

LE POINT.SYNDICAL



Solidaire
depuis 1921

LE JOURNAL DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

FRONT COMMUN

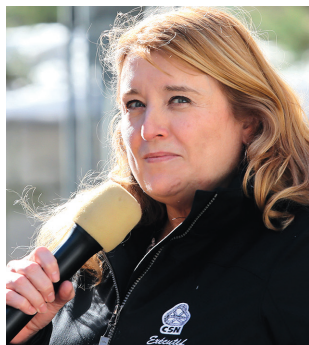
LA FABRICATION D'UNE GRÈVE HISTORIQUE



MAÎTRISER L'INFLATION SANS NUIRE À CELLES ET CEUX QUI TRAVAILLENT

Caroline Senneville

Présidente de la CSN



Ça ne va plus. L'inflation fait de plus en plus mal. Elle mine même la capacité de combler les besoins de base.

Jusqu'à maintenant, nos gouvernements réagissent au problème de l'augmentation du coût de la vie à la pièce. On envoie un chèque et l'on se contente de laisser aller la Banque du Canada avec sa hausse accélérée des taux d'intérêt. Le problème est si sérieux et si pernicieux qu'il faudrait une stratégie globale beaucoup plus élaborée.

Ça ne va plus. Ça fait mal à des millions de Québécoises et de Québécois. Des travailleuses et des travailleurs se retrouvent de plus en plus à la banque alimentaire. Un récent sondage montre que cette épreuve est le lot de 12% du personnel de soutien scolaire!

Les loyers ou les hypothèques sont extrêmement difficiles à trouver et à payer et rognent le budget pour l'alimentation.

La dernière offre du gouvernement aux travailleuses et travailleurs du Front commun, à 10,3% d'augmentation sur cinq ans, ne leur permettrait même pas de conserver la tête hors de l'eau. C'est encore un appauvrissement, puisque ce salaire ne suivrait pas l'inflation.

Il faut que les grandes entreprises comme les épiceries ou les pétrolières cessent d'engranger des profits records sur le dos du monde ordinaire. Quand on sait que les personnes à la tête de ces entreprises gagnent 243 fois le salaire moyen de leurs employé-es, on comprend qu'ils sont déconnectés des vrais problèmes actuels.

La CSN a fait plusieurs recommandations pertinentes en consultation prébudgétaire au fédéral pour casser ce cercle vicieux et faire en sorte que la vie soit enfin plus abordable. En voici quelques-unes:

- Le gouvernement doit mettre en place des politiques complémentaires à celle de la Banque du Canada pour lutter contre l'inflation: mieux contrôler le prix des loyers et des habitations, investir dans la construction de logements hors marché, réduire le prix des services gouvernementaux ou les offrir gratuitement et augmenter les

transferts financiers aux ménages à faibles revenus.

- Instaurer un régime universel d'assurance médicaments.
- Permettre aux travailleurs étrangers temporaires de changer d'employeur.
- Bonifier le financement du transport en commun.

Salaire minimum

Rappelons par ailleurs qu'il est impératif d'augmenter le salaire minimum, lequel n'a jamais suivi l'inflation. Les personnes qui gagnent le salaire minimum, environ 60% étant des femmes, ont beaucoup moins de marge de manœuvre que les autres quand la facture d'épicerie et le loyer augmentent. Nous le disons et le redisons tant qu'il le faudra, on doit hausser le salaire minimum de façon très importante. Ces travailleuses et ces travailleurs ont souvent montré leur très grande utilité sociale pendant la pandémie, cette augmentation est nécessaire et méritée.

Un toit avant tout

La question du logement en particulier devient centrale. La hausse du coût de la vie engendre de l'itinérance ou des gens qui sont mal logés et qui utilisent une beaucoup trop grande part de leurs revenus pour le faire.

À Montréal en particulier, les mises en chantier sont à un creux historique. Ça n'a aucun sens! Démarrer plus de chantiers, ça va demander des bras, il n'y a pas de miracle. Il faudra donc une stratégie pour attirer et conserver encore plus de travailleuses et de travailleurs de la construction.

Nous demandons aux deux gouvernements de faire leur part pour nous sortir de cette impasse qui ne se règlera clairement pas en laissant le secteur privé mener le bal. Si ça marchait, on le saurait! La débandade des services publics au profit du privé ne fait qu'accentuer l'appauvrissement des ménages et compromettre l'accès au logement.

En cette période d'inflation élevée, nous devons, plus que jamais, rester solidaires avec tous les salarié-es qui luttent pour continuer à améliorer leur sort, à commencer par celles et ceux du secteur public qui font Front commun. ●

3 POINT.POLITIQUE

CESSERA-T-ON DE CENTRALISER ET DE PRIVATISER ?

4 POINT.CHAUD

UN MODÈLE FORESTIER PARTI EN FUMÉE

PLUS: Un CPE se verdit

5 POINT.DÉTERMINÉ

QUAND LES JEUNES SE SYNDIQUENT

6 POINT.STRATÉGIQUE

EN QUÊTE DE SENS ET DE SOLUTIONS

PLUS: Portrait d'une syndicalisation contagieuse

7 POINT.FORT

UN NOUVEAU RAPPORT DE FORCE

PLUS: Tensions numériques à la SAQ

8 DOSSIER

TET: VOYAGE AU PAYS DES ESSENTIELS

11 POINT.CRITIQUE

L'ÈRE DU SOUPÇON

PLUS: L'observation permet la transparence syndicale

12 POINT.DE.RUPTURE

AUTOPSIE D'UNE GRÈVE IMMINENTE

13 POINT.D'ARRIVÉE

LES GAINS HUMAINS

LE.BALADO.DU.NUMÉRO

13

LE.POINT.EN.BREF

14

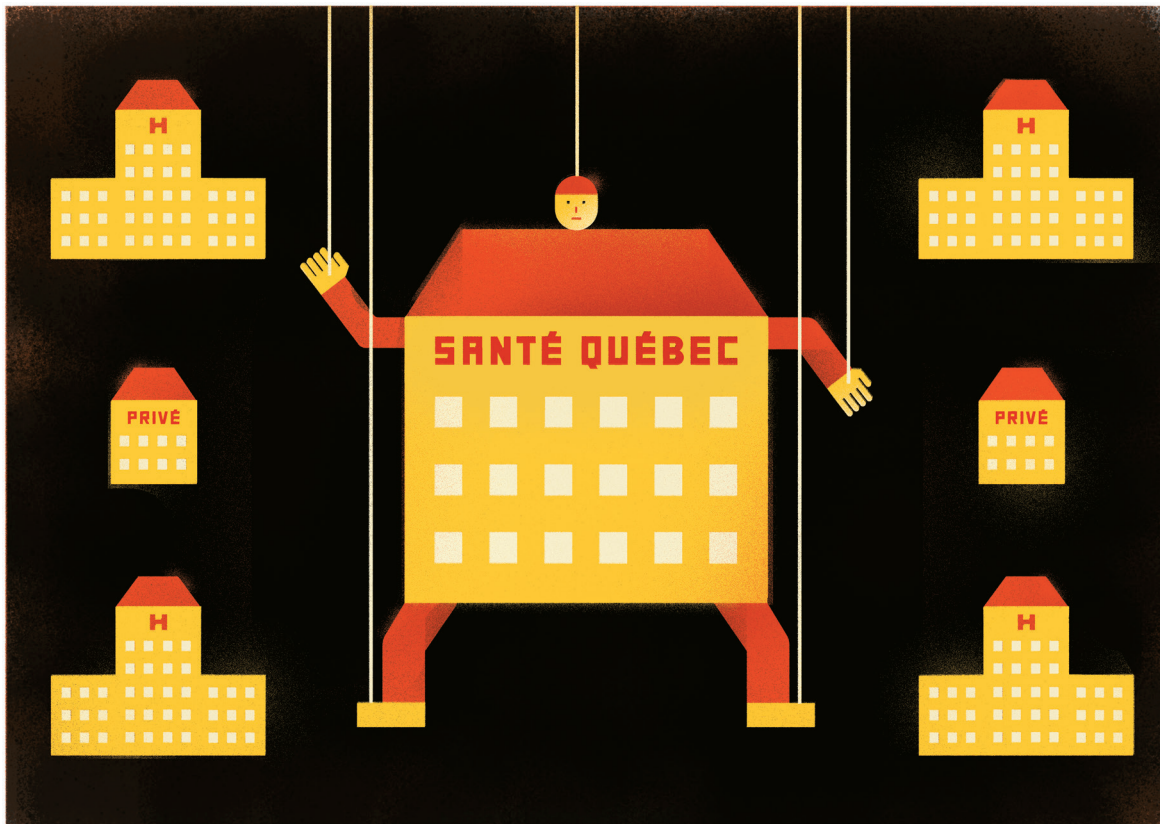
POINT.DE.REPOS

16

LE.POINT.SYNDICAL . Automne . 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:** Thierry Larivière • **DIRECTION ARTISTIQUE:** Philippe Brochard • **RÉVISION:** Nadia Fournier, Marjolaine LePage 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


CSN
Solidaire
depuis 1921



SANTÉ

CESSERA-T-ON DE CENTRALISER ET DE PRIVATISER ?

Après Couillard et Barrette, la réforme du réseau de la santé et des services sociaux concoctée par le ministre Dubé, qui s'incarne notamment dans le projet de loi 15, va complètement centraliser le réseau dans une seule agence nationale !

Par **Thierry Larivière**

Illustration : **Luc Melanson**

Une autre conséquence moins en évidence de cette réforme sera de placer le réseau public en concurrence plus constante avec le privé. Ce faisant, on risque fort d'assister à une croissance de la part des services assurés par le secteur privé, dont les trois nouveaux mini-hôpitaux annoncés par le ministre. Même si la majorité des services est encore aujourd'hui couverte par notre carte d'assurance maladie, nous payerons collectivement la facture supplémentaire qui viendra du privé, un peu comme la télémédecine offerte par certaines assurances collectives privées.

Le gouvernement et les partis d'opposition discutent encore des amendements possibles à faire au projet de loi. Malgré certaines modifications, la CSN estime toujours que ce projet de loi ne s'attaque pas aux racines du problème du réseau, soit la difficulté d'accès aux soins et services. Si le gouvernement avait consulté et tenu compte des demandes des citoyennes et des citoyens et de l'expérience des gens sur le terrain, le ministre Dubé aurait laissé tomber le recours à des services coûteux du privé et se serait plutôt intéressé à améliorer le réseau public en décentralisant les services afin de mieux répondre aux besoins de chacune des régions du Québec et des acteurs du réseau de la santé et des services sociaux. En Suède par exemple, le système de santé est principalement géré par les 21 régions du pays et mise beaucoup sur les soins ambulatoires plutôt que sur le nombre de lits dans le réseau. Or, ce pays réussit à respecter des délais rapprochés pour l'accès aux soins, dont les opérations ou les traitements appropriés qui se font dans les 90 jours.¹ Ce pays réussit ce tour de force en utilisant significativement moins le privé que le Québec !

