

**LE LOCK-OUT : UNE STRATÉGIE ODIEUSE QUI GAGNE EN POPULARITÉ EN PAGES 8-9**

NUMÉRO 15 / HIVER.2025

# LE POINT SYNDICAL



Solidaire  
depuis 1921

LE JOURNAL DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

**PRÈS DE 4000 PERSONNES  
RASSEMBLÉES  
À TROIS-RIVIÈRES CONTRE  
LA PRIVATISATION**



**+ LES NÉGOS DE LEGAULT  
PIÉTINENT  
+ D'AUTRES STRATÉGIES  
DES BOSS AUXQUELLES  
RÉSISTER**

# QUAND LA CSN SE MOBILISE, C'EST TOUT LE QUÉBEC QUI GAGNE!

**N**ous étions près de 4000 personnes des quatre coins du Québec à avoir convergé à Trois-Rivières le 23 novembre dernier. Alors que nous tournons à peine la page sur ce rassemblement historique, les émotions que nous y avons vécues collectivement demeurent vives.

Ce n'est pas tous les jours que le mouvement CSN, toutes régions et tous secteurs d'activité confondus, se mobilise pour tirer la sonnette d'alarme afin de protéger et de défendre notre réseau public de santé et de services sociaux. Ce réseau qui, à coup de réformes plus centralisatrices les unes que les autres, continue d'être mis à mal depuis plus de 20 ans, au détriment des soins à la population.

La dernière réforme en lice, opérée par le ministre de la Santé, Christian Dubé, est l'aboutissement de cette logique selon laquelle la fusion des établissements au sein d'une seule et même agence, comme c'est prévu le 1<sup>er</sup> décembre, inversera la tendance pour améliorer l'accès aux soins. Le tout, bien sûr, en misant sur la généreuse participation d'un concurrent direct du réseau public toujours plus féroce et impitoyable : le privé.

**Le loup dans la bergerie**  
Soyons clairs – même paré de ses plus beaux atours et camouflé derrière une carte-soleil, le privé en santé demeurera **toujours** un obstacle direct à la préservation et au renforcement de notre réseau public. C'est vrai sur le plan de l'accessibilité aux soins, c'est vrai sur le plan des coûts des services,

mais c'est surtout vrai pour ce qu'on a de plus précieux dans notre réseau public : les personnes qui y travaillent.

Nous devons à tout prix stopper cette hémorragie et freiner cet inquiétant exode vers le privé. Face à notre mobilisation des dernières semaines et à notre coup de force du 23 novembre, le ministre a commencé à

bouger. Mais le combat est loin d'être terminé pour sauver notre réseau, surtout à l'aune des récentes annonces à saveur d'austérité qui touchent directement le personnel du réseau.

## Une austérité qui ne dit pas son nom

D'ailleurs, difficile de ne pas froncer les sourcils lorsqu'on entend un autre ministre, celui des Finances du Québec, Eric Girard, dire que l'austérité n'est pas de retour au Québec alors qu'il présentait, il y a quelques jours à peine, sa mise à jour économique.

Le ministre a beau arguer que les dépenses de l'État sont en croissance et que sa gestion des deniers publics demeure rigoureuse et responsable, les annonces visant à « optimiser les dépenses gouvernementales » confirment que nous sommes au début d'un nouveau cycle d'austérité.

Gel d'embauche de personnel administratif en éducation, dans les organismes gouvernementaux, la santé et les services sociaux, coupes en francisation, frein aux projets d'infrastructures et compressions dans les cégeps : la recette du gouvernement Legault s'apparente dangereusement à celle de l'ancien premier ministre, Philippe Couillard. Et on en connaît les conséquences...

## La montée inquiétante du conservatisme populiste

Face à cette menace à peine voilée s'ajoute celle de la montée du conservatisme et du populisme consacrée par l'élection de Donald Trump à la tête de la Maison-Blanche. De ce côté-ci de la frontière, nous ne sommes pas en reste, avec un Pierre Poilievre donné favori dans les sondages.

Certes, des nuances s'imposent pour distinguer les deux hommes, mais un retour à une ère politique conservatrice, sous fond de tensions sociales et de polarisation à outrance, n'augure rien de bon pour le mouvement syndical et les centaines de milliers de membres que nous représentons.

Dans les circonstances, il faudra nous retrousser les manches et continuer à lutter, car finalement – on vient d'en faire l'éloquente démonstration – quand la CSN se mobilise, c'est tout le Québec qui gagne! ●

**Caroline Senneville**

Présidente de la CSN



Face à notre mobilisation, le ministre a commencé à bouger. Mais le combat est loin d'être terminé pour sauver notre réseau.

## LE.POINT.SYNDICAL . Hiver . 2025

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 17 300 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN • **COORDINATION** : Ariane Gagné • **DIRECTION ARTISTIQUE** : Philippe Brochard • **RÉVISION** : Ariane Gagné, Nathalie McHugh, Nadia Fournier • **VERSION WEB** : Jean-François Ranger • **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, 2024 • Envoi de la poste-publications n° de convention : 40064900 • Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : CSN, 1601, avenue De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5 • [csn.qc.ca](http://csn.qc.ca)



## 3 POINT.POLITIQUE

### SERVICES PUBLICS

Le grand retour de l'austérité

## 4 POINT.FIXE

### NÉGOS DU GOUVERNEMENT

Des syndicats attendent un débloqué

## 5 POINT.NÉVRALGIQUE

### SANTÉ

La CSN contre la privatisation

**PLUS** : ASSS, les gens vivent plus vieux grâce à nous

## 6 POINT.D'EXCLAMATION

### CHUL

Deux urgences, deux employeurs, un problème commun

**PLUS** : Syndicaliste dans le sang

## 7 POINT.COMMUN

### CONFLIT DE LOYAUTÉ

Quand la grève s'impose

**PLUS** : Soutien en classe, lentement mais sûrement

## 8 DOSSIER

### LOCK-OUT : LA TENDANCE PATRONALE DE 2024

## 10 POINTS.DE.DÉMÉRITE

### SYNDICALISATION

Amazon veut faire peur au monde

**PLUS** : Produits Deschamps en mode congédiement

## 11 POINT.CARDINAL

### SALAIRE PLANCHER

20 \$ l'heure, ça change pas le monde, sauf que...

