontario, travaille depuis peu au fameux café de la rue Saint-Jacques. Comme la majorité de ses camarades, il est à Montréal pour ses études universitaires et cherchait un travail pouvant accommoder son horaire étudiant. Il est tombé sur le Crew en juillet 2022 et s'est trouvé rapidement enchanté par ce café époustouflant situé dans l'ancien édifice de la Banque Royale du Canada.

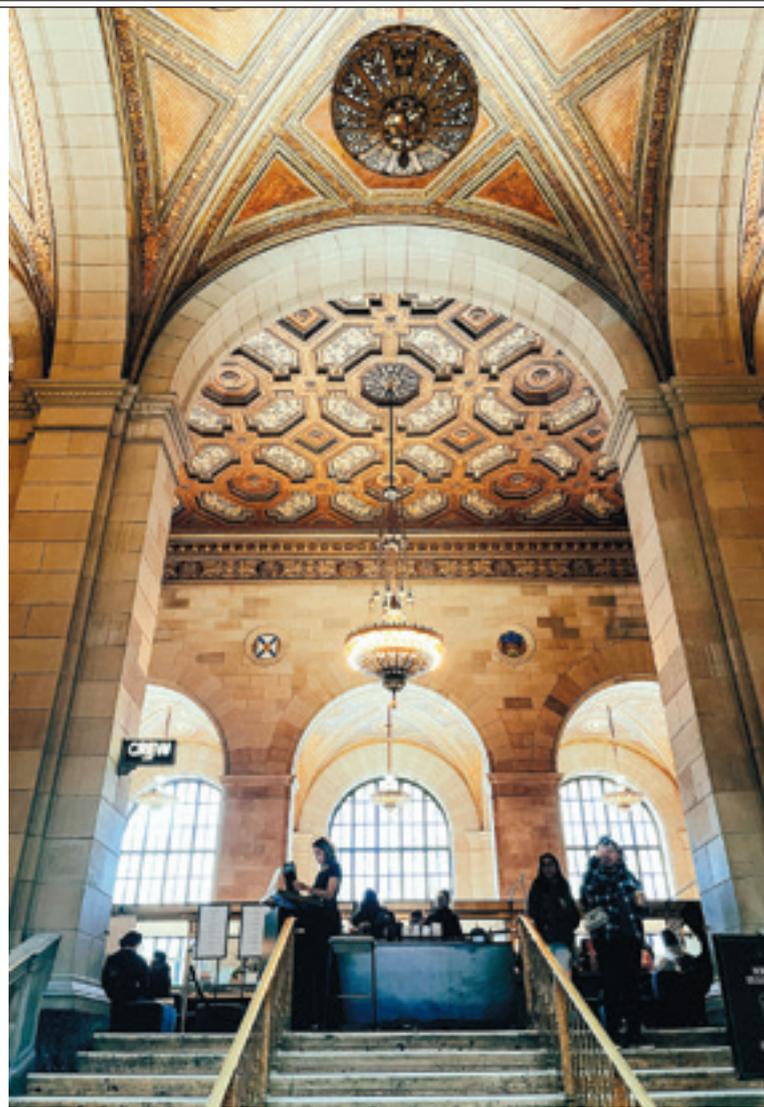
« Mes débuts au Café Crew m'ont fait réaliser à quel point je n'avais jamais eu l'occasion

de travailler dans un endroit qui me tenait assez à cœur pour vouloir me syndiquer, explique le délégué syndical. C'est magique ici et je ne veux pas manquer le bateau pour améliorer la qualité de vie de mes collègues. On est une belle communauté et c'est un lieu idéal pour des événements communautaires. On aimerait que le *staff* puisse aussi proposer ou organiser des activités comme des danses ou des projections de films. On veut une vraie démocratie dans notre milieu de travail. »

## Plus que des accessoires

Ce n'est bien sûr pas que pour le droit d'organiser des activités ludiques sur les lieux du travail qu'Izik et ses camarades se sont joints au Syndicat des employé-es de la restauration-CSN, mais également pour un salaire équitable à travers les titres d'emploi et une plus grande transparence sur le partage des pourboires.

« Le café est une destination très touristique et on fait souvent affaire avec une



Izik Hesselink, délégué du syndicat.

clientèle difficile, souligne Izik. Certains s'invitent derrière le comptoir pour prendre des *selfies*. On n'est pas des accessoires de théâtre pour meubler les fils Instagram. On est des professionnel-les et on mérite un minimum de respect. »

Ces jeunes syndicalistes négocient en ce moment leur toute première convention collective. Paraîtrait-il que la mobilisation s'annonce aussi chaude que le café... ●

## AIDE JURIDIQUE

# TENIR LE COUP EN MOBILISANT SON MONDE

Juin 2022 : on peut difficilement imaginer pire queue de poisson à la fin d'un blitz de négociation. Une organisation indépendante regroupant des syndicats de l'aide juridique ayant quitté la CSN

à la fin des années 1980 entérine une entente de principe avec Québec.