L'accès, pas la centralisation

Selon un sondage SOM dévoilé le 11 septembre dernier, l'amélioration de l'accès au système de santé est la priorité au Québec, avec 40% des répondantes et répondants qui classent ce problème au sommet de leurs préoccupations. Malgré l'expérience traumatisante de la pandémie et après cinq ans au pouvoir, le gouvernement actuel n'a pas plus corrigé le tir que les précédents. Pire, le projet de loi 15 ne résout pas le problème d'accès, il risque même de l'empirer en diminuant le nombre de leviers régionaux.

Le projet de loi 15 du ministre Christian Dubé a été vendu sur la place publique comme une nécessité pour améliorer l'efficacité du réseau. Tout le monde s'entend là-dessus : il faut faire quelque chose. Or, le problème d'accès est en partie lié à celui du manque de main-d'œuvre. Il faudrait donc d'abord agir vigoureusement pour devenir un employeur de choix et ainsi faciliter l'embauche et la rétention du personnel.

La présentation de la réforme Dubé misait sur des mots avec lesquels il est difficile d'être en désaccord : efficacité et décentralisation. Mais au-delà des mots, où sont les mesures qui vont réellement en ce sens et qui règlent les problèmes constatés sur le terrain ? La création de l'agence Santé Québec sera, au contraire, une forme de centralisation. Remonter à Québec pour prendre certaines décisions risque souvent d'être encore moins efficace que dans les mégastructures actuelles que sont les CISSS. Imaginez des relations de travail à Québec lorsque l'on habite le Saguenay ou l'Abitibi ! Tout ça pour donner l'impression au gouvernement qu'un seul organisme peut tout contrôler. Si cette stratégie fonctionnait, la réforme Barrette aurait été un franc succès ! L'agence Santé Québec aura aussi comme effet collatéral d'éloigner la responsabilité des échecs de la cour du ministre. Ce dernier pourra en effet renvoyer les plaintes à l'agence.

Le leitmotiv de l'efficacité pourrait par ailleurs mener à des décisions qui manquent d'humanité. La mission de productivité de l'agence Santé Québec et la reddition de compte qui l'accompagnera vont se concentrer sur les statistiques de temps d'attente, ou sur le temps consacré à chaque traitement. Cette approche comptable n'aura pas le bien-être de la population et des employé-es du réseau comme priorité. Pour que le tableau de bord à Québec paraisse bien, on risque de donner moins de latitude à celles et ceux qui donnent les soins aux patientes et aux patients. On s'expose plutôt à chronométrer chaque tâche. Or, prendre la main d'une personne qui souffre n'est peut-être pas nécessaire ou important pour une ou un gestionnaire qui croit qu'un hôpital se gère comme une usine automobile, mais est essentiel pour lui donner un peu de dignité.

Vers de vraies solutions

La CSN estime qu'il n'est pas trop tard pour déclencher des états généraux sur la santé. Il faut réfléchir à ce que l'on veut comme système de santé, il faut identifier les solutions que l'on souhaite. C'est notre filet social qui est en jeu !

La santé et les services sociaux représentent près de la moitié des dépenses de l'État québécois. Le vieillissement de la population pourrait même accentuer cela. Ça mérite certainement que l'on revoie l'ensemble de l'œuvre pour s'assurer qu'il correspond à ce que les Québécoises et les Québécois veulent et que nous cessions de gaspiller collectivement des fonds publics qui vont aller grossir les profits du secteur privé. Le ministre Dubé a raison, il faut une réforme en profondeur. ●

Voir la page 15 pour plus d'informations sur cette réforme.

1. https://www.senat.fr/rap/r22-216/r22-216_mono.html



FEUX DE FORÊT 2023

UN MODÈLE FORESTIER PARTI EN FUMÉE

L'été 2023 a été marqué par des feux de forêt d'une ampleur jamais vue au Québec. Près de 4 millions d'hectares de forêt sont partis en fumée depuis le début de l'année. Quelles en seront les conséquences pour l'avenir du secteur?

À titre de comparaison, les feux ont ravagé 92 000 hectares au total durant la période 2018-2022. Il s'agit d'une catastrophe à plusieurs égards, notamment pour les travailleuses et les travailleurs qui vivent de la forêt québécoise.

Cela a amené la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) à former une coalition avec divers acteurs du milieu,

La coalition réclame notamment des mesures pour s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses touchent l'assurance-emploi.

dont des associations d'employeurs, afin de réclamer diverses mesures à court et moyen terme et ainsi assurer la pérennité de l'industrie.

À court terme, la coalition réclame notamment des mesures pour s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses touchés pourront réclamer l'assurance-emploi. De plus, elle réclame une aide financière du gouvernement pour épauler les entreprises qui ont dû faire face à de nombreuses dépenses d'urgence et des pertes d'équipements. Sans un tel coup de main, on peut craindre que de nombreuses entreprises soient forcées de mettre un terme à leurs activités.

États généraux

Pour la coalition, au-delà du reboisement, il y a une occasion à saisir pour revoir le régime forestier et l'adapter aux réalités d'aujourd'hui et de demain. Il est proposé de tenir, d'ici le 1^{er} avril 2024, des états généraux sur la forêt réunissant tous les intervenants du milieu : entreprises, syndicats, Premières nations, scientifiques, environnementalistes et élu-es régionaux. Des représentantes et représentants de la FIM-CSN ont récemment rencontré la ministre québécoise des Ressources naturelles et des Forêts, Maité Blanchette-Vézina, pour lui demander d'organiser ces états généraux. Le gouvernement doit se prononcer sur cette idée au cours des prochaines semaines.

La coalition estime qu'il faut bien analyser les impacts des gigantesques feux de forêt que nous avons connus cette année pour développer une stratégie d'avenir pour la forêt québécoise.

Enfin, la coalition propose qu'on développe de la formation pour tous les salarié-es afin qu'ils puissent contribuer davantage au déploiement des plans d'urgence face à de futurs feux de forêt.

«Ça fait des années qu'on parle de la nécessité de diversifier l'industrie», rappelle le président de la FIM-CSN, Louis Bégin. «L'objectif, c'est de mieux occuper le territoire et de mieux préserver les forêts pour les générations futures. Ce qui nous préoccupait il y a quelques années, c'était la prolifération des insectes qui ravageaient tout sur leur passage. Avec les feux qu'on a connus l'été dernier, c'est clair qu'il faut accélérer nos réflexions. Notre modèle industriel doit être revu non seulement pour garantir des emplois de qualité, mais surtout pour préserver l'environnement, les forêts, la faune et la flore, et assurer un développement véritablement durable dans l'ensemble du vaste territoire Québécois.» ● **Jean-Pierre Larche**

UN CPE SE VERDIT



Àu Centre de la petite enfance (CPE) Le Repère des mousses, le virage vert amorcé depuis une dizaine d'années permet non seulement de réduire l'empreinte environnementale de l'installation, mais aussi de conscientiser les tout-petits à l'importance de préserver l'environnement.

Ce CPE de l'arrondissement Rosemont, sur l'île de Montréal, fait figure de pionnier dans l'adoption de

mesures environnementales. «Les choses se sont mises en place tranquillement», raconte Nadine Joseph, éducatrice au Repère des mousses depuis 31 ans et vice-présidente à la vie syndicale au Syndicat des travailleuses(eurs) des CPE de Montréal et Laval-CSN. Cette idée est vite devenue un projet d'équipe grâce au concours des travailleuses, des parents, des membres du conseil d'administration et de la direction générale.

Cette installation de 70 places, qui compte 15 travailleuses, a débuté par la mise en place du recyclage. En plus de diminuer la quantité de déchets produits, le recyclage a fait fondre les achats de matériel de bricolage. Dans la cour arrière, un jardin a été aménagé permettant de verdir l'espace et du même coup d'approvisionner la cuisine en fines herbes et en légumes frais. Le CPE a longtemps produit lui-même son compost avant de profiter de la collecte des résidus verts de l'arrondissement.

Résolument vert

Petit à petit, ces premières initiatives vertes ont mis la table pour d'autres mesures. Ainsi, le plastique à usage unique a été éliminé au profit de matériaux plus écologiques. La vaisselle, l'ameublement, les jouets

et les modules de jeux extérieurs ont eu droit à cette métamorphose. Les couches lavables ont également remplacé les couches jetables.

À l'extérieur, le gazon a fait place à un couvre-sol beaucoup plus écologique et sans entretien coûteux. De plus, le CPE a fait l'achat d'un support à vélos et à trottinettes afin d'encourager les travailleuses et les parents à se déplacer à deux roues. Le Repère des mousses fait aussi une belle place à l'achat local. Plutôt que de s'approvisionner auprès des grandes chaînes d'alimentation, l'installation priorise les commerces du quartier.

Toutes ces initiatives ont même fait des petits auprès d'autres CPE. «La force de notre CPE, c'a été d'embarquer toute l'équipe. Tout le monde met la main à la pâte», souligne Mme Joseph. Même les enfants sont mis à contribution.

«Nous expliquons aux enfants ce que nous faisons pour l'environnement. À partir de trois ans, ils en sont bien conscients», explique l'éducatrice. Ce virage vert constitue ainsi un outil pédagogique formidable auprès des tout-petits pour qu'ils puissent devenir des citoyens respectueux de l'environnement. ●

Julie Mercier

NOUVELLE GÉNÉRATION

QUAND LES JEUNES SE SYNDIQUENT

En quoi les syndicats composés de jeunes travailleuses et travailleurs se démarquent-ils ? Sans tomber dans les généralités, le Point syndical a tenté de comprendre leur réalité. Un constat se dessine : l'importance de transmettre les valeurs de solidarité et de bien commun à la nouvelle génération qui intègre le marché du travail.

Par Julie Mercier



Jessica Dalpé, animatrice depuis sept ans au studio Oasis Animation. À gauche : le Syndicat des employé-es des piscines et plans d'eau de Cowansville compte près d'une vingtaine de membres majoritairement dans la vingtaine, mais aussi quelques jeunes d'âge mineur. Ces emplois sont considérés traditionnellement comme des « jobs d'étudiant-es » et on constate un écart dans les conditions avec les cols bleus et les cols blancs.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Oasis Animation-CSN constitue un bel exemple de cette nouvelle dynamique syndicale avec un grand nombre d'employé-es dans la vingtaine et la trentaine. Chez Oasis Animation, un studio d'animation numérique qui compte dans son carnet de commandes des géants comme Netflix, la démarche de syndicalisation remonte à 2018. À l'époque, les employé-es n'étaient pas payés selon un taux horaire, mais plutôt sur la quantité d'images produites. « Bonne chance si tu tombais sur une image compliquée, illustre Jessica Dalpé, animatrice depuis sept ans au studio. Tu devais faire beaucoup d'heures supplémentaires et tu te ramassais avec une petite paye! »

Devant ce rythme de travail effréné, les cas d'épuisement professionnel se succèdent et le taux de roulement du personnel s'accélère. De plus, chaque production étant dotée d'un budget différent, le tarif à l'image varie d'un projet à l'autre. « Il n'y avait pas de sécurité financière », souligne Jessica. Les travailleuses et les travailleurs couraient aussi le risque de ne pas être rappelés après un contrat, sans aucune explication, sinon celle de ne pas être dans les bonnes grâces de l'employeur. Épuisé par cette iniquité, ce favoritisme et autres « coups de cochon », un groupe d'animatrices et d'animateurs

entame des démarches de syndicalisation avec la CSN. La requête en accréditation est déposée en novembre 2019, signant ainsi une première dans l'industrie de l'animation numérique au Canada!