**PLUS** : Le transport scolaire sous la loupe de l'IRIS

## 12 POINT.CRITIQUE

### CONSOLIDATION

Les scieries dans la tempête

**PLUS** : Fonderie Horne, la transition quand la crise éclate

## 13 POINT.FORT

### UNION DES FORCES

P'tit musée, p'tite misère

## LE.BALADO.DU.NUMÉRO

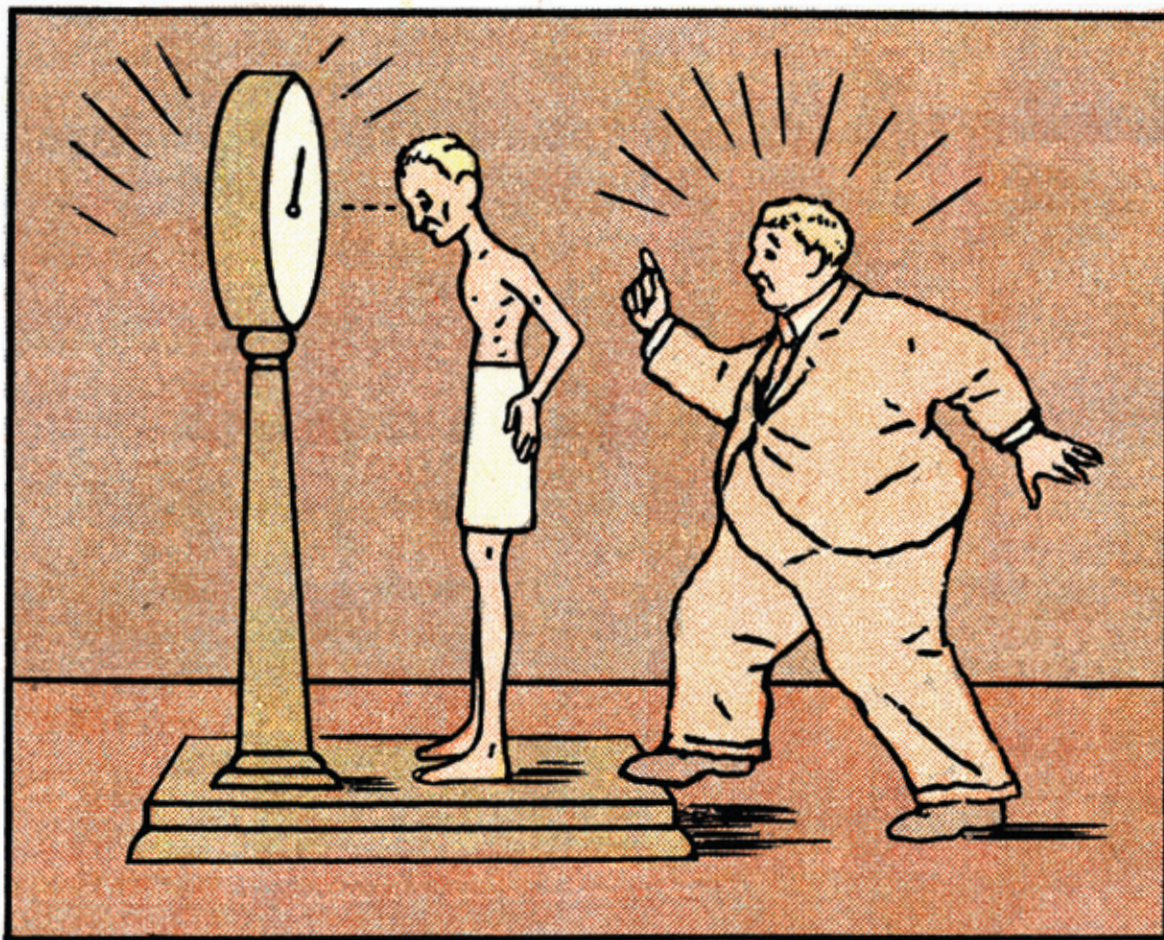
13

## LE.POINT.EN.BREF

14

## POINT.DE.REPOS

16



## LE GRAND RETOUR DE L'AUSTÉRITÉ

La CAQ a accédé au pouvoir en 2018 en misant sur les ratés de l'austérité imposée par le PLQ de Philippe Couillard. On peut comprendre que le gouvernement tente aujourd'hui par tous les moyens de nier les lourdes conséquences de ses choix politiques...

Par Jean-Pierre Larche  
Illustration : Alain Pilon

« Il faut s'en tenir aux dépenses vraiment nécessaires » en procédant à des « analyses chirurgicales ». « Il n'y a aucune commande de réduction budgétaire », juste des « gestionnaires qui se sont aperçus qu'ils étaient en dépassement de budget. » Tel est le discours tenu tout l'été par les ministres de la CAQ, la présidente du Conseil du trésor, Sonia LeBel, en tête.

Le dernier budget, déposé il y a six mois à peine, prévoyait tout un chapitre sur « l'optimisation de l'action de l'État et l'examen des dépenses gouvernementales » assorti de prévisions couvrant à peine l'augmentation des besoins. Déjà, la CSN notait que ce budget mettrait à mal les services publics, le gouvernement ayant choisi de se priver de plus de 2 milliards \$ l'année précédente en offrant des baisses d'impôt qui ont surtout profité aux mieux nantis.

Or, loin des tapis feutrés de l'Assemblée nationale et des salles de presse, les conséquences de l'austérité frappent déjà. Depuis la fin de l'été, on découvre chaque jour une nouvelle coupe ou une nouvelle politique de restrictions dans nos services publics.

Le 24 octobre, Sonia LeBel a annoncé un gel de recrutement dans les ministères et dans plusieurs sociétés d'État, dont les services correctionnels et les organismes gouvernementaux. Dans les réseaux publics de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de l'enseignement supérieur, cette politique vise le personnel administratif.

Dans les écoles primaires et secondaires, 400 millions \$ ont été retranchés cette année du budget d'entretien, et ce, dans un contexte où de nombreux établissements nécessitent des travaux importants. Les programmes

de francisation ont aussi subi le couperet gouvernemental, certains centres n'acceptant plus d'inscriptions cet automne.

Dans les cégeps, nombre de projets de rénovation et d'agrandissement ont été mis en suspens. La situation est si alarmante que les présidentes et les présidents des conseils d'administration des cégeps ont publié une lettre ouverte conjointe le 19 novembre pour exprimer leur inquiétude sur la mission même des cégeps, qui est en péril.

En novembre, la nouvelle PDG de Santé Québec tenait une tournée médiatique pour expliquer la toute première mission que lui a confiée le gouvernement : couper plus de 1,5 milliard \$ cette année!

En Abitibi-Témiscamingue, le chat était sorti du sac en septembre lors du conseil d'administration du CISSS. La réunion aurait dû se dérouler à huis clos, mais des journalistes ont pu y assister par erreur. Les coupes à venir ont été évoquées ainsi que la possible révision des services dans la région. Le déficit atteindrait 110 millions \$. Officiellement, les gestionnaires se veulent rassurants : les soins et les services à la population seront préservés...

Le président du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec-CSN, Félix-Antoine Lafleur, en doute. « La population active de la région, c'est environ 100 000 personnes. Ça fait 1000\$ par personne de déficit. Comment croire qu'il n'y aura pas d'impact? »

Parmi les pistes de solution proposées par le syndicat, notons la fin du recours aux agences privées de placement de personnel. Le CISSS a payé 145 millions \$ à ces agences l'an dernier, soit 27% de plus que l'année précédente. C'est plus que le déficit au complet!

### Recruter, dans le public

Les syndiqué-es du réseau public demandent d'ailleurs depuis longtemps que cesse l'utilisation de ces agences privées pour investir plutôt dans le réseau public. Et ce n'est pas qu'une question de bonne gestion financière : ça concerne aussi la qualité des soins et des services à la population. À cet effet, les employé-es des CHSLD, en nombre insuffisant et déjà essouffés, constatent que la qualité de vie des résidentes et des résidents se dégrade. Les employé-es d'agence peuvent être compétents, néanmoins, ils sont dépêchés pour de très courtes périodes dans les établissements. L'époque où le personnel des CHSLD pouvait créer de vrais liens humains avec les bénéficiaires est décidément révolue.

### 4000 en moins

Pour réduire son déficit, le CISSS a retranché 4000 heures de soins par mois au CHSLD Pie-XII, à Rouyn-Noranda. C'est intenable pour les employé-es, qui peinent à assurer aux aîné-es dans ces milieux de vie les soins dont ils ont besoin. Le 17 octobre, après avoir proposé d'autres solutions aux gestionnaires, le syndicat local affilié à la CSN, la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN et le conseil central ont dénoncé cette mauvaise décision et ont alerté la population de la région sur les répercussions de l'austérité caquiste.

### Des coupes partout

Cette nouvelle période d'austérité se confirme à une vitesse folle en santé et dans les services sociaux. Au CHUM, 26 postes de préposé-es aux bénéficiaires et 7 postes d'agentes administratives ont été supprimés. D'autres coupes et des postes non remplacés ont aussi été dévoilés dans les médias depuis, notamment au CISSS de Laval et au CIUSSS du Centre-Sud de l'Île-de-Montréal. On doit s'attendre à ce que pas mal tous les établissements procèdent éventuellement à de telles annonces, qui découlent directement des choix politiques de la CAQ. ●

NÉGOCIATIONS

# ILS ATTENDENT QUE LE GOUVERNEMENT SE DÉNIAISE

Près de 40 000 membres de la CSN, réunis dans des dizaines de syndicats négociant avec le gouvernement, attendent depuis des mois la conclusion de leur négociation pour améliorer leurs conditions de travail, leurs salaires et les services à la population.

Par Hubert Forcier

**C**es salarié-es proviennent d'organismes gouvernementaux, de services de garde éducatifs, de la santé et de la sécurité du public. S'ils ont leurs enjeux propres, ils sont pris dans des négociations qui s'étirent en longueur face à un gouvernement qui n'est pas pressé de régler. Dans certains cas, la convention collective est échue depuis plus d'un an et demi.

## Blocages

Malgré leur bonne volonté, ces personnes font face à des blocages, autant du côté des employeurs que du gouvernement. Souvent, les employeurs disent devoir obtenir les mandats du gouvernement. S'ensuivent des retards et une déconnexion par rapport aux enjeux vécus sur le terrain par les membres. « On a parfois l'impression que l'employeur est réceptif, mais quand ses représentants reviennent vers nous, les positions changent. C'est toujours difficile de comprendre d'où vient le blocage », explique Éliane Bouchard-Genesse, présidente du Syndicat général des employé-es de Télé-Québec-CSN.

Amaili Jetté, présidente du Regroupement Les sages-femmes du Québec, déplore : « Les sages-femmes ne se sentent pas appuyées par le gouvernement quand elles voient à quel point la négociation traîne. » La mise sur pied de Santé Québec chamboule aussi leur négociation, ce qui risque de prolonger les choses et de créer bien de l'incertitude pour elles.