Les syndicats CSN représentant l'autre moitié des avocats et avocates de l'aide juridique du Québec la rejettent fortement. Avec raison : la question salariale – et celle de la parité avec les procureur-es de la Couronne enchâssée dans les conventions collectives depuis 1987 – est renvoyée à un comité de travail n'ayant aucun pouvoir décisionnel. Pire : les avocates et les avocats de l'aide juridique n'allaient même pas y siéger.

« On s'est fait répéter *ad nauseam* par la partie patronale : « Il n'y aura pas deux conventions ». À chaque rencontre de négociation. Jusqu'en février dernier où le début d'une démarche exploratoire a coïncidé avec l'arrivée de deux groupes à la CSN », indique la

présidente du syndicat de Montréal et de Laval, Justine Lambert-Boulianne.

Car il y a aussi de la grogne au sein de la fédération indépendante qui accepte, en juin, de remettre la parité aux calendes grecques. La Monterégie rejette l'entente de principe et se désaffilie peu après – les membres allaient pouvoir se prononcer sur une affiliation à la CSN peu après. Des maraudages sont également effectués avec succès pour rallier la Mauricie-Centre-du-Québec et le Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Ces nouveaux syndicats rejoignent donc la table de négociation. « Quand on a commencé à entendre la porte-parole patronale parler de la nécessité de s'entendre "avec la grosse gang", on a su que le vent avait tourné ».

Mais les mandats des vis-à-vis sont d'une rigidité extrême : jamais le conseil

du Trésor ne va s'engager à consigner le principe de parité noir sur blanc dans une convention. Exercées une à la fois, les quelques journées de grève utilisées ne changent pas la donne.

Les syndicats se dotent donc, à l'automne, d'une banque supplémentaire de 10 jours de grève. « On est allés chercher la confiance des membres », insiste Justine Lambert-Boulianne. « On leur a demandé de nous donner un gros mandat, on leur a dit qu'on allait utiliser les journées de grève à bon escient ».

En mars, alors que ça bouge tranquillement à la table, les syndicats donnent le grand coup. Le 6 avril, les avocates et avocats de l'aide juridique sortent pour une dernière séquence de 10 jours de grève. À partir de là, la négociation s'accélère pour se conclure sur une entente de principe maintenant la parité avec la Couronne et leur accordant toute la reconnaissance de la spécificité de leur travail. Comment on dit, déjà? C'est avec la CSN qu'on gagne. ●

François L'Écuyer



Trois-Rivières, 12 avril 2023

## SECTEUR PUBLIC

## EN MODE MOB ACTIVE



Par Justin Arcand

«**C**omme travailleur dans les services publics depuis plusieurs années, j'ai la conviction que notre cause est juste.» C'est ainsi qu'un délégué amorce son intervention lors des instances conjointes du secteur public de la CSN qui se sont déroulées le 31 mars 2023 et qui traitaient principalement de mobilisation dans l'actuelle négociation avec le gouvernement.

Ce sentiment habite la totalité des personnes qui militent pour l'amélioration des conditions salariales et de travail dans ce milieu difficile que sont devenus les services publics. Toutefois, devant le gouvernement actuel de la CAQ, la raison et le discernement ne pourront être les seuls outils stratégiques.

**Gonflés à bloc**

Marcel Pepin, ancien grand président de la CSN, disait, à la suite du premier Front commun en 1972, qu'«en négociation, il ne s'agit pas d'avoir raison, il faut la force requise pour obtenir que la raison triomphe». Cela est d'autant plus vrai lorsque l'employeur est également le faiseur de lois et qu'il représente plus de 70% des député-es élus depuis la dernière élection. C'est dans ce contexte que les organisations syndicales qui composent le

Front commun de 2023, soit la CSN, la CSQ, la FTQ et l'APTS, tiennent une tournée de consultation jusqu'à la mi-mai afin de se doter d'un mandat pour intensifier les moyens de pression et préparer la grève dans tous les syndicats du secteur public.

Un événement impressionnant par son envergure et par la solidarité qui s'y faisait sentir a été organisé par le Front commun le 30 mars dernier pour lancer cette consultation. Plus de 2 000 militantes et militants étaient rassemblés à Québec pour préparer ensemble la suite de leur négociation. En soi, ce moment était une démonstration de force : la suite du plan d'action est déjà prise en charge par des milliers de personnes de toutes les régions du Québec qui partagent le but commun de se servir de leur négociation pour relever les services publics.