Le groupe entame alors la négociation de sa première convention collective. En cours de route, un changement de porte-parole patronal mène à un recul important à la table de négociation. L'équipe se serre les coudes et sort dans la rue pour manifester son mécontentement. Le lendemain, le vent tourne à la table et une entente de principe est conclue. Celle-ci prévoit des salaires basés sur un taux horaire, la reconnaissance de l'ancienneté, de même qu'un meilleur encadrement de la sous-traitance. « Un syndicat, c'est une réponse à une mauvaise gestion », résume Jessica Dalpé. « Notre syndicat nous a apporté une échelle salariale basée sur l'expérience ainsi que des augmentations annuelles pour s'ajuster à l'inflation », ajoute-t-elle. Les employé-es mis à pied temporairement sont désormais placés sur une liste de rappel prioritaire. Chez Oasis Animation, le mélange des générations fut une recette gagnante. « Peu importe la génération, tout le monde s'est vraiment impliqué », précise l'animatrice de 35 ans qui est considérée comme une senior.

Les animateurs d'Oasis Animation ont pavé la voie à la syndicalisation dans l'industrie du

multimédia, reconnue pour presser le citron de ses artisans et artisanes. Toutefois, Jessica a pu constater que la dynamique s'avère différente selon les studios. Dans une autre boîte syndiquée qui compte beaucoup de « juniors », elle remarque que les employé-es y sont plus craintifs. « Chez Oasis, nous avons de la chance. Nos juniors comprennent bien que le syndicat ne les met pas en danger, bien au contraire ». Néanmoins, l'animatrice comprend la réalité différente des jeunes qui arrivent pour la première fois sur le marché du travail. « Quand tu commences en tant que junior, c'est la grosse affaire. Tu as travaillé tellement fort pour enfin avoir un poste et c'est tellement mieux que de travailler chez McDonald! Tu vas baisser les yeux et faire ce que l'employeur te demande. En te battant avec le syndicat, tu as peur que l'employeur te mette sur une liste noire », se souvient Jessica. D'où l'importance de démystifier chez les jeunes leurs droits en matière de travail.

Des défis générationnels ?

La nouvelle réalité des syndicats composés majoritairement de jeunes travailleuses et travailleurs touche surtout les emplois considérés traditionnellement comme des « jobs d'étudiantes et d'étudiants ». Prenons l'exemple du Syndicat des employé-es des piscines et plans d'eau de Cowansville. Ce dernier compte près d'une vingtaine de membres majoritairement dans la vingtaine, mais aussi quelques jeunes d'âge mineur. « Même si nous sommes syndiqués, ce n'est pas toujours évident. Les patrons nous considèrent comme des étudiants. C'est très difficile de diminuer l'écart entre nos conditions et celles des cols bleus et des cols blancs », témoigne Jade Galipeau, qui occupe la présidence du syndicat depuis trois ans. La jeune femme a aussi constaté qu'il était difficile de garder les troupes motivées lors de la dernière négociation, au printemps dernier. Jade a également remarqué davantage de « je-m'en-foutisme » et un manque d'implication chez les jeunes. Est-ce une question de génération ou plutôt un autre signe de la montée de l'individualisme dans la société ? Peu importe la raison, l'actuelle présidente songe déjà à l'avenir du syndicat et espère une relève à sa tête afin de maintenir les acquis durement gagnés. ●



FESTIVALS MONTRÉALAIS

PORTRAIT D'UNE SYNDICALISATION CONTAGIEUSE

Une petite révolution se trame dans le milieu des festivals de Montréal. Si la métropole est connue pour sa scène événementielle foisonnante, les mauvaises conditions de travail des artisanes et artisans du milieu passent souvent sous le radar. Depuis quelques années, des travailleurs et des travailleuses s'organisent pour que ça change.

En mars 2022, Giulio Évangélista est coordonnateur de production au Gala Québec Cinéma, les anciens prix Jutra. Pour la première fois, il s'implique dans les négociations de sa convention collective et découvre le syndicalisme. Il attrape la piqure et décide de parler de la CSN à ses collègues du festival Fantasia.

Comme plusieurs personnes du milieu, Giulio est un véritable travailleur saisonnier de la culture. Il est embauché contractuellement par une série de festivals, année après année. Il connaît donc bien la réalité des festivals de cinéma et la précarité qui y est associée.

«La passion ne paie pas le loyer», résume-t-il en faisant référence aux conditions salariales, mais également à la désorganisation dont il a été témoin à plusieurs endroits.

Du côté de Fantasia, l'appétit est grand pour du changement. Le plus gros défi auquel les militantes et militants font face est le sentiment répandu que les mauvaises conditions de travail sont le prix à payer pour travailler dans l'industrie.

«Avec un petit groupe, on a dû se demander sérieusement si on quittait le milieu ou si on tentait de le transformer. Je suis heureuse qu'on ait choisi la deuxième option», explique une travailleuse qui a préféré garder l'anonymat.

Après plusieurs mois de travail, les travailleuses et travailleurs de Fantasia se joignent au syndicat de l'Événementiel-CSN et à la Fédération nationale de la culture et des communications (FNCC-CSN).

«La syndicalisation a été une expérience forte en émotion, mais très positive. Ça m'a rapprochée de mon équipe, j'ai découvert une réelle camaraderie. J'ai hâte de voir ce que l'avenir nous réserve», a conclu la même travailleuse. ●

Camila Rodriguez-Cea

CRISE DU LOGEMENT

EN QUÊTE DE SENS ET DE SOLUTIONS

Longtemps négligée, la crise immobilière s'est finalement invitée dans le débat politique. Il était temps : en septembre 2023, le loyer moyen au Canada a dépassé pour la première fois la barre symbolique des 2000 dollars.



Une crise nationale méconnue

Le 1^{er} juillet, le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU) a dénombré 490 ménages au Québec sans nouveau bail. Pour Véronique Laflamme, porte-parole du FRAPRU, ces chiffres ne sont que la partie émergée d'un archipel de la misère, sans « tous ceux et celles hébergés chez des proches, obligés de camper dans leur voiture ou dans un motel, en maison de transition, ni tous ceux et celles ne s'étant pas manifestés auprès d'un service d'aide ou en situation d'itinérance ». Et sans les millions de travailleurs pauvres, de jeunes, d'immigrants, d'ainés, de minorités, et/ou de familles monoparentales qui louent un logement trop cher, trop petit ou insalubre. Ailleurs au Canada, la situation est encore pire, et la crise immobilière se conjugue avec deux autres crises : celle des opioïdes et de la santé mentale.

Le phénomène n'est plus seulement à Montréal ou quelques grandes villes, il percole partout au Québec. Il est même devenu un frein au développement économique des régions puisqu'on peine à loger les travailleuses et les travailleurs nécessaires à certains nouveaux projets comme ceux de la filière batterie.

Tous coupables ou (presque) tous victimes ?

Le grand jeu du blâme politique, de l'inversion accusatoire et des explications pseudo-économiques a fonctionné tout l'été. Toutes

Le FRAPRU estime qu'il faut 20 % de logements sociaux pour peser sur le marché locatif privé et permettre à tous de se loger dignement.

les contrevérités ont été dites sur cette crise : elle serait la faute des jeunes incapables de tenir un budget. La faute des travailleurs mal payés et donc... de leurs syndicats. La faute des cessions de bail qui pénaliseraient les propriétaires. La faute des immigrants, alors que leur arrivée prévisible n'a été accompagnée d'aucun plan national de création de logements. Et même la faute de l'augmentation des salaires des travailleurs et travailleuses de la construction ! « Nos membres subissent aussi de plein fouet cette crise et l'inflation », réagit cependant Pierre Brassard, président de la CSN-Construction.

Dernières coupables en date : la Banque du Canada (BDC) et l'envolée rapide des taux d'intérêt. Cet été, la CSN a déposé un mémoire pour les consultations prébudgétaires fédérales, dans lequel elle critique l'utilisation de la BDC comme seul outil pour juguler l'inflation. La centrale estime qu'agir ainsi accentue les inégalités sociales. D'autres politiques significatives sont nécessaires pour s'attaquer à l'inflation, y compris des moyens concrets de rendre le logement plus abordable.

Des solutions existent

Pour sortir de la « crise de l'offre », le FRAPRU estime la création de 50000 logements sociaux à but non lucratif indispensable au Québec. Il s'agit là d'un minimum puisque la Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL) estime qu'il faudrait 620000 nouveaux logements au Québec pour rétablir un équilibre dans le marché ! Une très grande corvée nationale est donc nécessaire.

Hélas, le secteur de la construction manque de bras, malgré une productivité record. « Nous alertons depuis longtemps sur le manque de main-d'œuvre. Une des causes sont de piètres conditions de sécurité dans l'industrie, car le secteur est le plus meurtrier au pays et montre de graves carences en matière de formation et de conditions de travail, pour attirer et garder ces professionnelles », explique Pierre Brassard. Commentant la récente promesse par le premier ministre d'une formation accélérée payée et calquée sur celle des préposés-es aux bénéficiaires pendant la COVID, il ajoute : « la formation peut être attrayante, mais ce n'est pas en coupant dans les heures obligatoires pour obtenir un DEP qu'on formera les professionnelles qualifiées dont on a tant besoin. Et la question de la rétention de ces travailleuses et travailleurs se pose toujours ».

En attendant, l'achat d'immeubles résidentiels existants par les villes sera nécessaire pour contrer « la financiarisation du logement » qui jette, chaque jour, des citoyennes et citoyens à la rue. Mais la volonté politique manque. Ainsi, la proportion de logements sociaux sur l'ensemble des logements locatifs québécois a diminué pour la première fois de l'histoire de la Belle Province, en passant de 11,2% en 2016, à environ 10,1% en 2021. Le FRAPRU estime que ce chiffre doit doubler et atteindre 20% pour peser sur le marché locatif privé et permettre à tous de se loger dignement. ● Damien Waltisperger

NÉGOCIATION AU RTC

UN NOUVEAU RAPPORT DE FORCE



Le Tribunal administratif du travail (TAT) a rendu une décision historique dans le domaine du transport collectif pour les grandes agglomérations. Hélène Fortin, présidente du Syndicat des employé-es du transport public du Québec métropolitain-CSN, nous raconte la négociation de son syndicat avec le Réseau de transport de la Capitale l'été dernier.