## Et les services écopent

Pendant que l'on peine à s'entendre, les problèmes sociaux s'accumulent. Des milliers de familles attendent une place dans un CPE ou dans un milieu familial régi et subventionné. Les temps d'attente des ambulances continuent de préoccuper la population. L'accès à la justice reste ardu pour bien des personnes en situation précaire.

Parlez-en à Chantal Racicot, représentante du secteur des Responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE) de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN. « Bien des services de garde éducatifs en milieu familial ont fermé ces dernières années. Nous, on propose des solutions afin de maintenir les services aux familles. À la table, le ministère de la Famille nous dit qu'il faut faire plus avec moins. On n'a pas



Ci-dessus : Des employé-es des traversiers Québec-Lévis manifestent face au débarcadère, à Québec, le 5 juillet 2024. Au centre : Manifestation nocturne des CPE avec projection géante, le 17 septembre 2024 ; En bas : Paramédic au travail, Estrie

l'ont été en échange de contreparties sur la flexibilité. Ce terme, martelé par le gouvernement depuis des mois, est au cœur de son exercice de relations publiques pour faire mal paraître les syndicats.

Le gouvernement tient tellement à la flexibilité qu'il choisit de ne pas respecter les clauses de parité (clauses remorque) de plusieurs conventions collectives. « Notre première convention négociée inclut une clause remorque qui ne souffre pas d'interprétation. Le Conseil du trésor a fait partie des échanges lors de la négociation. Cette clause a été acceptée et maintenant, on nous exige des concessions », explique Éric Guay, président du Syndicat des enseignantes et enseignants de l'ITHQ-CSN.

La situation pose aussi problème au Parc olympique, où les sept syndicats de la CSN négocient à une seule table. Ceux-ci ont obtenu, en juillet dernier, une entente sur les clauses normatives, soit les conditions de travail. « Nos négociations devaient être relancées sur l'aspect financier afin d'obtenir les mêmes gains que le secteur public, mais le gouvernement nous demande de rétro pédaler pour renégocier sur le normatif », s'étonne Yanick Martineau, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de métiers et de services de la RIO-CSN.

Comme le dit Éliane Bouchard-Genesse de Télé-Québec, « les travailleuses et les travailleurs doivent toujours faire plus avec moins. De la flexibilité, ils n'en manquent pas, mais on leur demande d'en avoir encore plus en ce qui concerne leurs conditions de travail. » ●

eu le choix d'aller se chercher un mandat de moyens de pression. »

« Dans tous ces secteurs qui négocient, il faut améliorer les conditions de travail et les salaires pour assurer le personnel nécessaire afin de donner les services à la population. Ce n'est pas qu'une question de négociation, c'est aussi une question de société », rappelle François Enault, 1<sup>er</sup> vice-président de la CSN.

## Le nouveau mantra gouvernemental

Le gouvernement brouille les cartes en voulant imposer de la flexibilité aux syndicats. Dans une récente déclaration publique, Sonia LeBel, présidente du Conseil du trésor, laisse entendre que les récentes augmentations salariales obtenues par le Front commun

## QUI SONT CES 40 000 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA CSN ?

- Aide juridique
- Centres de la petite enfance
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Fonds de recherche du Québec
- Héma-Québec
- Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
- Institut de technologie agroalimentaire du Québec
- Loto-Québec
- Office Québec-Monde pour la jeunesse
- Palais des congrès de Montréal
- Parc olympique
- Secteur préhospitalier
- Regroupement Les sages-femmes du Québec
- Responsables de service de garde éducatif en milieu familial
- Ressources intermédiaires et ressources de type familial
- Services correctionnels du Québec
- Société de développement de la Baie-James
- Société de la Place des Arts de Montréal
- Société des traversiers du Québec
- Télé-Québec
- Transplant Québec



# LA CSN CONTRE LA PRIVATISATION

23 novembre, 10 h 30. Il y a de l'électricité dans l'air au Colisée Vidéotron de Trois-Rivières, qui continue à se remplir de travailleuses et de travailleurs venus des quatre coins du Québec.

Par Camila Rodriguez-Cea

**S**ur le point de commencer, le rassemblement est l'aboutissement de plusieurs mois de travail dans un seul objectif : faire une démonstration de force contre la privatisation en santé.

Jeux de lumière, musique, c'est parti ! La comédienne engagée Eve Landry assure l'animation de l'événement et cède rapidement la parole à Caroline Senneville, présidente de la confédération. Cette dernière met la table, avec la foule rassemblée aujourd'hui, il sera difficile pour le gouvernement d'ignorer le message que porte la CSN : Pas de profit sur la maladie !

De la programmation de l'événement au réel défi logistique que représente la distribution de plusieurs milliers de repas, tout est rodé au quart de tour. Plus d'une centaine de salarié-es de la CSN contribuent au service d'ordre. La salle, habillée aux couleurs de la campagne, est en montage depuis trois jours.

«Je trouve ça sensationnel de pouvoir remplir un aréna de cette façon, ça me fait penser aux images du Front commun dans les années 1970», explique avec enthousiasme un travailleur rencontré pendant l'événement.

«Enfin, les gens commencent à se réveiller. Quand on a créé le régime d'assurance maladie, c'était le fruit d'un mouvement populaire. C'est pas le gouvernement qui nous l'a donné, on est allés le chercher. On doit le préserver!», ajoute une travailleuse.

L'événement mêle les performances musicales de la rappeuse Sarahmée et du groupe Valaire ainsi que l'humour de Christian



Ci-dessus, de haut en bas : **La rappeuse Sarahmée, l'humoriste Christian Vanasse, la D<sup>re</sup> Elise Girouard-Chantal de Médecins pour un régime public et David Bergeron-Cyr, vice-président, CSN**

Vanasse aux conférences de la chercheuse Anne Plourde et de la D<sup>re</sup> Elise Girouard-Chantal de Médecins Québécois pour un régime public (MQRP). Dans la deuxième moitié de l'événement, les leaders de Québec solidaire et du Parti québécois s'adressent également à la foule. Gabriel Nadeau-Dubois et Paul St-Pierre-Plamondon s'engagent à protéger le réseau public de la santé et des services sociaux.

## Un plan d'urgence

David Bergeron-Cyr, vice-président de la CSN et responsable du dossier santé, clôt l'événement en lançant un défi au gouvernement : d'ici le 1<sup>er</sup> mai, ce dernier doit mettre en œuvre un plan d'urgence pour régler la crise d'accès aux soins de santé.

Tout d'abord, la CSN demande au ministre de la Santé de freiner l'exode des médecins vers le secteur privé, une fois pour toutes. Pour y arriver, le ministre pourrait tout simplement signer un arrêté ministériel lors du prochain conseil des ministres.

La CSN demande aussi au gouvernement de cesser d'octroyer des permis de cliniques privées à but lucratif dès maintenant. Pour la centrale, rien ne justifie la propagation d'entreprises dont le seul objectif est de profiter de la maladie des gens.

Finalement, la CSN invite aussi le gouvernement à instaurer un moratoire sur tous les types de privatisation du travail et des tâches présentement accomplies au public. On parle d'agences de placement, de buanderies, de l'entretien des bâtiments, du transport de patients, etc.

L'objectif de ce plan est de faire reculer le privé en santé à court terme sans mettre de côté les revendications historiques de la CSN, comme des CLSC en tant que véritable structure de première ligne.

Et à quoi le gouvernement peut-il s'attendre s'il refuse de mettre en place le plan proposé ? Les militantes et les militants feront ce qu'ils font de mieux : faire monter la pression. Une chose est certaine, la journée internationale des travailleuses et des travailleurs de 2025 sera chaude ! ●

ASSS

# LES GENS VIVENT PLUS VIEUX GRÂCE À NOUS

C'est ce que croit fermement Cécile Simba Vembo, auxiliaire en santé et services sociaux (ASSS) depuis 15 ans au CLSC Saint-Laurent à Montréal.

«Je suis la seule personne significative dans la vie de gens qui n'ont pas de famille. Ceux-ci me connaissent et me font confiance. Ils se sentent accompagnés. Les services qu'offrent les ASSS leur permettent de rester dans leur milieu de vie. Dans un environnement connu, leur santé se maintient, mais si on les déplace dans un nouveau milieu, souvent, leur condition se dégrade, beaucoup dépérissent et meurent plus tôt.



Cécile Simba Vembo, ASSS

Nous sommes bien plus que des « donneuses de bain ». On peut, par exemple, déceler des signes de changement dans l'état de santé de la personne. Mais surtout, au-delà des services qu'on donne, on offre du soutien à des gens qui ont du vécu, qui ont contribué à la société et qui maintenant ont besoin d'aide. Le métier d'ASSS, c'est quelque part leur montrer la reconnaissance qu'on a pour eux. C'est un devoir envers nos aîné-es, envers la société. C'est un métier noble. On change la vie des gens.