**La CAQ forte, oui mais...**

La force que représentent les résultats de la CAQ aux élections de 2022 reste toutefois au centre de l'analyse que les syndicats font de leur rapport de force. Une vague qui donne au gouvernement 90 des 125 sièges confère une force à ce dernier selon plusieurs observateurs. Les organisations syndicales rappellent, cependant, que ce n'est pas la majorité de la population qui a appuyé ce parti qui détient 100% du pouvoir, mais plutôt un maigre 27%. Les travailleuses et les travailleurs auront à miser en partie sur cette réalité qui pourrait bien leur servir.

**« Il va y avoir des moyens d'action qui vont progresser et qui vont devoir être faits par tout le monde ensemble. C'est cela qui va faire mal ; aussi longtemps que le gouvernement va voir que les 420 000 membres font les moyens de pression étape par étape, c'est là que nous allons le faire shaker! »**

« Peu importe le nombre de candidatures caquistes portées au pouvoir, nous faisons face à un caucus très réactif aux mouvements sociaux, considère François Enault, 1<sup>er</sup> vice-président de la CSN et responsable de la négociation du secteur public. Le recul face au troisième lien ne sera pas leur seul. »

Le Front commun, qui rassemble 420 000 personnes de presque tous les titres d'emploi du secteur public au Québec, est un des plus gros depuis 1972, l'année qui a vu naître la première alliance de ce type. Pour les syndicats, cette stratégie est justement l'occasion de réagir plus fortement à l'État employeur.

« Des actions, les membres vont en faire et ça va mettre de la pression. Pour moi, le nombre plus élevé de député-es de la CAQ doit être vu comme un nombre d'occasions plus grand pour organiser nos actions, pour se faire voir et pour montrer que nos revendications sont des solutions nécessaires afin de répondre à la crise qui se poursuit dans nos réseaux », ajoute le 1<sup>er</sup> vice-président.

**Action-réaction**

Déjà, le terrain s'active et plusieurs actions sont organisées en réaction aux offres du gouvernement, qui demeurent bien en dessous de ce que les membres revendiquent. Des dizaines de milliers de salarié-es portent, depuis quelques semaines, un chandail ou un foulard aux couleurs du Front commun tous les jeudis, en appui à leur négociation. Des visites de bureaux de député-es ou lors de réunions de conseils d'administration sont entamées et se répéteront jusqu'à ce qu'une entente intervienne. Dans les milieux de travail, des membres font preuve d'imagination : marche des anges gardiens déchus, thermomètre géant pour montrer que la pression monte, chaises vides pour bloquer les bureaux administratifs, à l'image de l'exode du personnel qui persiste. Une action a aussi rassemblé des centaines de travailleuses et de travailleurs à Sherbrooke lors du congrès de la CAQ. Une occasion pour exprimer directement aux dirigeants le mécontentement ambiant.

**Automne chaud en perspective**

Au cœur de ces actions, une tactique détonne, soit la décentralisation dans l'escalade des moyens de pression. Les comités de mobilisation et leur syndicat ont en main des ressources pour s'organiser et un espace de créativité afin de donner lieu à des initiatives qui doivent avoir pour effet de susciter chaque fois une plus grande participation. La démarche va se poursuivre en gradation tant que la négociation l'exigera et jusqu'à un possible exercice de la grève.

« À l'automne, si les boss ne nous écoutent pas, nous consulterons les membres sur la grève, tranche François Enault. Il faut la préparer [la grève], il va y avoir des moyens d'action qui vont progresser et qui vont devoir être faits par tout le monde ensemble. C'est cela qui va faire mal ; aussi longtemps que le gouvernement va voir que les 420 000 membres font les moyens de pression étape par étape, c'est là que nous allons le faire shaker! » ●

# LA CSN VA AU THÉÂTRE

La réforme majeure du statut des artistes québécois, dont la CSN et la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN) ont été des instigatrices, fête bientôt sa première année. Grâce à cette réforme, l'Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD) prépare un projet d'entente collective avant d'entamer cet été des négociations.

Affiliée à la CSN et à la FNCC-CSN depuis juin 2022, l'AQAD défend les droits des autrices et des auteurs dramatiques du Québec. Sa directrice générale, Marie-Ève Gagnon, décrit le contexte injuste qui touchait ces auteurs avant la réforme. « Leur pratique était comme séparée en deux, avec une loi quand ils écrivaient des textes et une autre qui ne permettait pas la négociation collective au moment des représentations. »

## Pressions systémiques et pénurie culturelle

De cette contrainte découlaient les abus, les pressions, le chantage. Faire

respecter son œuvre, c'était prendre le risque de ne plus travailler. Mais les temps changent. Ce système injuste trouve son troisième acte à la fois dans le contexte du mouvement citoyen *MeToo* de prise de conscience et de parole contre les abus systémiques dans l'art, puis des années COVID de pénurie culturelle. Jugées non essentielles, les activités culturelles de la scène québécoise s'étaient alors arrêtées brutalement, privant les artistes de leur gagne-pain.