Pour faire suite à l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* qui a constitutionnalisé le droit de grève, depuis 2019 c'est le TAT qui doit déterminer si une entreprise doit être soumise à l'obligation de maintenir des services essentiels pendant une éventuelle grève. Pour ce faire, les deux parties font leurs représentations et le TAT tranche en ayant pour mission de s'assurer que la grève projetée n'aura pas pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Auparavant, le gouvernement imposait l'assujettissement par décret.

Hélène Fortin,
présidente du
Syndicat des
employé-es du
transport public
du Québec
métropolitain-CSN

Un précédent historique dans le transport collectif

Avec ce nouveau pouvoir du TAT, le Syndicat des employé-es du transport public du Québec métropolitain-CSN s'est dit qu'une belle fenêtre s'ouvrait pour faire le débat sur l'effet d'une grève quant à la santé ou la sécurité publique à Québec et ainsi tenter d'ouvrir une brèche pour les grandes villes québécoises. Historiquement, le gouvernement avait toujours assujéti les sociétés de transport des grandes villes québécoises aux services essentiels, à Montréal, à Québec, à Longueuil et à Laval.

Le débat a été complexe et long: il a nécessité près de 3200 pages de preuves, d'expertises, de pièces et d'arguments des deux parties. Avec un dossier de cette envergure, le juge saisi du dossier a eu besoin de temps, pendant le délibéré, pour soupeser le tout. Pendant ce temps, le syndicat se dirigeait vers une grève.

Une décision *in extremis*

«Nous avons reçu notre décision favorable sur toute la ligne le 9 juin alors que nous avions

déjà voté la grève, que nous avons déposé notre avis de grève le 5 juin et que nous envisagions de la déclencher du 1^{er} au 16 juillet. Avec le Festival d'été de Québec (FEQ) qui arrivait à grands pas, celui-ci figurait évidemment dans notre analyse, notre rapport de force venait de prendre une tout autre allure: nous pouvions désormais déclencher la grève sans avoir à négocier une liste d'autobus à maintenir pendant le débrayage. Après cinq jours de grève, nous avons obtenu une entente de principe le 5 juillet.»

«Le jour où nous avons reçu la décision, nous étions au bureau, en médiation et j'ai oublié de fermer ma caméra... le médiateur, avec qui c'était le premier rendez-vous, nous a donc vu danser dans notre bureau syndical, heureux de la décision que nous venions de recevoir.»

«On ne voulait pas sortir en grève, mais en même temps, nos membres avaient vécu tellement de pression dans l'attente de cette décision que notre sortie en grève a finalement permis de l'évacuer. On avait mené nos moyens de pression au sommet et nos membres tenaient à aller au bout de leur démarche.»

La Ville de Québec a bien tenté de présenter le FEQ comme un événement nécessitant des services essentiels alors que ce type de rassemblement n'a jamais été reconnu comme tel. Le TAT a retenu qu'avec les alternatives qui existent à Québec, dont le télétravail, l'augmentation potentielle de la circulation lors d'une grève sans services essentiels ne serait pas assez importante pour susciter des embouteillages pouvant empêcher les pompiers, les policiers et les ambulanciers d'accomplir leurs devoirs respectifs.

Une seconde décision rendue le 1^{er} août 2023 pour les répartiteurs du RTC est venue confirmer la solidité de celle des conductrices et conducteurs; décision qui pourrait bien entraîner des répercussions sur d'autres services de transport collectif au Québec. ●

Martin Petit

DES GAINS IMPORTANTS

«Lors de notre assemblée générale du 6 juillet, les membres ont accepté à 88 % leur nouvelle convention collective qui prévoyait des ajustements et des augmentations de salaire totalisant 18 % sur cinq ans, favorisant ainsi l'attraction et la rétention de notre main-d'œuvre. Un des importants gains de notre négociation concerne le Flexibus, qui était opéré en sous-traitance, mais qui sera progressivement repris en interne et conduit par nos chauffeurs du RTC à compter de mars 2027 avec un retrait complet du privé au plus tard en 2030. Faire reculer la sous-traitance, c'est toujours un gain important.»

VENTES EN LIGNE

TENSIONS NUMÉRIQUES À LA SAQ

Alors que de nombreux secteurs ont vu leurs ventes en ligne exploser depuis les dernières années, pourquoi la SAQ fait-elle si piètre figure? En misant sur le mauvais cheval, juge le Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ-CSN).

Lors de la divulgation de son rapport annuel en juin dernier, la SAQ confirmait que les achats effectués sur SAQ.com avaient plafonné à 3,1 % pour l'année 2022. Au deuxième trimestre de l'année en cours, ils avaient reculé de près de 6 % par rapport à l'an dernier.

Aucunement mécontent du plafonnement des ventes qui échappent aux succursales, le syndicat pointe du doigt les

interminables délais de livraison (jusqu'à cinq jours!) entraînés par la centralisation de la préparation et de l'expédition des commandes à partir de Montréal, au détriment des régions.

Le syndicat réclame depuis des années que les commandes effectuées



en ligne puissent être préparées en succursale et disponibles beaucoup plus rapidement. Un système pourtant efficace à la SQDC, où l'on peut collecter, en 90 minutes, une commande préalablement passée en ligne.

Tout le contraire de la SAQ: les commandes sont assemblées à l'entrepôt de Montréal, expédiées par camion jusqu'en Gaspésie, cinq jours plus tard, malgré la disponibilité des mêmes bouteilles dans un rayon de quelques kilomètres. Bonjour les gaz à effet de serre!

Malgré l'échec annoncé, le gouvernement a pourtant accepté, en juin dernier, de tripler l'enveloppe accordée pour la construction d'un nouveau centre de distribution, toujours à Montréal. En deux ans, le budget est passé de 48 M\$ à 137 M\$, sans qu'une seule pelletée de terre soit effectuée. Un budget qui n'inclut pas le coût de l'immense robot chargé

d'assembler les commandes à partir de 20 000 produits... plutôt fragiles.

Un véritable non-sens aux yeux des 5 500 membres du SEMB-SAQ-CSN. Dans le cadre du renouvellement de leur convention collective, ils demandent à ce que les ventes en ligne puissent être préparées rapidement en magasin, par des employé-es, et que les commandes puissent être ramassées par la clientèle du quartier.

«Si des clientes et des clients préfèrent faire leurs achats en ligne, qu'on leur offre au moins la possibilité de passer en magasin plus rapidement en s'occupant de la préparation sur place», souligne la présidente du syndicat, Lisa Courtemanche. «Tout le monde serait gagnant, que ce soit sur le plan environnemental ou économique, que du point de vue de la clientèle et des employé-es». ●

François L'Écuyer

VOYAGE AU PAYS DES

On les surnomme avec raison les « essentiels ». Ils sont partout. Que deviendraient sans eux nos services de santé, nos entreprises ou nos récoltes ? Ces personnes venues d'ailleurs apportent des savoirs indispensables. Sans elles, la société québécoise tournerait au ralenti. Depuis plusieurs années, la CSN a choisi de les accueillir, de faciliter leur intégration et de leur offrir des conditions de travail égales aux nôtres. Le défi est de taille, les embûches ne manquent pas, mais chaque jour nos syndicats font preuve d'une ouverture et d'une générosité remarquables. Portrait d'un syndicalisme inclusif.

Texte et photos : **Denis Guénette**



Chez Beauce-Atlas de Sainte-Marie, une entreprise de charpente métallique, près de 30% des employés sont des travailleurs étrangers temporaires, originaires des Philippines.

Comme quarante-cinq de ses camarades philippins, Ryan Mance est maintenant bien établi à Sainte-Marie avec sa femme et ses trois enfants. Le petit dernier est même né ici. Sans l'aide du syndicat, des collègues et des gens de la communauté, il affirme que rien de tout cela n'aurait été possible : « Nous avons eu beaucoup d'aide et j'ai réussi à développer mes compétences de machiniste. Ça a été une opportunité de vivre une meilleure vie pour moi et ma famille. Je veux absolument obtenir mon statut de travailleur permanent et de citoyen canadien, je veux demeurer au Canada ». Comme la majorité des travailleurs étrangers temporaires, Ryan devra déboursier des montants importants, faire preuve de patience et surtout maîtriser le français, qui est une troisième langue pour lui et ses collègues.

Son ami Wennie Varga, 38 ans, est devenu, lui, opérateur de pont roulant chez Beauce-Atlas. Et comme il travaille à l'extérieur, il a dû s'adapter au grand froid. Depuis février dernier, sa famille est ici avec lui et il se sent en sécurité parmi nous. « Les gens de la communauté nous ont beaucoup aidés, l'accueil a été très bon, je ne regrette pas mon choix, j'aime la vie ici au Canada », affirme Wennie.

Parfois, l'arrivée massive de travailleurs étrangers donne lieu à des manifestations de racisme en milieu de travail. Chez Beauce-Atlas, la vigilance du syndicat et de l'employeur a permis de révéler les comportements déplacés d'un contremaître et de mettre en place une formation interculturelle obligatoire pour tous les employés de l'usine. Cette formation, payée par l'employeur, était destinée à briser les tabous et à apprendre aux gens à mieux se connaître, nous dit le directeur de production de l'usine, Patrice Fillion : « Certaines personnes disaient "ils viennent voler nos jobs". Nous, on dit, ils sont là pour nous aider à maintenir la production. Il fallait changer les mentalités et je pense que ça a bien fonctionné. Il faut que les gens comprennent que ces immigrants-là font de méchants sacrifices pour arriver ici. C'est le message qu'on voulait lancer ». Et le message a été entendu comme en témoigne Doris Marcoux, trésorière du STT Beauce-Atlas : « Moi, je vois la différence. Il y a certains de mes collègues qui ont changé de comportement depuis la formation. Les mots racistes, c'est terminé. Il y a beaucoup de choses qui ont changé. C'est important que chacun comprenne vraiment la réalité de l'autre ».

Depuis 2019, ces « nouveaux Beaucerons » assurent le salut et l'avenir de l'entreprise. Car sans eux, nous dit Patrice Fillion, l'usine tournerait au ralenti : « Pour nous, ces gens sont vraiment essentiels, je ne sais pas ce qu'on

ESSENTIELS



ferait s'ils n'étaient pas là. Si on veut continuer à opérer, on a vraiment besoin d'eux».