On donne aussi du temps et du soutien aux proches aidants qui sont souvent isolés et en détresse. Des membres de la famille nous remercient, parfois je sors de là avec les larmes aux yeux. On est en contact avec le cœur des gens. C'est un métier profondément humain. Malheureusement, de plus en plus, on veut nous ôter ça en calculant le temps alloué pour chaque service. Mais les gens ne sont pas des numéros !

J'apprends chaque jour que nous devons profiter du temps que l'on a ensemble, car on ne sait pas ce qu'il peut arriver demain. Quand on est jeune et en santé, on oublie que la maladie peut frapper tout le monde. Il ne faut rien tenir pour acquis, et surtout, il faut apprécier l'énergie que nous avons et l'utiliser pour aider les autres.

Mon souhait le plus ardent, c'est que ce métier soit mieux connu et reconnu. » ●

Geneviève Lambert-Pilote

## SYNDICALISTE DANS LE SANG

Le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield (SNPCV-CSN) fait paraître cet automne un livre unique qui retrace l'histoire de cette communauté de travailleurs et de travailleuses qui, depuis les années 1960, a livré plus d'une lutte ouvrière légendaire.

Cet ouvrage est le fruit d'une collaboration entre deux figures marquantes du SNPCV-CSN. Nul autre que le regretté Marc Laviolette, qui dirigea le syndicat de 1986 à 1994 et de 2003 à 2012, a co-écrit le livre avec le président actuel du syndicat, Jean-Sébastien Neiderer. Ensemble, ils ont réussi à tracer cette remarquable ligne du temps, ponctuée de batailles syndicales hors norme qui ont marqué un grand nombre de membres de la CSN et la population du Suroît à bien des égards. *Oser lutter : Organisés pour gagner* est plus qu'un titre de bouquin ; c'est le fil directeur qui guide le lecteur à travers près de 60 ans d'une histoire syndicale importante.

En juin dernier, bien au-delà de la CSN, tout le mouvement syndical vivait un grand deuil après l'annonce du décès de Marc Laviolette. Militant politique et syndical d'envergure, l'ancien président de la confédération aura su rester, tout au long de sa carrière, « un homme de terrain ». Sans relâche, il s'est investi dans l'éducation populaire et dans la défense des plus vulnérables de la société québécoise. Libre-penseur reconnu pour sa franchise et la proximité qu'il entretenait avec les militantes et les militants, M. Laviolette a tracé son chemin en étant guidé par de profondes convictions syndicales. Celui qui mena le SNPCV-CSN à travers maints combats ouvriers marquera surtout les esprits pour son engagement en matière de santé et de sécurité au travail.

« L'émancipation des membres par la lutte lui tenait profondément à cœur. Son courage politique l'incitait à refuser tout compromis quand il était justement important de rester ferme. C'était un grand visionnaire ! », exprime avec fierté son fils Alexandre Laviolette, président de la Fédération du commerce-CSN. ●

**Ursule Ferland**



Marc Laviolette



### DEUX URGENCES, DEUX EMPLOYEURS

## UN PROBLÈME COMMUN

Face à la montée des actes de violence à l'urgence générale et à l'urgence psychiatrique voisines l'une de l'autre au CHUL de Québec, les syndicats du CIUSSS de la Capitale-Nationale et du CHU de Québec se sont mobilisés. Récit de leurs démarches diverses pour assainir leur milieu de travail.

Par Martin Petit

**D**ès son arrivée en poste, Frédéric St-Hilaire, agent syndical du Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHU de Québec-CSN, a compris que la cohabitation des deux urgences causait des problèmes importants. « J'ai visité les lieux dès mon second jour d'implication au syndicat et je suis arrivé au moment où un patient en psychose, complètement nu, courait dans les locaux en lançant des plateaux aux personnes qui tentaient de le calmer. J'ai tout de suite saisi le problème de cohabitation des deux urgences et les importants risques liés à la situation. »

Frédéric entreprend alors le travail afin de mieux faire face à ce genre de situation. « Dès 2019, nous avons interpellé l'employeur afin de trouver des pistes de solutions, souligne la présidente du syndicat, Caroline Verret. On constatait que la violence augmentait de jour en jour, qu'elle touchait désormais tout le monde et que, malgré nos interventions répé-

De gauche à droite : **Caroline Verret et Frédéric St-Hilaire du Syndicat des travailleuses et travailleurs CHU de Québec-CSN ainsi que Jean-Renaud Caron et Laurence Baron du Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale**

tées auprès de la direction, aucune mesure importante n'était prise pour s'attaquer aux problèmes. »

Le 9 décembre 2021, un patient en crise s'égorge avec une arme contondante devant 39 personnes, dont 18 enfants. Cet événement extrême pousse le syndicat à exiger un cheminement distinct pour chaque urgence, à interpeller la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et à demander du soutien et des outils à la CSN. Dès ce moment, à leur demande, la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN ainsi que le Service de santé-sécurité et d'environnement de la CSN épauleront les deux unités syndicales concernées par ce problème qui mine la santé physique et psychologique de leurs membres et qui devient un enjeu de santé publique.

### Deux employeurs impliqués

« Il faut comprendre que l'urgence générale relève du CHU alors que l'urgence psychiatrique, qui occupe un espace loué au CHU, relève du CIUSSS. Les problèmes d'aménagement sont donc complexes à gérer à cause de cette dynamique de location des lieux, précise Jean-Renaud Caron, vice-président du Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale-CSN. Or, lors de la dernière négociation, nous avons obtenu des budgets en santé globale pour répondre à ce type de problèmes en santé et sécurité du travail (SST). Nous avons donc utilisé ce forum afin de monter un projet de prévention adapté à la situation. »

À la suite d'une consultation de l'ensemble des préposé-es aux bénéficiaires des deux urgences pour bien comprendre les problèmes auxquels ils faisaient face, deux projets en prévention de la SST ont été mis en œuvre en vertu d'une lettre d'entente qui a été négociée à cet effet.

### Un plan d'action collé sur les risques

« Mon rôle fut de concevoir un plan d'action visant à renforcer la formation et l'utilisation des équipements de protection individuelle afin d'agir en prévention, explique Laurence Baron, agente syndicale du CIUSSS de la Capitale-Nationale. On a donc évalué tous les risques sur lesquels nous avons du contrôle afin de se doter des outils adéquats pour y faire face. Nous sommes très fiers que notre plan d'action englobe l'ensemble des salarié-es, même celles et ceux qui font partie des autres organisations syndicales présentes dans nos milieux de travail. »

« On ne peut pas réduire le risque lié à la situation des patients que nous recevons à l'urgence, mais nous pouvons toutefois cerner tous les autres risques sur lesquels il est possible d'agir, et c'est exactement ce que nous avons fait. Ce fut un travail d'équipe très stimulant qui démontre qu'en prenant en charge les situations problématiques en matière de SST, on peut assainir nos milieux de travail », conclut Laurence Baron. ●

Lien pour la version Web : [csn.qc.ca/sst/semaine-sst-2024/](https://csn.qc.ca/sst/semaine-sst-2024/)

# QUAND LA GRÈVE S'IMPOSE

Faire la grève permet aux syndicats de décrocher des gains pour leurs membres. Or, l'exercice n'est pas sans difficulté, non seulement par rapport à l'employeur, mais aussi face aux bénéficiaires qui peuvent se voir privés de certains services. C'est notamment vrai en santé et en services sociaux ainsi qu'en éducation.

Dominique Pallanca agit comme psychologue auprès d'une clientèle mineure au CHU Sainte-Justine. Elle comprend bien le phénomène.

**P.S. Ce fameux conflit de loyauté existe-t-il vraiment?**

D.P. Oui, et il me suit en dehors des périodes de moyens de pression. Quand je vois la liste d'attente s'allonger dans ma clinique, ça me pèse. Il faut éviter que les patients soient privés de soins. Si je m'absente, je ne suis pas remplacée. Et si je ne me bats pas pour améliorer mes conditions, les listes vont demeurer pleines longtemps. Plus largement, je pense que c'est différent pour les secteurs où il y a une forte majorité de femmes. Parfois, on cherche à nous faire sentir coupables, comme



Manifestation du secteur public devant le CHU Sainte-Justine à Montréal, le 22 novembre 2023

si on devait exercer notre travail seulement par vocation!