Mi 2020, la CSN et la FNCC-CSN s'unissent avec neuf organisations, dont l'AQAD. « La CSN a permis, avec la FNCC, ce rassemblement historique pour un but commun : la révision des lois sur le statut de l'artiste. Elle a agi comme leader en apportant une structure et une organisation d'associations », ajoute Marie-Ève Gagnon. La campagne, approuvée par l'opinion publique à 75% est à la fois simple dans son objectif – avoir les mêmes droits – et ambitieuse, car elle vise à réparer des décennies d'anomalies.



## Une victoire historique

En juin 2022, le gouvernement fusionne les deux régimes. « La loi a été bonifiée pour ajouter des protections et la possibilité de conclure des ententes collectives au lieu d'obliger les autrices et les auteurs à négocier de gré à gré lorsque les œuvres sont jouées », résume Marie-Ève qui souligne l'écoute et l'ef-

fort réel de compréhension des enjeux de la part de la ministre de la Culture, Nathalie Roy. Dans ce nouveau contexte, l'AQAD, soutenue par la CSN, aura pour objectif de négociation de consolider les conditions de travail des autrices et des auteurs dramatiques au nom de l'exception culturelle québécoise et de sa vitalité intellectuelle. ● **Damien Waltisperger**

## FAIRE.LE.POINT

### LE BALADO DU NUMÉRO

## POUR UNE TRANSITION SANS ÉLECTROCHOC

Pour ce retour du balado de la CSN, l'équipe du *Point syndical* vous propose un entretien entre **Simon Filteau**, mécanicien de véhicules lourds à la Société des transports de Montréal, et **Yvan Duceppe**, trésorier de la CSN. Un portrait inquiétant sur la sous-traitance auquel la plus grande agence de transport au Québec fait appel sous prétexte de changements technologiques. En voici un condensé.



**YVAN :** Le petit garçon en moi s'émerveille devant ce grand garage avec tous ces autobus partout. Il doit y en avoir de toutes sortes ?

**SIMON :** On a commencé à avoir des autobus articulés dès 2014 et puis des autobus hybrides, en 2017. Maintenant, ça s'électrifie de plus en plus.

**YVAN :** Ça change beaucoup votre travail ?

**SIMON :** Oui, ça change les façons de faire ! Surtout en ce qui a trait à la gestion des données. La logistique

des véhicules hybrides et électriques est énorme. C'est comme si vous mettiez neuf ordinateurs pour gérer toutes les données et les paramètres.

**YVAN :** J'imagine que ça se fait de façon ordonnée et de concert avec le syndicat ? Que vous recevez les formations adéquates pour soutenir ces grands investissements financiers ?

**SIMON :** La formation ne suit pas tant. L'expertise, il faut malheureusement toujours se battre

pour essayer de la maintenir. C'est dommage parce qu'on a du monde capable de performer, mais ce n'est souvent pas ce que l'employeur remarque. Alors de plus en plus de contrats sont envoyés à l'externe. **YVAN :** On dirait que le syndicat est tassé de la transition imposée par le virage climatique. À la CSN, on réclame une transition dite juste où le personnel directement touché par les changements technologiques est partie prenante de l'ensemble des décisions concernant l'organisation de travail. C'est inquiétant ce que j'entends !

**SIMON :** C'est sûr qu'il y a des craintes au niveau de l'emploi. Il y a même des tâches mécaniques dont on s'est toujours occupés qui sont maintenant envoyées à l'externe. Dans un sens, on nous traite comme un laboratoire de développement quand vient le temps de tester les nouvelles technologies, mais par la suite, on refuse d'investir dans les formations et tout va en sous-traitance, ce qui revient aussi plus cher pour les contribuables...