Pour garder ces travailleurs, l'employeur a dû faire preuve de souplesse, car le syndicat était bien déterminé à bonifier les conditions de travail de ces nouveaux employés qui disposent, par ailleurs, des mêmes droits et obligations que leurs collègues. Au chapitre des congés, les travailleurs philippins peuvent maintenant amasser une banque d'heures supplémentaires de six semaines qui leur permet, tous les deux ans, d'aller visiter leur famille demeurée là-bas.

Autres initiatives syndicales: le conseiller au dossier est bilingue et les assemblées se déroulent dans les deux langues. De plus, la convention collective est traduite en anglais et les titres d'emplois ont été

En haut: à **Rivière-du-Loup, plusieurs travailleurs de chez Les Viandes du Breton, originaires du Guatemala, habitent dans la même résidence.** Ci-dessus et à droite: **chez Beauce-Atlas, Wen-nie Varga et Ryan Mance, tous deux des Philippines, occupent respectivement les postes d'opérateur de pont roulant et de machiniste.**

modifiés pour permettre aux travailleurs étrangers temporaires de garder leur poste et de se conformer aux exigences très pointues d'immigration Canada.

Au fil des ans, les travailleurs philippins sont devenus de «vrais Beaucerons», accent local en moins. Leur intégration est un succès. On apprécie leur ardeur au travail et en prime, leur sourire. Pour Doris Marcoux, les travailleurs philippins sont plus que des collègues de travail: «On fait des sorties en dehors de l'usine, on fait du sport ensemble, ils sont devenus mes amis».

Les Viandes du Breton, un modèle d'intégration

Les Viandes du Breton de Rivière-du-Loup accueille aujourd'hui au-delà de deux cents travailleurs guatémaltèques, algériens, marocains et tunisiens. C'est presque la moitié des effectifs de l'usine.

Nelson Geovany Par Costop est arrivé du Guatemala en 2017. Fuyant une situation économique très difficile, ce père de trois enfants a fait le choix du Canada, mais sa famille et ses amis sont restés au pays. Comme ses collègues travailleurs étrangers temporaires, il travaille fort, expédie pratiquement tout son argent dans son pays d'origine et profite des excellentes conditions de travail obtenues par son syndicat: «Notre convention collective est traduite en espagnol, le syndicat a beaucoup fait pour nous, nos assemblées syndicales se font en espagnol et notre représentant syndical Tony nous aide beaucoup. Notre convention prévoit mille dollars par année travaillée pour payer notre billet d'avion et aussi deux cent cinquante dollars comme argent de poche pour le transport vers l'aéroport et vers notre maison au Guatemala». Au-delà des efforts consentis aux travailleurs étrangers temporaires comme lui, Nelson apprécie l'accueil des Québécois: «Les gens ici sont très gentils, ils nous ont bien accueillis et sont très fraternels. Pour moi c'est très positif. C'est une nouvelle culture, un nouveau pays. Nous sommes cinquante Guatémaltèques, on

se visite, on a des vélos». Il aime le Québec, mais son «cœur» est encore au Guatemala, contrairement à plusieurs de ses collègues, il ne se sent pas encore prêt à immigrer définitivement au Canada.

La liste des avantages négociés par le syndicat des Viandes du Breton pour ses travailleurs étrangers temporaires est particulièrement bien garnie. Elle comprend aussi l'accès à un service internet de qualité qui leur permet de communiquer avec leurs familles. L'employeur fournit également le logement (il a fait construire des duplex pour les héberger) et le transport, notamment pour aller suivre des cours de français pour lesquels ces travailleurs sont rémunérés à «temps simple».

Mais tous ces avantages consentis aux travailleurs étrangers ne sont pas sans faire sourciller certains employés québécois, nous dit le président du syndicat Tommy Lizotte: «Des fois, les collègues trouvent que c'est deux poids deux mesures à l'égard des travailleurs étrangers, mais il faut leur laisser le temps de s'intégrer. Ils sont ici pour travailler. C'est normal de se faire aider quand on n'est pas dans son pays. Pour faire fonctionner l'usine à 100%, ils sont essentiels, c'est certain. Avant leur arrivée, on devait faire beaucoup d'heures supplémentaires et des gens devaient occuper deux postes par manque de personnel. Maintenant c'est plus facile, ça donne du répit aux travailleurs et ça fait l'affaire de l'entreprise.»

Mansour Mansouri, lui, est tunisien. Arrivé chez Les Viandes du Breton il y a un an et demi, il a pu s'intégrer rapidement, en raison de sa langue maternelle, le français: «Ça a été facile pour moi de communiquer avec mes collègues, donc l'intégration s'est bien passée. Je suis célibataire et je veux construire ma vie ici. La qualité de vie est très bonne, j'ai acheté mon char, j'ai mon salaire, j'ai des ami-es québécois, je veux devenir citoyen canadien. Ici avec le syndicat, ce n'est pas compliqué. Tu demandes une chose et tu as la réponse rapidement.» ●

► LA SUITE DU DOSSIER EN PAGE SUIVANTE

PERMIS DE TRAVAIL FERMÉS

UNE PRISON ?



En vertu du régime des permis de travail fermés qui s'applique aux travailleurs étrangers temporaires, les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes sont liés par contrat à un seul et unique employeur. Impossible pour eux de changer d'employeur, sous peine d'être renvoyés dans leur pays d'origine.

Célestin* travaille comme préposé aux bénéficiaires dans un centre d'hébergement privé de Québec, un établissement syndiqué à la CSN. Comme travailleur étranger temporaire, il se sent prisonnier de son employeur, et ce, même s'il est protégé par une convention collective : « nous sommes à la merci de notre employeur, ce qui fait que nous avons peur de parler. Je connais à Québec plusieurs préposé-es non syndiqués originaires de mon pays qui sont abusés par leur employeur. Ils sont menacés d'être retournés dans leur pays, alors ils ne disent rien et acceptent des conditions injustes. »

Son collègue Marco*, lui aussi préposé aux bénéficiaires à Québec, est témoin de l'intimidation de certains employeurs : « Je connais beaucoup de préposé-es à Québec qui sont abusés par leur employeur, et ce, surtout dans

les milieux non syndiqués. Ils sont intimidés et forcés de faire des heures supplémentaires par crainte de nuire à leur dossier d'immigration. Les employeurs détiennent leur billet d'avion et n'hésitent pas à exercer des pressions. Dans certaines résidences syndiquées, le syndicat hésite à déposer des griefs ou à porter plainte parce qu'ils sont des travailleurs étrangers avec des permis de travail fermés. »

« Théoriquement, les travailleurs étrangers temporaires syndiqués ont les mêmes droits que les autres, mais la capacité à les appliquer est plus limitée. On a quelqu'un qui a été congédié avec un permis de travail fermé, mais on a beau déposer des griefs et contester, même si on gagne la décision, la personne risque d'être déportée avant qu'elle soit rendue. Il faut mieux s'outiller pour défendre ces gens-là. », confirme Raphaël Poirier Goupil, conseiller à la FSSS-CSN.

À Québec, là où Marco travaille, 80% des préposé-es aux bénéficiaires de son centre d'hébergement privé syndiqué à la CSN sont des travailleurs immigrants temporaires qui détenaient un diplôme d'infirmier dans leur pays d'origine. Nettement surqualifiés et sous-payés, soumis aux aléas de l'employeur,

Les permis de travail fermés lient les travailleuses et travailleurs à un seul employeur. À gauche : **Joanne Etienne Arthee, en compagnie de son conseiller Jonathan Aspireault-Massé, est arrivée chez Olymel en 2021 et demeure en attente de ses deux jeunes enfants.** À droite : **une des adaptations syndicales, la convention collective en espagnol !**

ils rêvent tous d'obtenir un permis de travail ouvert. Marco mentionne : « Si j'avais le ministre de l'Immigration devant moi, je lui demanderais de mettre fin aux permis de travail fermés et d'accorder dès le départ des permis de travail ouverts. Ça faciliterait notre intégration au Canada. Je pourrais travailler ailleurs pour combler les besoins d'autres résidences pour aîné-es et ça m'aiderait à subvenir à mes besoins. Ce serait aussi une solution à la pénurie de main-d'œuvre qu'on voit dans les résidences privées. Avec un permis ouvert, nous pourrions combler une partie des besoins de main-d'œuvre. On pourrait travailler 40 heures à un endroit et donner nos disponibilités pour faire du remplacement ailleurs et combler des besoins. Ça nous aiderait aussi à connaître d'autres personnes, d'autres expériences et ça faciliterait notre intégration. » Malgré leur faible rémunération et des conditions de travail très difficiles, les préposé-es aux bénéficiaires sont un rouage essentiel des services de santé, comme le témoigne Célestin : « Nous les préposé-es, nous sommes les pieds, les mains et la tête des résidentes et des résidents âgés. Si nous n'étions pas là, beaucoup de personnes âgées seraient mises en difficulté. Il n'y aurait personne pour s'en occuper. »

De nouveaux défis pour la CSN

L'arrivée au Québec d'un grand nombre de travailleurs étrangers temporaires, c'est une histoire relativement récente, mais depuis le début, la CSN est présente pour aider ces travailleurs et travailleuses à intégrer le marché du travail et la société québécoise. La Fédération du commerce (FC) a produit un dépliant en trois langues à leur intention. Jonathan Aspireault-Massé, conseiller à la FC, a été un des premiers à les accueillir : « En 2018, je ne savais pas ce que ça mangeait un travailleur étranger temporaire. J'ai dû créer une lettre d'entente pour couvrir le plus de cas de figure possible. En fait, on a appris à piloter l'avion en plein vol. Il a fallu maîtriser rapidement les règles de l'immigration, du logement, de l'assurance-chômage et de la CNESST. »

L'arrivée d'un grand nombre de ces travailleurs, c'est du « droit nouveau » qui demande beaucoup d'adaptation de la part des syndicats, des officiers syndicaux et des collègues de travail. « Quand 30% de ton effectif débarque en même temps dans ton entreprise, ça transforme ton milieu de travail. », nous dit Jonathan Aspireault-Massé.

À la CSN, on fait le pari que les campagnes d'information et de sensibilisation permettront d'aplanir les difficultés, car l'avenir de nos entreprises, de nos institutions et de nos services publics repose en bonne partie sur les nouveaux arrivants qui ne demandent qu'à s'intégrer à la société québécoise. On peut désormais espérer que les (nouvelles) conditions de travail négociées pour les travailleurs étrangers permettront de bonifier les conventions collectives des travailleurs québécois. ● D. G.

* Nom fictif destiné à protéger l'identité du travailleur



ALAIN RENO

L'IA EN ÉDUCATION

L'ÈRE DU SOUPÇON

A lors que la rentrée est déjà bien entamée, certains syndicats et différents intervenants et intervenantes de l'enseignement supérieur réclament des balises claires pour encadrer le recours à l'intelligence artificielle (IA) dans les salles de classe. Les acteurs de l'éducation doivent s'adapter ultra-rapidement à cette nouvelle ère pédagogique.