**P.S. Comment s'est passée la grève du secteur public en 2023?**

D.P. On a revu les horaires pour assurer les suivis, mais il y a tout de même eu des annulations, des reports de rendez-vous... Lors des autres négos, on faisait la grève pendant 42 minutes. En 2023, avec la revue

à la baisse des services essentiels, la plupart des professionnel·les ont fait trois heures de grève avec de réels effets sur l'organisation du travail et sur la population. Mais cette lutte a été payante.

**P.S. Le personnel qui n'est pas directement en contact avec les gens vit-il aussi ce conflit?**

D.P. Oui. Porter un macaron ou insérer un message de solidarité dans nos courriels peut créer des malaises chez les gens. Pendant la grève, une collègue de l'entretien ménager était déçue de ne pas pouvoir travailler. Ça dû être déchirant pour les techniciennes et les techniciens de labo : leur travail a un effet direct sur celui des médecins qui procèdent aux diagnostics et qui décident des traitements. Sans analyses de labo, rien n'avance.

**P.S. Les gens ont tout de même suivi?**

D.P. Personne ne s'est défilé. Le dilemme ressenti a été nommé, on a toutes et tous été solidaires. La grève entraîne son lot de conséquences, mais elle améliore, à terme, l'accessibilité aux soins et aux services. La population appuyait le mouvement. Oui, on pénalise un peu la clientèle, mais on sait que ça va l'aider en bout de piste.

Les membres ont vu que la mobilisation entraîne des résultats éclatants. Même si le conflit de loyauté existe, ces personnes savent que la solidarité et la lutte paient. ●

Noémi Desrochers

## SOUTIEN EN CLASSE

# LENTEMENT MAIS SÛREMENT

Depuis septembre, des milliers d'éducatrices en milieu scolaire font du soutien en classe dans les écoles primaires publiques du Québec. Regard sur cette nouvelle tâche qui se précise avec le temps.

Rebecca Smith effectue du soutien en classe à l'école Sacré-Cœur – Secteur Iberville de Saint-Jean-sur-Richelieu, dans une classe de maternelle de 17 élèves âgés de cinq ans. « Ça se passe très bien pour moi. J'ai une bonne relation avec les élèves et ma collègue enseignante. » En s'attendant à des tâches comme les photocopies, la gestion des pochettes messages, l'accompagnement des élèves aux toilettes ou encore l'accrochage des manteaux, Rebecca permet à l'enseignante de se concentrer sur la pédagogie. « Si l'élève n'ouvre pas son cahier alors que ma collègue l'a demandé, je m'approche et je l'aide. Il m'est arrivé de sortir jouer avec la moitié des élèves pour que la prof puisse procéder à une évaluation en petit groupe ».



Classe de maternelle, École Gadbois, volet alternatif Les Colibris, à Montréal

Le soutien en classe n'est pas un nouveau titre d'emploi. Les éducatrices en milieu scolaire et en service de garde qui ont signifié leur intérêt se sont vu offrir des heures en fonction de leur ancien-

neté. Rebecca a déjà été éducatrice en service de garde ; grâce au cumul des deux tâches et à la surveillance lors des récréations, son horaire est passé de 26 à 35 heures par semaine. Que ce soit en

classe ou au service de garde, les éducatrices touchent le même salaire.

« L'implantation du programme d'aide à la classe est inégale », souligne Annie Charland, présidente du secteur du soutien scolaire de la Fédération des employées et employés de services publics-CSN. Dans une école, la direction a accroché une feuille dans la salle des profs pour qu'ils y écrivent les tâches à confier aux éducatrices. A contrario, certaines directions ont conçu une formation sur la question. « Le programme fonctionne bien quand les directions prennent le temps de réfléchir et de consulter. »

**Des heures de plus – enfin !**

Annie Charland se réjouit que l'aide à la classe donne plus d'heures aux éducatrices en milieu scolaire. « Mes membres gagnent mieux leur vie », affirme-t-elle. Elles atteignent aussi leur permanence plus vite, car on a réduit le nombre d'heures nécessaires pour l'obtenir. Les éducatrices ont également un horaire moins morcelé.

Seul bémol : certains services de garde souffrent du passage des éducatrices en classe. « On a déshabillé Pierre pour habiller Paul à quelques endroits où les groupes débordent. On verra si la situation perdure », note Annie Charland.

Le défi sera de bien structurer l'aide à la classe partout pour qu'ultimement, les petits du primaire puissent s'éduquer et s'épanouir pleinement. ●

Noémi Desrochers

# LOCK-OUT : LA TENDA



Les lock-out se sont multipliés en 2024, révélant une stratégie brutale des employeurs : affaiblir les syndicats, principaux défenseurs des droits des travailleuses et des travailleurs, et briser le rapport de force des employé-es.

Par Idriss Amraoui

**Q**uand un employeur décrète un lock-out, il le fait avec la volonté d'imposer des conditions d'emploi spécifiques à ses salarié-es. Le lock-out est souvent, voire exclusivement utilisé pour forcer les syndiqué-es à consentir à des conditions qu'ils n'accepteraient pas en temps normal, et ses effets sont tangibles pour les lock-outé-es. Ces derniers se voient immédiatement privés d'accès à leur lieu de travail. Leurs salaires et autres avantages sont aussi instantanément coupés.

Et c'est révoltant. Certains de ces employeurs encaissent des profits records et leurs gestionnaires en bénéficient largement. Pourtant, quand leurs employé-es réclament leur juste part, les dirigeants ferment la porte à leurs demandes. Ils s'estiment être les seuls, avec les actionnaires, à pouvoir bénéficier des profits souvent faramineux réalisés par l'entreprise concernée.

## Une question de pouvoir

Durant un lock-out, il n'est pas rare que l'employeur recoure à une firme de sécurité pour restreindre l'accès au lieu de travail. Qui dit lock-out dit de plus, bien souvent, judiciarisation des conflits. Des cabinets d'avocats sont mis à l'œuvre pour négocier et plaider

les moindres détails à l'avantage des *boss*. Si l'on ajoute à cela la baisse, voire l'arrêt de la production, on réalise que les lock-out coûtent également très cher aux employeurs. Alors, pourquoi prendre cette voie ?

Il n'existe pas de réponse unique à cette question, mais il est évident qu'il s'agit, pour eux, d'une tentative d'asseoir leur pouvoir. Alors que la partie patronale va souvent pointer du doigt les demandes « excessives » de la partie syndicale, les faits démontrent que l'employeur cherche plutôt à casser le syndicat. Les cas concrets que nous offre 2024 illustrent bien cette dynamique.

## Le zoo adoré en lock-out

Le Syndicat des salarié-es de la société zoologique de Granby-CSN, section maintenance et gardiens, représente environ 130 membres. Le Zoo de Granby est une quasi-institution qui fait connaître sa ville partout au Québec, et même au-delà. Les membres du syndicat regroupent des techniciennes et des techniciens vétérinaires et en soins animaliers, des naturalistes-interprètes, des mécaniciens, des menuisiers ainsi que des membres du personnel administratif. Il ne serait pas exagéré d'affirmer que le zoo est un véritable bijou qui fait rayonner, à travers le Québec, la ville où il a élu domicile.



# NCE PATRONALE DE 2024



L'employeur ne démontre toutefois pas le même degré de respect que la majorité des Québécoises et des Québécois ont envers le zoo et ses employé-es. Après de multiples séances de négociation, la partie syndicale a rapidement compris que son vis-à-vis n'avait aucune intention de traiter les demandes syndicales avec sérieux.

Les travailleuses et travailleurs du zoo ont donc décidé d'adopter et d'exercer des moyens de pression pour pousser leur employeur à négocier de bonne foi et à aboutir à un règlement. En réponse à cela, l'employeur a mis ses salarié-es en lock-out.

L'approche de la direction fait malheureusement partie d'une culture de manque de respect systémique au zoo. Les syndiqué-es ont été mis à la rue par l'employeur le 29 juillet dernier et étaient toujours en lock-out au moment d'écrire ces lignes. Certains ont rapporté qu'un cadre traite souvent des employé-es de « pelleteux de merde » ; d'autres patrons menacent les employé-es trop critiques de se faire changer de secteur, alors qu'ils ont développé un grand attachement envers les animaux de ce secteur en question. Le directeur du zoo, Paul Gosselin, ne semble d'ailleurs pas craindre de perdre l'expertise de ses employé-es. Ainsi a-t-il affirmé à des travailleuses et à des travailleurs en lock-out

**A gauche : Les employé-es de Prelco se sont retrouvés en lock-out dès l'adoption de moyens de pression. Manifestation du syndicat à Montréal, le 6 août 2024. Ci-dessus : Employé-es du Zoo de Granby manifestant le 12 septembre 2024. Ils sont en lock-out depuis le 29 juillet**

qu'il allait « en retrouver des bons » lorsqu'on lui mentionnait que plusieurs lock-outé-es risquaient de se chercher du travail ailleurs si une entente satisfaisante n'intervenait pas rapidement à la table de négociation.