# LE POINT. EN BREF



## PALE GÉANTE VUE EN GASPÉSIE

**C'est officiel : la plus grande pale éolienne au monde vient de chez nous. Effectivement, ce sont les syndiqué-es CSN de l'usine LM Wind Power à Gaspé qui ont réussi cet exploit titanesque. La pale géante mesure 107 mètres de long, l'équivalent de 18 éléphants ou de trois baleines bleues. Elle a récemment été transportée par camion sur une nouvelle route conçue uniquement pour relier l'usine de LM Power dans le parc industriel des Augustines et le port de Sandy Beach. Deux fois plus longue que celles qui étaient auparavant fabriquées par les travailleuses et les travailleurs de la péninsule gaspésienne, elle sera ajoutée au répertoire de LM Wind Power et permettra de créer rapidement 200 emplois supplémentaires aux 380 déjà existants. L'usine envisage même de pouvoir embaucher jusqu'à 1 000 travailleuses et travailleurs à long terme!**

**Avec un salaire moyen de 70 000 \$ par année, disons que c'est une excellente nouvelle pour la région.**

UNE PHOTO DE CAROL COTTON

## UN CONGRÈS VERT

Le 67<sup>e</sup> Congrès de la CSN avait lieu du 15 au 19 mai dernier, et comme c'est le cas depuis 2008, des efforts ont été déployés pour réduire au maximum l'empreinte écologique de l'événement.

Une attention particulière a été portée à la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le transport vers le palais des congrès, notamment par la mise en place d'un escompte pour inciter les congressistes à prendre le train. L'équipe responsable de l'organisation du congrès a également travaillé pour réduire en amont les matières résiduelles. Avez-vous remarqué l'absence de bouteilles d'eau en plastique et la diminution de la documentation par rapport aux années précédentes?

Sur place, la sensibilisation et l'éducation auprès des délégué-es étaient notamment prises en charge par une escouade verte de 15 personnes. Et pour la première fois, la CSN a organisé une pesée des matières résiduelles, des déchets et des matières recyclables produits dans le cadre du congrès. Avec cette



nouvelle information, nous sommes désormais outillés pour mesurer notre progression lors des prochaines instances.

**La vente de l'objet de solidarité, un ensemble de sacs pour fruits et légumes lavables et réutilisables, a atteint 34 901 \$. Cette somme sera partagée entre les personnes qui étaient déjà en grève ou en lock-out lors du congrès.**

27

AU MOMENT D'ÉCRIRE CES LIGNES, C'EST LE NOMBRE D'ENTENTES CONCLUES PAR LES SYNDICATS DES CENTRES D'HÉBERGEMENT PRIVÉS, AFFILIÉS À LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN, QUI PRENNENT PART À LA NÉGOCIATION COORDONNÉE 2022-2025. CETTE DERNIÈRE DÉPASSE MAINTENANT LE CAP DE LA MOITIÉ DES RÈGLEMENTS!

## BOUTIQUE DE LA CSN : AFFICHEZ VOS COULEURS

Lancée au début de la pandémie, la boutique en ligne de la CSN connaît un franc succès depuis sa création. On y trouve une variété de produits aux couleurs de notre centrale, tous vendus au prix coûtant.

La boutique reprend le matériel promotionnel de la CSN déjà existant et élargit l'offre. Aux traditionnelles tuques s'ajoutent casquettes, chandails, bouteilles d'eau, sacs, carnets de notes, épinglettes et écussons. En 2021, une collection du centenaire se greffe à la boutique pour offrir, entre autres choses, des verres de bière rendant hommage aux manifestantes et aux manifestants qui ont marqué notre mouvement depuis la naissance de la CSN il y a un siècle.

L'ensemble des produits respecte le programme d'approvisionnement responsable de la CSN.

Rendez-vous sur [boutique.csn.qc.ca](http://boutique.csn.qc.ca) pour découvrir la sélection complète!



# BIENVENUE À LA CSN

Entre le 1<sup>er</sup> février et le 1<sup>er</sup> juin 2023, 24 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 737 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignent à la CSN.

## NATIONAL

- STT DE QUÉBEC SOLIDAIRE-CSN :
  - Guillaume Cliche-Rivard, député de Saint-Henri-Sainte-Anne (Montréal);
  - Haroun Bouazzi, député de Maurice Richard (Montréal);
  - Alejandra Zaga Mendez, députée de Verdun (Montréal);
  - Étienne Grandmont, député de Taschereau (Québec).
- STT DU COMMERCE-CSN (BOUTIQUES X20 INC., MONTRÉAL)
- STT EN INTERVENTION COMMUNAUTAIRE-CSN (MAISON-RÉPIT OASIS INC., MONTRÉAL)
- SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉ-ES DES MUSÉES-CSN (MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE SHERBROOKE)

## MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

- STT DES STATIONNEMENTS DE MONTRÉAL-CSN (INDIGO PARC CANADA)
- SYNDICAT DE LA PERMANENCE DE QUÉBEC SOLIDAIRE-CSN
- SYNDICAT DES RSGE DE ST-LÉONARD-CSN
- STT DES AUTOBUS DUPLESSIS-CSN
- SYNDICAT DES SALARIÉES ET SALARIÉS DE L'UNEQ-CSN
- SYNDICAT DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELLES DU CÉGEP SAINT-LAURENT