Ça ne fait plus aucun doute, l'IA a gagné tous les établissements d'enseignement pour y rester. Des enseignantes et enseignants craignent l'utilisation de cet outil alors que d'autres voient ce dispositif d'un bon œil, tout en demeurant critiques. Tous s'entendent et réclament des jalons clairs pour l'encadrer.

Pour Caroline Quesnel, présidente de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec-CSN (FNEEQ-CSN), il est question d'une réévaluation du système d'enseignement: «la capacité énorme de substitution de la pensée qu'offre ChatGPT est une fragilisation de la relation pédagogique». Cette menace à l'intégrité de cette relation introduit les pédagogues dans ce qu'elle qualifie «d'ère du soupçon».

Pour Simon Collin, titulaire de la chaire de recherche du Canada sur l'équité numérique en éducation à l'UQAM, «les professeur-es à eux seuls ne peuvent évaluer la pertinence pédagogique des outils technologiques. L'anticipation des enjeux reliés à leur utilisation doit se faire dans une réflexion collective avec les conceptrices et concepteurs, les administratrices et administrateurs, et finalement, les enseignantes et les enseignants.»

Même son de cloche pour Marianne Théberge-Guyon, chargée de cours à l'UQAM. «Avant d'établir un encadrement officiel de



De haut en bas : **Caroline Quesnel, présidente de la FNEEQ-CSN; Simon Collin, titulaire de la chaire de recherche du Canada sur l'équité numérique en éducation à l'UQAM; Marianne Théberge-Guyon, chargée de cours à l'UQAM.**

l'IA en éducation, il faudra qu'il y ait une discussion centralisée. Les professeur-es et les expertes et experts en IA devront établir les balises, mais ils devront surtout être appuyés par le gouvernement, car ils auront besoin de moyens financiers pour l'implantation de repères.»

Pour Sébastien Mussi et Éric Martin, professeurs de philosophie au cégep, la résistance à l'implantation de l'IA en éducation devrait être plus radicale. «Il faudrait bloquer l'entrée de ces technologies qui risquent de détruire notre profession. Il s'agit d'une mainmise des entreprises sur le marché de l'éducation. L'application d'un cadre sera insuffisante pour contrer la dématérialisation de l'enseignement.»

Les syndicats de la FNEEQ-CSN ont adopté la recommandation du Comité école et société sur l'IA: dans le cadre des négociations collectives, qu'aucune technologie faisant appel à l'IA ne soit implantée sans l'accord des syndicats et que son utilisation soit supervisée par un comité paritaire auquel participeraient des enseignantes et des enseignants.

Plusieurs intervenantes et intervenants du secteur de l'éducation réclament un moratoire sur l'informatisation de l'école. La CSN et la FNEEQ-CSN revendiquent la création d'un comité permanent dont les syndicats feraient partie, afin d'établir un guide des meilleures pratiques pour les enseignantes et les enseignants.

L'enseignement est un métier relationnel. «Quand on y ajoute des intermédiaires technologiques, ça peut être pour le mieux s'ils soutiennent cette relation-là, mais pour le pire quand ils réduisent sa richesse», conclut sagement Simon Collin. ● **Ursule Ferland**

UCCO-SACC-CSN

L'OBSERVATION PERMET LA TRANSPARENCE SYNDICALE

Depuis près de 20 ans, une ou un membre du syndicat des agents correctionnels (CX) du Canada (UCCO-SACC-CSN) assiste à chaque rencontre mensuelle du comité exécutif national à Ottawa, dans le cadre d'un programme d'observation unique.

«J'ai assisté au comité de mobilisation, à l'exécutif national, à la patronale-syndicale nationale et à une rencontre avec l'administration centrale. Avec mon expérience syndicale limitée, j'ai participé avec l'esprit ouvert en tant qu'observatrice, pour apprendre» résume Andrea Prinz de Pacific Institution (C-B). Cette «CX» de 18 ans d'expérience affirme s'être impliquée dans son syndicat, car des changements récents de son employeur SCC ont «eu raison de sa patience». Le mois d'avant, Brandon Belluz, jeune CX 1 à Kent (C-B), quittait sa province pour la première fois pour voir son syndicat à l'œuvre: «Il y a vraiment beaucoup de travail en coulisse, d'efforts et de réflexion qu'on n'imagine pas!».

Transmettre le goût de l'action syndicale

Installé dès la fondation du syndicat, en réaction à un précédent syndicat trop centralisé, le «programme d'observation destiné à la relève syndicale» d'UCCO-SACC-CSN relie les agents correctionnels dans un pays immense, isolé par la distance et la double solitude linguistique.

Frédéric Lebeau, vice-président d'UCCO-SACC-CSN, est fier de cette initiative: «Le programme est un bel exemple de démocratie syndicale. Il reflète les valeurs essentielles de responsabilité, d'exemplarité et d'entraide auxquelles nous sommes attachés».

Vigilance, le magazine du syndicat, publie les témoignages des observateurs qui assistent au travail de leurs représentants, conseillères et conseillers de la CSN. «En venant ici [...], j'avais des questions sur ce que le syndicat fait pour nous. J'ai eu la chance de voir ce pour quoi on se bat. Il est impératif que nos membres participent aux mobilisations par solidarité, pour montrer à SCC que nous sommes unis», résume Andrea Prinz. «Mon seul regret est de ne pas m'être impliquée plus tôt», conclut-elle. ●

Damien Waltisperger



Andrea Prinz de Pacific Institution (C-B)

SECTEUR PUBLIC

AUTOPSIE D'UNE GRÈVE IMMINENTE



par Jean Grégoire

Voilà un peu plus d'un an déjà, le Front commun et ses organisations membres déposaient leurs demandes aux différentes tables de négociation en vue du renouvellement des conventions collectives du secteur public. Devant l'inflexibilité du gouvernement depuis ce dépôt, la grève se pointe maintenant le bout du nez.

Des demandes qui sont souvent des solutions à des problèmes vécus depuis longtemps sur le terrain, dans les établissements de santé et de services sociaux, dans les écoles et dans les collèges. Les solutions n'ont aucun impact si elles sont proposées à un gouvernement qui, dans ses meilleures semaines, se contente d'observer la chute de nos réseaux publics. « On fait quoi avec un gouvernement qui nous prend de haut comme ça, qui refuse d'écouter? ». Une question lancée par François Enault, 1^{er} vice-président de la CSN et responsable de la négociation du secteur public, à laquelle il s'empresse de répondre: « On l'oblige à bouger, on lui montre toute l'ampleur de la force de frappe des 420 000 travailleuses et travailleurs du secteur public ».

Celles et ceux qui aident ont besoin d'aide

À compter de mars 2020, les services publics ont été propulsés malgré eux au-devant d'une crise sanitaire sans précédent. « Au cœur de la crise, le Québec a réalisé toute l'impor-

Le vote a donné un mandat clair de plus de 95 % des 420 000 travailleuses et travailleurs membre du Front commun en faveur de la grève pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée.

tance qu'ont nos services publics. Des « anges gardiens », voilà ce qu'on a dit des femmes et des hommes qui ont tenu le Québec à bout de bras », rappelle François Enault. « Si la population s'en souvient et en est encore reconnaissante, M. Legault et la CAQ ont rapidement oublié tout le travail accompli quand est venu le temps de discuter des améliorations à apporter aux conditions de travail et au salaire de ces centaines de milliers de personnes », poursuit-il.

Des solutions sur la table depuis un an déjà

Le 28 octobre 2022, plus de 2000 membres étaient venus accompagner les porte-paroles du Front commun au dépôt des demandes syndicales. « Dès cet instant, on sentait déjà

la grogne », indique François Enault. « Deux mille personnes à l'étape du dépôt, c'est un signe clair, mais le gouvernement ne l'a pas entendu et, un an plus tard, il ne l'entend toujours pas ».

Alors que la crise sanitaire a exacerbé les enjeux et les défis qui touchent les salarié-es des réseaux publics, il aurait été normal de s'attendre à ce qu'au moins quelques-unes des solutions proposées soient accueillies avec bienveillance, sinon avec un peu d'écoute. « C'est insultant! La partie patronale est au courant des problèmes, tout le monde connaît les problèmes, on en parle dans les médias chaque semaine », s'insurge François Enault, « mais quand les gens sur le terrain proposent des solutions, les patrons font la sourde oreille ».

Des dépôts patronaux qui frisent le ridicule

À la fin de décembre 2022, la présidente du Conseil du trésor, Sonia Lebel, et les comités patronaux de négociations présentaient leurs « offres » aux syndicats. Alors que les salarié-es réclament des augmentations importantes et justifiées, ainsi qu'un mécanisme pour les protéger face à une inflation hors de contrôle, le gouvernement répond maintenant par une offre de 10,3 % sur cinq ans, sous ses propres prévisions d'inflation et des attaques au régime de retraite. Là où les employé-es réclament des améliorations à leurs conditions de travail comme des outils pour contrer la surcharge et l'épuisement professionnel, et des améliorations à la conciliation famille-travail-études-vie personnelle, les employeurs répondent par des demandes de « souplesse », la possibilité de refuser plus facilement les congés, des horaires de travail plus longs, etc. François Enault est clair « c'était injurieux au moment du dépôt. Après un an sans mouvement significatif, je ne pense pas trouver de mots assez polis pour décrire la situation. Il ne reste qu'une solution pour faire comprendre au gouvernement le sérieux de nos demandes. » ●

GRÈVE DU 6 NOVEMBRE

C'est ainsi que cet automne, le Front commun a choisi d'augmenter la pression. D'abord, plus de 100 000 personnes ont manifesté à Montréal le 23 septembre, un nombre inégalé dans les 20 dernières années. Puis, le Front commun est allé sonder la détermination des membres. Une tournée de consultation qui s'est terminée à la mi-octobre avec un mandat clair de 95 % des 420 000 travailleuses et travailleurs membre du Front commun en faveur de la grève pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. La première journée de grève générale a été exercée le 6 novembre. Pour François Enault, « il y a deux choses à retenir ici : la force du mandat et le symbole que représente un vote en faveur de la grève générale illimitée dans le secteur public. » Si les travailleuses et les travailleurs du secteur public ont déjà voté pour la grève dans les années précédentes, un vote pour une grève générale illimitée en Front commun est un geste que la vaste majorité des membres n'ont pas vécu dans leur carrière. « Et avec une moyenne de 95 % d'appui, le gouvernement ne peut plus douter du sérieux et de la détermination des travailleuses et des travailleurs », conclut François Enault. « Nous ne pouvons être plus motivés. Nous nous attendons à plus, à beaucoup plus, que le gouvernement se le tienne pour dit ».