Ces faits témoignent du mépris de la direction pour ses employé-es. Pour elle, le simple fait qu'ils demandent à être traités avec respect est une demande de trop. Le lock-out se veut, en quelque sorte, un rappel que la direction veut envoyer à ses employé-es. Un rappel selon lequel les syndiqué-es du zoo sont ses subordonnés et qu'ils seront punis s'ils continuent d'exiger d'être traités avec respect.

## Prelco inc. change d'attitude

Prelco inc. est une compagnie située à l'est de Montréal qui se spécialise dans la fabrication de verre et de produits de vitrage pour bâtiments commerciaux et industriels. La négociation de renouvellement de conventions collectives se déroule habituellement de manière assez cordiale chez Prelco. Cette cordialité a toutefois pris le bord lors de cette ronde-ci. Après quelques séances de négo, la partie syndicale s'est rendue à l'évidence : l'employeur n'avait aucune intention d'acquiescer aux demandes de ses employé-es. C'est dans cet esprit que les membres ont décidé d'adopter des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève. La réponse de l'employeur ? Lock-out immédiat.

Comme beaucoup de travailleuses et de travailleurs au Québec, les employé-es de Prelco ont subi une importante perte de pouvoir d'achat. Cette réalité n'a pourtant pas ébranlé d'un iota la partie patronale. Pour cette dernière, les demandes de la partie syndicale étaient excessives et risquaient de mettre la compagnie en péril. Pourtant, les dirigeants de Prelco n'ont montré aucune hésitation quant à l'embauche de cabinets d'avocats et de firmes de sécurité pour gérer le lock-out. Ces frais, pour l'employeur, en valaient la peine. Car c'est en payant à grands frais des avocats pour judiciariser tous les aspects du conflit qu'il espérait casser la solidarité entre les employé-es.

La direction de Prelco a préféré dépenser de façon outrancière pour mener des batailles juridiques avec le syndicat, payer des agents de sécurité 24 heures sur 24 afin de « protéger » les locaux et embaucher des sous-traitants qui livraient des produits de qualité moindre plutôt que d'accéder aux demandes légitimes du syndicat. En agissant ainsi, l'employeur a mis à risque ses relations avec ses employé-es et avec sa clientèle ainsi que sa propre réputation. Mais le coût est toujours justifié quand il est question de préserver son pouvoir et d'empêcher ses employé-es de bénéficier des retombées de l'entreprise. Malgré ces tactiques, les employé-es ont tenu bon et leur solidarité a fini par payer, avec l'obtention de 21,5% d'augmentation salariale pour un peu plus de quatre ans.

## Pousser l'odieux chez McKesson

En matière de lock-out, les dirigeants de McKesson Canada, filiale d'une compagnie pharmaceutique internationale à la situation financière fort enviable, ne donnent pas leur place non plus : ainsi ont-ils jeté à la rue la centaine d'employé-es de l'entrepôt de Drummondville, alors que ces personnes étaient déjà au pied du mur avec la fermeture annoncée de l'entrepôt en 2026. Pour les deux années restantes, ils tentaient d'obtenir des salaires décents à la hauteur de ceux de leurs collègues de l'entrepôt de Montréal, qui font le même travail. Après un mois de mobilisation, dont une visite au siège social situé dans la métropole, les travailleuses et les travailleurs ont enfin obtenu gain de cause.

## Deux autres lock-out vicieux

Après quelques jours de grève exercés au printemps, le Syndicat des travailleuses et travailleurs du transport scolaire des Autobus des Cantons-CSN, dont l'employeur est Transport scolaire Sogesco, s'est pour sa part fait imposer un lock-out vicieux, le 21 juin 2024, dernier jour du calendrier scolaire. Ce déclenchement volontaire et conscient de l'employeur s'est concrétisé à la suite du rejet à 98% d'offres jugées insuffisantes le 20 juin, la veille du lock-out. Sogesco avait lancé cette menace en pleine rencontre de négociation, le 18 juin, alors que les dirigeants étaient très conscients que cette manœuvre allait priver l'ensemble des salarié-es d'assurance-emploi pour la période estivale. Honte à eux !

Et puis, le 20 novembre dernier, un lock-out était décrété à l'hôtel Le Reine Elizabeth après le rejet de l'offre patronale par les employé-es. Les enjeux en litige ? La charge de travail et le recours aux agences privées. Triste comme novembre.

## Le lock-out, une opération massue

Un lock-out frappe souvent un syndicat comme une bombe, suspendant les salaires et exerçant une pression extrême pour affaiblir les travailleuses et les travailleurs. Devant une telle opération, les syndicats peuvent riposter en intensifiant la solidarité entre membres, en organisant des actions de soutien et des levées de fonds, en menant des campagnes médiatiques pour dénoncer la manœuvre et en mobilisant le soutien des autres syndicats et de la communauté pour maintenir la pression sur l'employeur. Ils peuvent aussi explorer des recours juridiques si des abus sont identifiés dans la mise en œuvre du lock-out.

C'est durant ce type de conflit que se révèle on ne peut plus clairement tout le mépris de certains employeurs à l'égard de leurs travailleuses et travailleurs. « Heureusement, dans de telles circonstances, il restera toujours la solidarité syndicale comme rempart pour se prémunir contre de tels abus », de conclure Caroline Senneville, présidente de la CSN. ●

# QUAND AMAZON VEUT FAIRE PEUR AU MONDE



**V**oilà bientôt trois ans que des employé-es d'Amazon ont approché la CSN afin de se syndiquer. Or, seul l'entrepôt DXT4 à Laval est aujourd'hui syndiqué. Les pratiques antisyndicales d'Amazon semblent bien y être pour quelque chose.

À YUL2, premier entrepôt d'Amazon où les employé-es ont tenté de se syndiquer, la multinationale a multiplié les pratiques déloyales pour bloquer la campagne de syndicalisation. Du jour au lendemain, des *Amazonians* – des cadres de Toronto, de Vancouver et de Chicago – sont venus questionner les employé-es, autant sur la façon dont ils voyaient leur avenir au sein de la

**Piquetage symbolique des employé-es de l'entrepôt DXT4 d'Amazon à Laval, le 21 octobre 2024**

compagnie que sur la présence d'organisations syndicales. En offrant les croissants, bien sûr.

Les affiches se sont multipliées à la cafétéria, aux toilettes et dans les aires de repos. Des messages de l'employeur clairement antisyndicaux y étaient inscrits : « Protégez votre signature, une carte syndicale est un document juridique », ou encore : « Vous n'avez pas à fournir vos renseignements personnels », avec images d'empreintes digitales à l'appui. « Vous avez le droit de ne pas signer une carte », pouvait-on aussi lire. On voulait faire peur aux employé-es, dont plusieurs sont issus de l'immigration.

Après une poursuite de la CSN en juillet dernier, Amazon a été sommée de cesser d'entraver les activités syndicales et condamnée à verser 30 000 \$ au syndicat à titre de dommages moraux et punitifs.

## À DXT4 aussi

À DXT4, le lundi suivant le dépôt de la requête en accréditation de l'entrepôt, Amazon ressort ses *Amazonians* et des messages identiques à ceux de YUL2.

Si le syndicat est bien accrédité en mai, Amazon multiplie les tactiques déloyales. En anglais, en français, en arabe et en punjabi, des messages antisyndicaux sont envoyés et lus à voix haute à tous les employé-es. « Nous prévoyons faire appel de cette décision. Il est important que les associés fassent entendre leur voix. Nous tenons à un processus électoral équitable, à ce que les lois respectent le droit de chaque individu d'être entendu, et au droit de décider de ce qui convient à nos employé-es de DXT4 », publie la direction dans l'application AtoZ destinée aux employé-es.

La CSN et le syndicat en place ont déposé une plainte en vertu des articles 12 et 15 du *Code du travail*. Ces articles concernent les entraves aux activités syndicales et les représailles envers des membres qui en auraient exercé. La première journée d'audience a eu lieu le 25 octobre.

Quant au processus électoral équitable que poursuivait la multinationale dans son recours constitutionnel, cette digression a été rejetée du revers de la main par la juge Zaïkoff du Tribunal administratif du travail, dans un jugement rendu en octobre dernier. Comme quoi, même devant des géants antisyndicaux, la CSN réussit à faire respecter les droits des travailleuses et des travailleurs. ●

**François L'Écuyer**

## PRODUITS DESCHAMPS EN MODE CONGÉDIEMENT

En banlieue de Montréal, l'entrepôt Produits Deschamps a l'air assez banal. Ici, pas d'enseigne clinquante ou d'activité animée, tout crie : « Rien à signaler, continuez votre chemin. »

L'entrepôt se spécialise dans l'importation et la distribution de produits alimentaires latino-américains, loin des regards du grand public. Ses clients sont des restaurants ou des boutiques spécialisées comme Sabor latino, à Montréal.