## BAS-SAINT-LAURENT

- STT DE LA MAISON DES FAMILLES DE LA MATAPÉDIA-CSN
- SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE LA MRC RIMOUSKI-NEIGETTE-CSN

## OUTAOUAIS

- SYNDICAT DES POMPIÈRES ET POMPIERS DE MANIWAKI-CSN

## SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

- SYNDICAT DES AVOCATES ET DES AVOCATS DE L'AIDE JURIDIQUE SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN-CSN

## ESTRIE

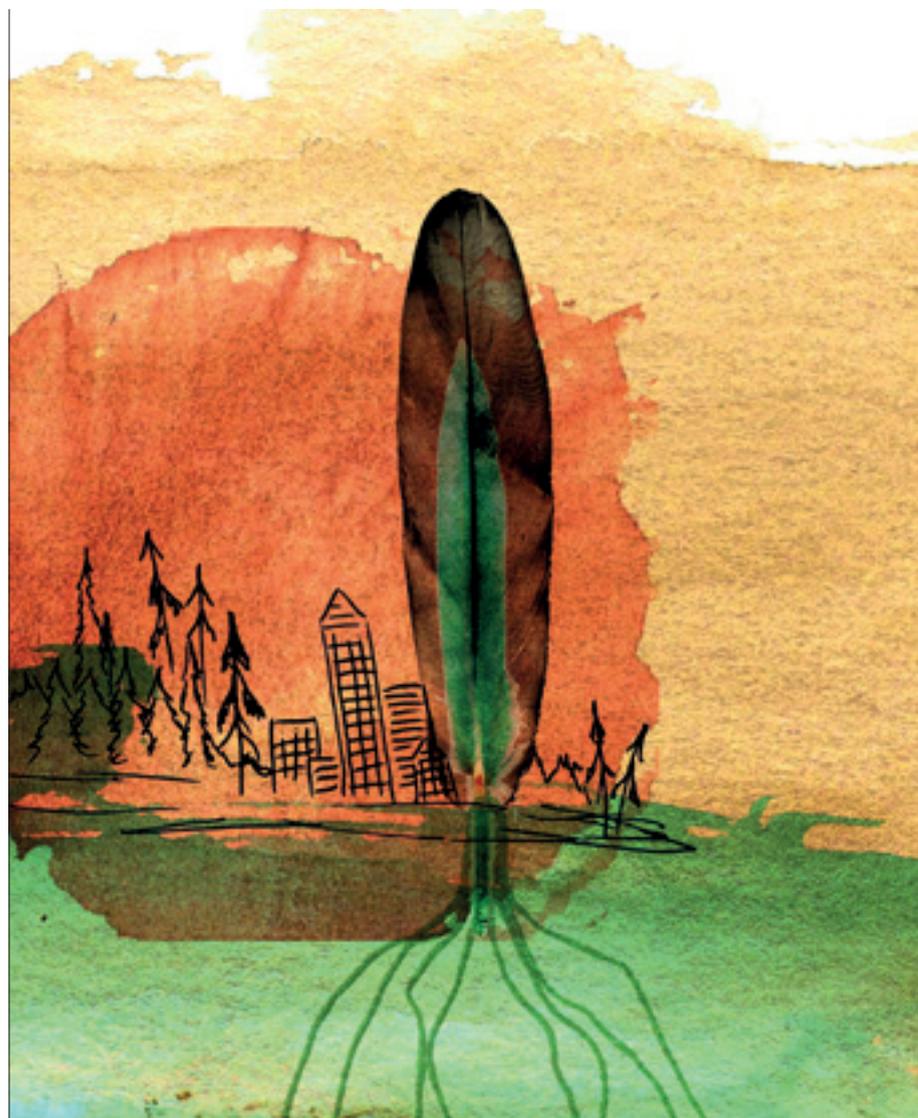
- STT DE PLAGES APAULO-CSN

## CŒUR DU QUÉBEC

- SYNDICAT DES AVOCATES ET DES AVOCATS DE L'AIDE JURIDIQUE MAURICIE ET BOIS-FRANCS-CSN
- STT DE LA RÉSIDENCE DANIELA-CSN
- STT DES AUTOBUS VOLTIGEURS-CSN
- STT DE KHROME-CSN

## MONTÉRÉGIE

- SYNDICAT DES CHAUFFEUSES ET CHAUFFEURS DE TRANSBUS VAUDREUIL-DORION-CSN
- STT D'AMCOR-CSN



## Droits des Autochtones

# AGIR POUR LA RECONNAISSANCE ET L'INCLUSION

Créé par une résolution du congrès en 2011, le groupe de travail sur les réalités autochtones de la CSN a œuvré, en collaboration avec plusieurs organisations autochtones partenaires, afin de lancer un ambitieux plan d'action visant à outiller et à mobiliser toutes les composantes du mouvement pour agir contre la discrimination envers les Autochtones et pour le respect de leurs droits.