CASINOS

LES GAINS HUMAINS

Les travailleuses et les travailleurs des casinos du Québec ont une longue histoire syndicale qui prend racine au début des années 1990. Combattants et présents dans les jeux en ligne, mais aussi à Charlevoix, Gatineau, Mont-Tremblant et Montréal, ils et elles ont traversé de nombreux conflits et bâti un milieu de travail qui fait aujourd'hui l'envie de toutes et de tous.

Deux ans de pandémie et une inflation record ont terni ce lustre. L'échéance des conventions collectives au printemps 2022 a préparé le terrain pour une mobilisation sans précédent chez les syndiqué-es. Pour la première fois, les 1700 travailleuses et travailleurs des huit syndicats présents aux quatre coins du Québec ont négocié d'une même voix afin d'éviter le déclin de leurs conditions de travail.

Après un an de négociations et une grève de trois mois, on peut dire que c'est mission accomplie. Une recommandation du conciliateur a été acceptée par près des trois quarts des membres en septembre dernier, mettant ainsi fin au conflit de travail. Pour l'occasion, le *Point syndical* vous propose une incursion dans l'univers syndical des établissements de jeu.



liateur a été acceptée par près des trois quarts des membres en septembre dernier, mettant ainsi fin au conflit de travail. Pour l'occasion, le *Point syndical* vous propose une incursion dans l'univers syndical des établissements de jeu.

Une longue tradition

Ancien policier pour les chemins de fer du Canadien National (CN), Riccardo Scoppeleti travaille à la sécurité du Casino de Montréal depuis 1993. Il se souvient avec amusement de la signature des cartes survenue deux ans après son embauche dans les salles de bain du casino, à l'abri des regards. Fort de son expérience de délégué syndical au CN,



Riccardo Scoppeleti, président de l'unité de sécurité du Casino de Montréal. En haut: mobilisation au Casino de Montréal, le 6 juin 2023.

il s'implique dans son nouveau syndicat dès sa fondation.

Pour lui, la recette gagnante d'une grève se trouve dans l'appui des membres, de son exécutif et de la CSN, le «*mothership*» comme il l'appelle affectueusement. Au cœur de son engagement qui dure depuis bientôt vingt ans se trouve sa volonté de trouver des solutions, mais surtout, d'écouter.

«Ma mère m'a toujours dit qu'on avait deux oreilles et une seule bouche pour une bonne raison. Je pense qu'on doit écouter deux fois plus qu'on parle, c'est ce qui me permet de trouver des solutions», explique le président de l'unité de sécurité du Casino de Montréal.

L'écoute, c'est ce qui a fait la différence pour Valérie Bergeron, haute dirigeante syndiquée au Casino de Charlevoix. Au quotidien, elle s'assure que les clientes et clients exécutifs, ou VIP, ont tout ce dont ils ont besoin. Peu à peu, le stress de sa première grève a laissé place à une routine structurée autour des lignes de piquetage. Ce changement de perspective, elle l'attribue en grande partie à Éric Dufour, président de l'unité.

«Éric a vraiment été capable de nous mettre à l'aise, il répondait à toutes nos questions et je n'ai jamais eu l'impression de le déranger. C'était très rassurant de pouvoir nous appuyer sur lui», conclut Valérie, qui ressort de la grève forte des liens de solidarité qu'elle a tissés. ● Camila Rodriguez-Cea

FAIRE LE POINT

LE BALADO DU NUMÉRO

ÉVITER LES COUPS DE CHALEUR

Pour cette édition du balado de la CSN, nous vous proposons un entretien entre David Bergeron-Cyr, vice-président de la CSN, et deux jeunes sauveteurs du Village Vacances Valcartier, Clara Demers et Édouard Chabot. Un portrait rafraîchissant de deux jeunes militants et des défis que leur syndicat nouvellement accrédité les aidera à relever dans cet environnement de travail peu conventionnel. En voici un condensé.



DAVID: C'était quoi les principaux enjeux derrière ce désir-là de syndicalisation? Santé et sécurité?

ÉDOUARD: Oui, le grand problème qu'on avait était lié aux contraintes thermiques et aux coups de chaleur. On a eu plusieurs cas où les sauveteurs et d'autres employé-es de Valcartier sont tombés, victimes de coup de chaleur, et on a dû les traiter de manière assez urgente dans la salle de premiers soins.

DAVID: OK, et là, vous êtes à la veille de conclure votre première conven-

tion collective. En santé et sécurité au travail justement, est-ce qu'il y a des dispositions intéressantes que vous êtes en train de négocier avec l'employeur?

ÉDOUARD: Oui, on a réussi à créer un comité de santé et sécurité avec des délégué-es syndicaux qui y siègeront et qui seront libérés quatorze heures par mois sans perte de salaire pour délibérer des enjeux de sécurité et santé au travail. On a aussi réussi à avoir une plus grande fréquence des tests de qualité de l'air pour le parc

aquatique intérieur. Il y avait beaucoup de problèmes liés à la qualité de l'air auparavant.

DAVID: À cause de quoi, les produits chimiques?

CLARA: Principalement la chloramine dans l'air. C'est un dérivé du chlore qui va dans l'air et qui reste pris dans le système de ventilation et on se demandait aussi s'il était vraiment changé, s'il était évalué correctement, surtout dans le temps des fêtes et la relâche, parce que c'est là que c'est le plus achalandé. Plusieurs sauveteurs finissaient avec les yeux qui piquaient. Ils ne pouvaient plus surveiller leur zone parce que leurs yeux pleuraient, ils toussaient. Il y en a qui allaient même jusqu'à vomir. Donc c'était quand même assez *rough*.

ÉDOUARD: Plusieurs de nos collègues ont eu beaucoup de problèmes respiratoires après une semaine à travailler à l'intérieur.

DAVID: Ça, c'est très dangereux les contaminants chimiques. En plus, c'est sournois parce que tu ne les vois pas, tu ne les sens pas et c'est en train d'affecter ta santé.

CLARA: Pis quand tu le sais, il est trop tard.

LE POINT. EN BREF



LE TRANSPORT SCOLAIRE EN GRÈVE

Les annonces de grèves débutent en force et vont se multiplier prochainement dans le Secteur du transport scolaire de la FEESP-CSN. Le 30 octobre 2023, le Syndicat national du transport écolier du Saguenay-Lac-Saint-Jean-CSN et le Syndicat du transport scolaire du Saguenay-CSN ont débrayé simultanément et le 31 octobre 2023, c'était au tour du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transco-CSN, à Montréal [photo], sans date de retour prévue.

« Les patrons refusent de nous verser notre juste part de l'argent qu'ils ont reçu du gouvernement pour financer nos hausses salariales. L'inflation qui nous frappe de plein fouet ne nous laisse aucun autre choix », a déclaré Josée Dubé, présidente du secteur.

Des mandats de grève ont par ailleurs été adoptés dans d'autres régions.

Rappelons qu'au mois de février dernier, le ministre de l'Éducation, Bernard Drainville, est intervenu sur la place publique afin d'appuyer les revendications des travailleuses et travailleurs en soulignant que les chauffeuses et chauffeurs doivent avoir leur juste part.

UNE PHOTO DE CHRISTIAN BRAULT

UN AN DE RÉSISTANCE

Le syndicat des employé-es de bureau du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges a entamé son 14^e mois de grève. Plus d'un an à revendiquer le respect d'un employeur qui ne manifeste que du mépris à leur égard. Après tant de mois passés sur la ligne de piquetage, les syndiqué-es se retrouvent dans une phase de résistance éprouvante.

Rien ne va plus dans les opérations de l'institution. Les crémations et les inhumations ne peuvent se faire correctement sans le retour en poste du personnel administratif.



12%

SELON UN SONDAGE MENÉ AUPRÈS DE 35 000 MEMBRES DE LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS (FEESP-CSN), PAS MOINS DE 12% DU PERSONNEL DU SOUTIEN SCOLAIRE FRÉQUENTE LES BANQUES ALIMENTAIRES. ÉGALEMENT, 52% DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ONT AFFIRMÉ QUE LEUR EMPLOI DE SOUTIEN SCOLAIRE NE LEUR PERMET

PAS DE COMBLER LEURS BESOINS DE BASE MENSUELS COMME LE LOGEMENT, L'ALIMENTATION, LE CHAUFFAGE ET L'ÉLECTRICITÉ! QUELQUE 78% ONT DÉCLARÉ VIVRE D'UNE PAYE À L'AUTRE ET 19% DISENT DEVOIR OCCUPER UN AUTRE EMPLOI PENDANT L'ANNÉE (EXCLUANT LA PÉRIODE ESTIVALE) POUR COMBLER LEURS BESOINS. VOILÀ DES DONNÉES QUI MONTRENT BIEN QUE LE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT ET UN RATTRAPAGE SALARIAL SONT INDISPENSABLES POUR CE SECTEUR COMME POUR D'AUTRES.

UN RETOUR EN FORCE DU DÉFILÉ DE LA FIERTÉ

Après l'annulation du Défilé de la Fierté de l'année passée, l'édition du 13 août 2023 était fortement attendue dans les communautés queers. Au total, plus de 15 500 personnes ont affiché leurs couleurs sous le soleil de la métropole, un record de participation.

Sur place, le contingent de la CSN était l'un des plus gros du défilé. Nos membres ont saisi l'occasion (et leurs pancartes) pour rappeler les discriminations que vivent, encore aujourd'hui, les personnes appartenant aux diversités sexuelles et de genre dans leur milieu de travail.

De façon symbolique, la marche a débuté près de l'ancien secteur 2SLGBTQIA+ de Montréal, au coin du boulevard René-Lévesque et de la rue Metcalfe et s'est terminée dans le Village actuel. Par la suite, plusieurs ont poursuivi les célébrations à l'Esplanade du Parc olympique pour le spectacle de clôture de la Fierté.

BIENVENUE À LA CSN

Entre le 2 juin et le 30 septembre 2023, 25 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 1291 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils se joignent à la CSN.