Si l'entrepôt est d'apparence banale, l'histoire de ses travailleuses et de ses

travailleurs l'est moins. La majorité d'entre eux appartient à la même communauté colombienne et fréquente la même église, à Greenfield Park. C'est sur le pavé de cette église que la famille, propriétaire de l'entrepôt, recrute son personnel.

« On nous présentait cet emploi comme une première opportunité de travail au Québec; pas l'emploi du siècle, mais un travail honnête qui allait nous permettre d'acquérir un peu d'expérience », explique un travailleur qui a préféré conserver l'anonymat.

Sur le plancher de l'entrepôt, le travail s'avère difficile. Le salaire est maigre et l'employeur semble profiter de la méconnaissance que les employé-es ont des normes du travail en vigueur au Québec pour les ignorer systématiquement.

« Ça donnait l'impression qu'on était censés tolérer ces conditions de travail parce que nous sommes des immigrants. C'est pour ça qu'on a décidé de se syndiquer », ajoute le travailleur.

Après une campagne éclair de syndicalisation, le syndicat est rapidement accrédité à la mi-mai 2024. La victoire est

cependant de courte durée, puisqu'un délégué syndical est renvoyé, le 7 mai, avant même que le nouveau syndicat amorce la négociation de sa première convention collective. Quelques jours plus tard, un autre travailleur est remercié. Avec la régularité d'un métronome, en quelques mois, ils seront presque tous mis à la porte et remplacés par des travailleurs d'agence non syndiqués.

Des mesures judiciaires ont été entamées par la CSN pour défendre les travailleurs injustement renvoyés;

l'audience au Tribunal administratif du travail est fixée au 13 décembre 2024. La demande du syndicat est claire : les travailleurs concernés doivent être réembauchés et veulent des conditions de travail dignes. D'ici là, la syndicalisation chez Produits Deschamps nous rappelle que les travailleuses et les travailleurs issus de l'immigration ont toujours fait partie de la classe ouvrière québécoise et que leur lutte est aussi celle des 330 000 membres de la CSN. ●

**Camila Rodriguez-Cea**



## SALAIRE PLANCHER

# 20 \$ L'HEURE, ÇA CHANGE PAS LE MONDE, SAUF QUE...

**D**e 2021 jusqu'à tout récemment, la CSN invitait ses syndicats à revendiquer un salaire plancher d'au moins 18 \$ l'heure lorsqu'ils négocient le renouvellement de leur convention collective. L'objectif de 18 \$ l'heure vient d'être actualisé à 20 \$ par la confédération.

La campagne du 20 \$ l'heure rallie un nombre important de syndicats autour d'une cible salariale commune et s'avère un puissant outil de mobilisation. La CSN a recensé toutes ses conventions qui prenaient fin en 2022, 2023 et 2024 et a développé des plans d'action avec les syndicats et les équipes de négociation pour atteindre cette cible salariale. Et le taux de réussite est de 78%!



«Se battre pour qu'il n'y ait plus de salaire en bas de 20 \$ l'heure dans nos conventions collectives, ça permet d'améliorer concrètement les conditions de vie des travailleuses et des travailleurs. Plus globalement, ça permet aussi d'influencer le calcul du salaire minimum au Québec», explique François Enault,

**Cédric Richer** trésorier du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Abattoir Charron inc.-CSN

1<sup>er</sup> vice-président de la CSN et responsable politique des négociations.

Car la politique gouvernementale sur la question veut que le salaire minimum corresponde à environ 50% du salaire moyen au Québec. «Avec nos syndicats et notre tir groupé autour d'une cible claire, on pourra hausser le salaire moyen et par la bande, le salaire minimum au Québec», continue le vice-président.

À l'abattoir de volailles Charron en Outaouais, très récemment, le syndicat a négocié une hausse de 11% avec un salaire d'entrée de 20 \$ l'heure dès la première année, alors qu'il s'établissait auparavant à 18 \$ l'heure. «Le travail à l'abattoir n'est pas facile. Il n'y a rien d'automatisé, c'est très dur sur le corps. Avec 18 \$, on était en dessous du salaire d'entrée des autres abattoirs, comme Olymel. On avait donc des problèmes de rétention et d'attraction», raconte Cédric Richer, trésorier du syndicat et membre du comité de négociation.

Au début de la négociation, l'employeur ne comprenait pas que l'ensemble des salarié-es soient autant derrière leur comité de négociation. «Lorsque nous sommes sortis d'une rencontre de négociation et que nous avons lancé le mot d'ordre de porter une casquette le lendemain, tout le monde l'a fait. L'employeur a vite compris qu'il ne négociait pas seulement avec quatre personnes, mais bien avec tous ses employé-es. Après, les choses ont déboulé rapidement. Mais ce qu'on retient, c'est que c'est en restant unis et soudés que nous avons réussi à l'obtenir, le 20 \$ l'heure», conclut M. Richer. ● **Eve-Marie Lacasse**

## ÉTUDE DE L'IRIS SUR LE TRANSPORT SCOLAIRE

# LE PROFIT À TOUT PRIX CAUSE LES BRIS DE SERVICE

Les bris de service dans le transport scolaire au Québec ont atteint des sommets ces dernières années, révèle une étude de l'IRIS dévoilée en septembre. La pénurie de personnel et les conflits de travail y sont pour quelque chose.

En 2024, 30 syndicats dans le transport scolaire se sont dotés d'un mandat de grève, sur 32 négociations dans le secteur. Parmi les 30 syndicats, 19 ont exercé la grève. Ce sont 200 bris par jour qui ont été enregistrés en moyenne en 2022-2023 et 137 en 2023-2024, touchant respectivement quelque 8000 et 5500 élèves.

## Le profit avant les enfants

À l'automne 2022, le gouvernement a allongé 130 millions afin, entre autres, de bonifier les salaires du secteur. En ne rattachant aucune somme à cet objectif, il a laissé le champ libre aux transporteurs pour accroître leurs profits. Dès les premières négociations, les membres de la CSN ont fait face à des employeurs qui ne voulaient pas partager cet argent.



Conférence de presse sur le dévoilement de l'étude de l'Iris concernant le transport scolaire, 5 septembre 2024

## Les grands transporteurs au cœur du problème

Le fonctionnement même de Transco, de Transdev ou de Sogesco, trois gros joueurs qui contrôlent en partie le secteur au Québec, va à l'encontre de l'intérêt public. Deloitte, qui n'est pas un allié naturel des syndicats, estime qu'un ren-

dement moyen de 8% avant impôt est tout à fait raisonnable dans ce secteur. Or, Sogesco, qui possède une trentaine de filiales au Québec, affiche un rendement moyen de 15,5% de 2014 à 2023, soit près du double. Pour arriver à cette forte rentabilité, cet employeur offre les pires conditions salariales. Résultat : Sogesco

est la championne des conflits de travail et des bris de service, le tout financé à 100% par de l'argent public, sans aucun risque pour elle.

## La gestion publique : un contrepoison ?

En 2011, le Vérificateur général du Québec estimait que 10 entreprises contrôlaient 35% du transport scolaire. Cette concentration atteint maintenant 40% du marché et inquiète l'IRIS.

Alors que moins de 1% du transport scolaire est sous gestion publique au Québec, dans le reste du Canada, il est bien souvent public, en tout ou en partie. Pour contrer la concentration de l'industrie et lutter contre la pénurie de main-d'œuvre, l'État québécois devrait augmenter la proportion de véhicules scolaires qu'il gère.

À cet égard, un projet pilote de transport scolaire public mené par le Centre de services scolaires des Affluents, dans Lanaudière, a permis de réduire de 95% les bris de service entre les années scolaires 2022-2023 et 2023-2024. Selon l'IRIS, cette piste de solution serait prometteuse pour garantir le service aux parents et à leurs enfants. ● **Martin Petit**



Jérémie Dickey du Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda-CSN

FONDERIE HORNE

## LA TRANSITION QUAND LA CRISE ÉCLATE

Les membres du Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (STMN-CSN) ne l'ont pas eu facile ces dernières années, la question environnementale s'étant invitée à leur fonderie à vitesse grand V avec la crise de l'arsenic.