Adopté par le conseil fédéral en février dernier, ce plan d'action promeut notamment la sensibilisation des membres de la CSN à la réalité des Autochtones ainsi que leur inclusion dans les syndicats et les instances du mouvement.

Pour télécharger la brochure – aussi disponible en version papier sur commande – ou pour en apprendre plus sur la longue histoire d'appui aux peuples autochtones par la CSN, rendez-vous au [csn.qc.ca/autochtones](http://csn.qc.ca/autochtones).

## LE PORTAIL LIBRE-SERVICE SOLIDAIRE DE LA CSN RECRUTE!

Pour simplifier les démarches des syndicats affiliés, la CSN développe le portail libre-service solidaire axé (pour le moment) sur trois modules :

- Le module *Doc* affiche les cartes de membres électroniques sous forme de PDF et les remboursements opti-payables.
- Le module *Info syndicat* facilite la mise à jour des dossiers du syndicat auprès de la CSN.
- Un service destiné aux trésorières et aux trésoriers syndicaux simplifie les versements des *per capita*.

Avant la mise en ligne officielle, la CSN recrute des syndicats pilotes de toutes tailles voulant aider à affiner cette technologie pratique. Pour participer, contactez [marc.gagnon@csn.qc.ca](mailto:marc.gagnon@csn.qc.ca).



Stratégie nationale en matière de construction navale

## LE CHANTIER DAVIE FINALEMENT INCLUS

La longue bataille menée par les travailleuses et les travailleurs du chantier Davie à Lévis a fini par porter ses fruits le 4 avril dernier, lorsque le gouvernement fédéral a annoncé l'inclusion du chantier dans la Stratégie nationale en matière de construction navale (SNCN).

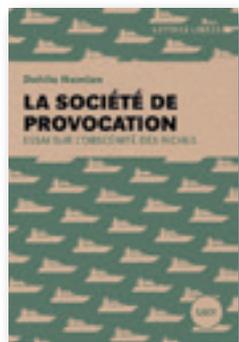
L'inclusion du chantier dans la SNCN ouvre la porte à des contrats fédéraux évalués à plus de 10 milliards de dollars qui échappaient jusqu'à maintenant au Québec.

Cette annonce met un terme à une injustice historique qui a été dénoncée sur toutes les tribunes depuis 2011. C'est toute une filière industrielle qui peut enfin respirer et envisager l'avenir avec optimisme.

Jean Blanchette, président du Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon-CSN, a tenu à remercier chaudement celles et ceux qui y ont cru autant que lui et qui ont mis tous les efforts au fil des ans pour permettre de garder le chantier ouvert. **Sur la photo: Tout le monde heureux! Un travailleur sert la main du président directeur général de la Davie.**

# L'INDÉCENCE DES ULTRARICHES

C'est à un véritable parcours à travers l'opulence outrancière des ultrariches de ce monde que nous convie Dahlia Namian dans *La société de provocation* parue en avril. Bien documentée, l'essayiste se promène comme dans un musée des horreurs entre les excès des uns et la démesure des autres pour nous inviter à voir cette faune indûment privilégiée sous son vrai jour. Pour camper son propos, elle évoque Elon Musk qui, en février 2018, plaçait une voiture Tesla à bord de la fusée de



**LA SOCIÉTÉ DE PROVOCATION**  
LUX, 2023, 240 PAGES

Falcon Heavy afin qu'elle se promène dans le vide intersidéral. Celui dont la fortune est évaluée à 200 milliards n'a pu résister à l'envie de réaliser cette petite excentricité...

Dès lors, la table est mise et les aberrations s'enchaînent. Expositions universelles pour les mieux nantis qui rasèrent des quartiers ouvriers complets dans le monde; banquets somptueux dignes de Néron le décadent tenus pour célébrer la royauté au Canada; industrie florissante des superyachts, dont le nombre grandissant est lié à la concentration des richesses dans le monde... pour