MONTREAL

- STT DU MANOIR-DE-L'OUEST-DE-L'ÎLE-CSN / WEST ISLAND MANOR EMPLOYEE'S UNION-CSN
- SYNDICAT DES ARTISANES ET ARTISANS DE CÉRAMIQUE-POTERIE BONSECOURS-CSN
- STT DES CENTRES D'HÉBERGEMENT DU GRAND MONTRÉAL (CSN)
- STT DU COSMODÔME-CSN
- SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE L'ÉVÉNEMENTIEL-CSN
- STT DE W HÔTEL MONTRÉAL-CSN
- STT D'OASIS ANIMATION-CSN

LAURENTIDES

- STT DE SAFRAN-CSN
- STT DES LAURENTIDES EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX-CSN
- STT DES CENTRES D'HÉBERGEMENT DE LA RÉGION DES LAURENTIDES-CSN

SECTORIEL OU PROVINCIAL

- SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS-CSN
- SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DU CANNABIS-CSN
- SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE, FP-CSN

OUTAOUAIS

- STT DES GARDERIES DE L'OUTAOUAIS-CSN
- SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE LA MUNICIPALITÉ DE PONTIAC-CSN

MONTÉRÉGIE

- STT DES AUTOBUS DUFRESNE
- STT DES ENTREPÔTS DU GROUPE BMR-CSN

GASPÉSIE ET ÎLES-DE-LA-MADELEINE

- STT DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA BELLE JOURNÉE-CSN
- SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DE CPE DE LA MRC DE BONAVENTURE-CSN

QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES

- SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DE LIE-CSN
- STT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES (CSN)
- STT DE L'HÔTEL LE CONCORDE (CSN)

ESTRIE

- STT DE LA RÉSIDENCE WALES-CSN

CŒUR DU QUÉBEC

- SYNDICAT RÉGIONAL DES EMPLOYÉS(ES) MUNICIPAUX DE LA MAURICIE (CSN)

SAGUENAY-LAC-SANT-JEAN

- STT DU DELTA SAGUENAY-CSN



PROJET DE LOI 15 VASTE COALITION CONTRE LA RÉFORME DUBÉ

Une coalition de près de 300 syndicats et groupes de la société civile dénonce le manque de consensus envers le projet de loi 15. Le ministre Christian

Dubé défend depuis un an sa vaste réforme. Celle-ci mènera à la création de l'agence Santé Québec qui englobera tout le réseau de la santé et des

services sociaux. Les organisations membres de la coalition reprochent au gouvernement de ne pas avoir consulté le milieu au préalable et demandent

maintenant au ministre de prendre un pas de recul pour débattre démocratiquement des enjeux soulevés par le projet de loi 15. On pense notamment à la très grande centralisation et à l'ouverture à plus de services offerts par le secteur privé. Santé Québec deviendrait le plus grand employeur au Canada, ce n'est pas rien!

En plus de cette vaste coalition, on note la sortie de six anciens premiers ministres du Québec qui craignent essentiellement que cette réforme entraîne la perte d'autonomie des institutions qui sont des pôles de recherche universitaire. Il faudra surveiller le gouvernement pour voir s'il utilisera la méthode antidémocratique du bâillon pour faire passer son projet de loi avant Noël.



UNIS CONTRE LES HORREURS DE LA CAQ

Le 31 octobre, la coalition Main Rouge appelait à une manifestation colorée pour dénoncer les horreurs de la CAQ. Ce fut l'occasion de dénoncer quelques projets de loi caquistes présentement à l'étude, dont celui portant sur la réforme Dubé en santé et services sociaux, les réformes en éducation, ainsi que le projet de loi sur le logement.

PLUS DE FORMATION SUR LES AUTOCHTONES

La CSN a profité de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du 30 septembre dernier pour réclamer de revoir complètement la formation au personnel de la santé et des services sociaux, mise en place à la suite du décès tragique de Joyce Echaquan. La demande vise également à étendre la formation à l'ensemble des services publics, notamment le secteur de l'éducation, afin d'assurer la sécurisation culturelle des 11 nations autochtones du Québec. Il est très important de réviser le contenu de cette formation, en collaboration étroite avec les Autochtones, pour s'assurer notamment que celle-ci reconnaisse le principe de Joyce et le racisme systémique. Une grande partie de la formation en place porte par ailleurs sur l'histoire et propose peu de mises en situation concrètes susceptibles de survenir dans les services.



1972, UNE ANNÉE DE BOUILLONNEMENT SYNDICAL ET SOCIAL

Au Québec, l'année 1972, celle du premier Front commun, aurait pu être «révolutionnaire». Mais elle aura plutôt été frappée du sceau de la répression, si bien que, pour Olivier Ducharme, le phénomène de la dépossession politique est au cœur de cette année mouvementée. L'auteur d'*À bout de patience* montre jusqu'où l'État et ses institutions, en imposant des limites à la liberté d'informer, de manifester, de créer et de penser à coups de lois spéciales, de mesures répressives et de censure, sont prêts à aller pour mater toute contestation et décrédibiliser toute pensée critique et dissidente.



1972, RÉPRESSION ET DÉPOSSESSION POLITIQUE
ÉCOSOCIÉTÉ, 2022,
352 PAGES

De cette année ponctuée par d'importants bouleversements politiques, culturels et sociaux, notre mémoire collective n'a généralement retenu que les épisodes les plus spectaculaires, comme l'importante grève du Front commun de la fonction publique et l'emprisonnement de ses chefs syndicaux [Marcel Pepin, Louis Laberge et Yvon Charbonneau]. Mais on assiste aussi à la montée des mouvements féministes, autochtones et environnementaux, et

plusieurs autres événements témoignent d'un Québec en pleine ébullition: les femmes bravant l'interdiction d'entrer dans les tavernes, les grèves sauvages de mai, les occupations, les «cégeps parallèles», la censure à l'ONF, la résistance des Premières Nations... C'est également l'époque des hauts faits d'armes du syndicalisme de combat: en 1972, les trois grandes centrales syndicales [CSN, FTQ et CEQ] ne craignaient pas de critiquer sévèrement le capitalisme.

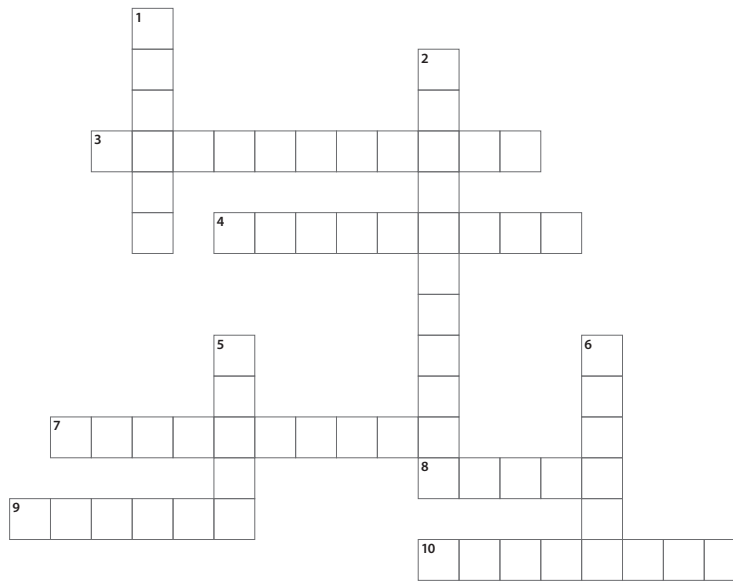
Puisant dans les archives de presse et s'appuyant sur une riche iconographie, Olivier Ducharme nous plonge dans les événements qui ont marqué 1972 en dressant, de sa plume vivante, un portrait inédit d'une année de bouillonnement politique, social et culturel. Il nous rappelle également que le projet de faire advenir une société québécoise anticapitaliste demeure d'une criante actualité.

Docteur en philosophie, Olivier Ducharme est l'auteur de *Michel Henry et le problème de la communauté*, *Pour une communauté d'habitus* (L'Harmattan, 2013), *Une vie sans bon sens*, *Regard philosophique sur Pierre Perrault* (avec Pierre-Alexandre Fradet, Nota bene, 2016), *Todd Haynes: cinéaste queer* et également *Liberté, identité, résistance* (Varia, 2016). Il dirige la série *Cinéma* aux éditions Varia. ●

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

POINT.DE.REPOS

Solutions : csn.qc.ca/lepointsyndical



MOTS ENTRECROISÉS

AVEZ-VOUS BIEN LU VOTRE NUMÉRO ?

Horizontalement

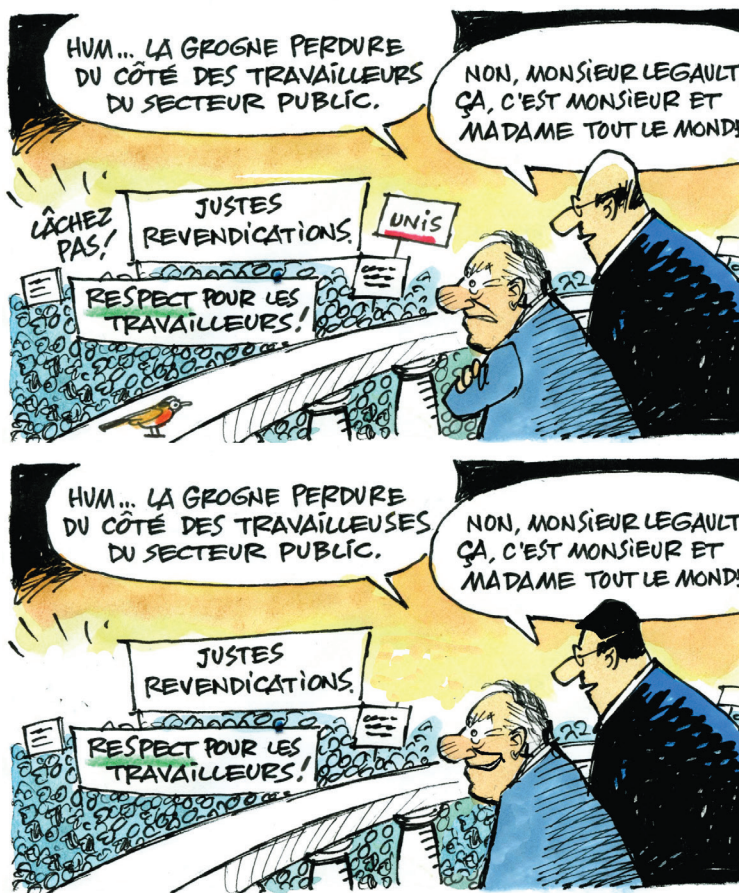
3. Qu'est-ce que UCCO-SACC-CSN permet pour favoriser la transparence syndicale ?
4. Quel type d'achat plafonne à la SAQ ces temps-ci ?
7. Quel produit chimique irrite les voies respiratoires des sauveteurs ?
8. Quel pays soigne sa population très rapidement en ayant presque la moitié moins recours au privé que le Québec ?
9. Quel défilé bien connu est revenu en force cette année ?
10. Quel est le nom de famille du président de la CSN-Construction qui est en poste actuellement ?

Verticalement

1. Dans quelle ville le transport en commun n'a pas été considéré comme service essentiel lors d'une grève, ce qui constituait une première ?
2. De quel autre pays proviennent surtout les travailleuses et travailleurs de Beauce-Atlas ?
5. Quel type de permis de travail devrait on bannir au Canada afin de faciliter le respect des droits des nouveaux arrivés-es ?
6. Pour lutter contre l'inflation, on pourrait contrôler le prix des... , afin de donner plus de marge de manœuvre financière aux ménages en cette période d'inflation élevée.

LE JEU DES SEPT DIFFÉRENCES

par Boris



NOUS D'UNE SEULE VOIX

FRONT
COMMUN