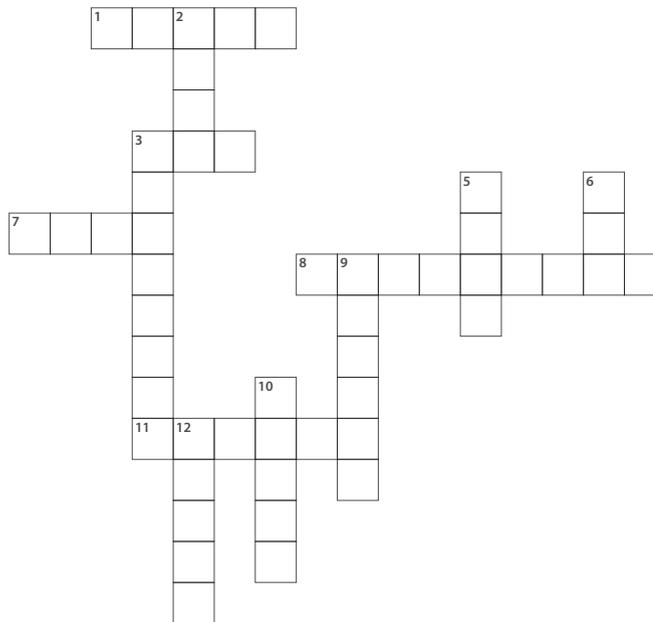
l'anecdote, la flotte de ces palais sur mer consomme environ 2000 litres de carburant par heure...

Et au moment où ces mastodontes flottants s'approprient les mers, des milliers de réfugiés meurent chaque année en quête d'une vie meilleure sur des rafiots dangereux. Alors que l'Arabie Saoudite annonce la création de la cité futuriste Neom qui comprendra une lune artificielle, des taxis volants, des jardins suspendus et des plages phosphorescentes qui brilleront la nuit, près de 20000 membres de la tribu Howeita devront quitter leur terre ancestrale sur laquelle la métropole sera érigée. Pendant que le dirigeant de Loblaw s'enrichit de 2 milliards grâce à la COVID-19, ses employé-es « crèvent la dalle ».

Dans cet essai percutant, Namian démontre aussi que l'opium du peuple, comme le désignait Marx, s'ajuste aux sociétés. Pour reconforter le commun des mortels et inciter à banaliser ces excès, les dîners en blanc, les exils québécois en Floride, les virées dans les quartiers Dix30 et Royalmount de ce monde, ces hauts lieux de consommation conçus pour satisfaire tous les besoins en un seul endroit, ont la cote. Dans cette société de provocation, on s'exerce à détourner le regard des abus des ultrariches, à leur seul bénéfice. Tout le doigté de l'essayiste réside dans cette démonstration fine et sans équivoque. ● **Ariane Gagné**

Pour emprunter le livre, venez faire un tour au PôleDoc de la CSN!

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



## MOTS ENTRECROISÉS

### AVEZ-VOUS BIEN LU VOTRE NUMÉRO ?

#### Horizontalement

- Il sera remis sur rail en Gaspésie grâce à des investissements généreux.
- Grâce à lui, un nombre de prestations de grève record a été accordé lors du dernier mandat.
- Le syndicat de cette entreprise qui approvisionne les communautés autochtones et Hydro-Québec dans le Grand Nord a obtenu des hausses de 2 à 2,50 \$ l'heure avant la fin de la convention.
- Durant leur négociation, les archéologues dénonçaient l'absence de ces installations absolument nécessaires sur les chantiers.
- Concours gagné par les syndiqué-es CSN du département de chimie du Cégep de Trois-Rivières pour leur guide *Soyons écolo*.

#### Verticalement

- Les autrices et les auteurs dramatiques appartiennent à cette association affiliée à la CSN et à la FNCC-CSN depuis juin 2022.
- Le Hilton Garden-Inn leur offre ces cours pour leur permettre de mieux s'intégrer au travail.
- Nommé le plus beau café du monde, il vient de se syndiquer avec la CSN.
- Une bataille historique a été menée dans ce secteur où les femmes sont majoritaires et dont le caractère essentiel a été révélé par la pandémie.
- Compagnie à l'origine d'une fermeture sauvage qui bouleversera sérieusement l'économie de la région de Vallée-Jonction.
- Type de grève consistant à s'abstenir de travailler tous les jours durant une période donnée de sorte que l'employeur doit remplacer les heures non travaillées.
- La campagne de la CSN Vraiment public combat sa présence grandissante dans le secteur de la santé et des services sociaux.

## LE JEU DES SEPT DIFFÉRENCES

par Boris



# SENTINELLE-CSN

## LOGICIEL DE GESTION SYNDICALE

Pour répondre aux besoins précis des syndicats en quelques clics :

Gardez le contact avec vos membres

Accédez de façon simple et sécurisée à la totalité de vos dossiers

Gérez les griefs à chaque étape



Solidaire depuis 1921

Plus d'une centaine de syndicats réunissant au-delà de 219 000 membres profitent déjà de cette offre.

POUR S'INSCRIRE : [csn.qc.ca/mouvement/services/sentinelle/](https://csn.qc.ca/mouvement/services/sentinelle/)