« Ça nous est tombé dessus dans les médias, comme tout le monde », explique Jérémie Dickey, vice-président du syndicat. L'histoire a commencé avec le groupe Mères au front, vers 2019. « Le fameux test de détection de l'arsenic par les ongles a fait capoter tout le monde », se souvient le vice-président. Un taux d'arsenic anormal est trouvé chez les personnes, dont des enfants, qui habitent près de la fonderie de Rouyn-Noranda.

Une mobilisation citoyenne s'organise. « C'est parti en vrille », raconte Jérémie en se souvenant que certains employé-es se faisaient même traiter de tueurs d'enfants à l'épicerie! Des gens ont d'ailleurs quitté leur emploi en pensant que l'entreprise allait fermer. D'autres restaient, non sans stress.

« Au début, la distinction ne se faisait pas entre les travailleurs et les investisseurs sur la responsabilité de chacun », soutient-il. On a fait connaître le combat du syndicat, notamment devant le Tribunal administratif du travail, pour faire diminuer les poussières et le risque », rappelle-t-il en précisant que la présence d'arsenic dans l'air est passée de 1000 nanogrammes vers l'an 2000 à 48 nanogrammes en 2023. Notons qu'au moment de publier, Radio-Canada rapportait que le projet Aeris de Glencore pour réduire l'arsenic risquait d'être abandonné. Des mesures de réduction des émissions seraient proposées pour économiser, en raison de la concurrence des fonderies chinoises à bas prix.

Malgré tout, la crise a permis de faire avancer le dossier environnemental. « L'amélioration des mesures de santé et de sécurité à la fonderie, ça règle des problèmes en ville », résume Jérémie. Des progrès ont aussi été réalisés en « se servant des médias pour se faire entendre auprès de la population et pour inciter l'employeur à passer plus vite à l'action ».

« On voit qu'on peut faire du judo avec une crise en se servant de la force du débat public en environnement pour faire progresser nos usines et assurer leur avenir », conclut Kevin Gagnon, président de la Fédération de l'industrie manufacturière-CSN. ● **Thierry Larivière**

# LES SCIERIES DU QUÉBEC DANS LA TEMPÊTE

Quatre scieries syndiquées à la CSN (Rivière-aux-Rats, Petit Paris, Béarn et Val-d'Or) sont déjà ou seront bientôt fermées pour une durée indéterminée et des licenciements collectifs ont été annoncés dans trois d'entre elles.

Par **Thierry Larivière**



Les arrêts de travail sont habituels dans cette industrie cyclique qui se gouverne en fonction du prix du bois, lui-même lié aux mises en chantier, et indirectement aux taux d'intérêt. Mais cette fois, la situation semble plus sérieuse.

Pour les industriels en coalition, la crise s'expliquerait par le régime forestier qui induit un manque de prévisibilité sur l'approvisionnement et des coûts élevés pour la fibre. Il s'agit d'une plainte de longue date de l'industrie. Mais la réalité est plus complexe. « C'est arrivé comme une bombe », raconte Herman Martel, président du Syndicat des employé-es de la scierie de Rivière-aux-Rats-CSN et nouveau responsable du secteur forestier à la FIM-CSN, en parlant de la situation dans sa scierie. Le syndicat voyait venir le problème en raison du séchoir à bois déficient. Par rapport aux pires périodes passées, il s'était accumulé deux fois plus de bois dans la cour à scierie! Il a alors interpellé l'employeur, qui s'est voulu rassurant. Une semaine plus tard, un quart de travail était fermé. Le patron disait alors vouloir garder son monde jusqu'en décembre. Le couperet est tombé avec l'annonce de la fermeture de l'usine pour une période indéterminée, le 20 décembre.

### Une bulle orchestrée ?

« Ça donne l'impression que cette bulle (énorme surplus de bois) a été orchestrée pour faire accepter une fusion ou une acquisition de notre usine », souligne aujourd'hui Herman Martel. Il faut dire que des mandataires de la compagnie Arbec ont fait des tests de sol à l'usine de Rivière-aux-Rats. Le président croit que son propriétaire actuel (Résolu) manque de transparence. Plusieurs autres indices nous laissent croire que des transactions pour l'acquisition de scieries

sont en cours dans au moins trois régions du Québec. Tout ceci demeure toutefois à confirmer.

Notons que l'achat d'une scierie permet de récupérer sa garantie d'approvisionnement en bois de la forêt publique, ce qui représente le carburant essentiel de cette industrie. « Je crains que cette consolidation se fasse sur le dos des travailleurs », ajoute Herman Martel en précisant qu'il faudrait, pour son usine, un investissement dans un séchoir performant, une plus grande prévisibilité et une meilleure communication du gouvernement sur les coupes qu'il autorise en forêt publique. Pour le moment, les travailleurs forestiers doivent souvent changer de secteur ; il faut aussi déplacer la machinerie, tracer des chemins... Une meilleure planification permettrait de partager les coûts pour les chemins avec d'autres utilisateurs et éviterait des erreurs, comme la coupe d'une érablière en territoire autochtone.

### Consolidations à la rescousse

Les acquisitions d'entreprises forestières ne se réalisent pas seulement à petite échelle. La scierie de Rivière-aux-Rats est d'ailleurs passée de Résolu à Tembec, dorénavant deux filiales de Paper Excellence, une multinationale indonésienne. Avec les feux de forêt plus importants et les mesures à venir pour protéger le caribou forestier, les industriels craignent de manquer de bois et il devient plus difficile que jamais d'avoir des garanties d'approvisionnement. La tendance habituelle à la consolidation des usines s'en trouve donc accélérée. Par ailleurs, l'incertitude reliée à l'augmentation des tarifs sous l'ère Trump n'aide en rien la stabilité de certaines scieries qui ont les reins moins solides financièrement.

### Moratoire demandé

« La ministre Maïté Blanchette Vézina tarde à venir en aide aux travailleuses et aux travailleurs des villages perdants dans cette restructuration. L'industrie prend des décisions dans l'ombre, alors que le gouvernement détient pourtant le gros bout du bâton en contrôlant les garanties d'approvisionnement », analyse Dominic Tourigny, vice-président de la FIM-CSN et responsable du secteur forestier. Celui-ci demande un moratoire sur le transfert des garanties d'approvisionnement, tant qu'un plan sérieux ne sera pas élaboré pour permettre aux communautés forestières ainsi qu'aux travailleurs du bois de passer à travers la tempête actuelle. ●



En haut : La scierie de Rivière-aux-Rats  
Ci-dessus : Herman Martel du Syndicat des employé-es de la scierie de Rivière-aux-Rats-CSN et Dominic Tourigny de la FIM-CSN

UNION DES FORCES

# P'TIT MUSÉE, P'TITE MISÈRE : QUE C'EST QU'ON PEUT FAIRE ?

**A** lors que le gouvernement du Québec carbure plus à l'allocation de fonds publics pour les Kings de Los Angeles que pour ses propres institutions muséales, plusieurs fronts de lutte se forment dans le milieu culturel. Le secteur muséal n'est pas en reste. Trois syndicats de travailleuses et de travailleurs de musées ont décidé d'unir leurs forces.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Musée de la nation huronne-wendat, le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Cosmodôme, le Syndicat des employé-es de la Cinémathèque québécoise et le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Musée des beaux-arts de Sherbrooke ont récemment formé le Syndicat national des employé-es des musées-CSN, lequel est affilié à la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN).

Un rapport de décembre 2022 commandé par la FNCC-CSN fait état de la situation des musées. Les salarié-es, particulièrement dans les plus petits musées situés en région, ont des conditions de travail précaires et des salaires souvent faméliques. Le manque de

personnel est fréquent et les difficultés de rétention et d'attraction du personnel sont grandes. L'absence de financement public à la mission – un financement stable et récurrent – explique en grande partie cette situation.

Les musées doivent donc faire des pieds et des mains pour trouver d'autres sources de financement. Comme les recettes d'entrées sont loin d'être suffisantes, plusieurs cherchent d'autres sources en développant des projets spécifiques, mais qui ont une fin. On retourne donc à la case départ.

« Les moyens manquent cruellement vu le manque d'intérêt politique de nos gouvernants envers les musées et la culture de manière générale. Ce n'est pas que notre employeur ne souhaite pas améliorer nos conditions de travail et nos salaires. Mais il n'a à peu près aucune marge de manœuvre pour augmenter ses revenus », souligne Geneviève Gagnon de la section Musée de la nation huronne-wendat et nouvelle secrétaire du syndicat national.

Guillaume Laurin, le nouveau président du syndicat national et employé du Cosmodôme, conclut : « Pour ce tout nouveau rassemblement de nos forces, il est essentiel de



Le Musée de la nation huronne-wendat à Wendake

bien connaître nos réalités mutuelles. Nous prendrons le temps d'évaluer ensemble la situation des employé-es de musées afin de nous doter d'objectifs précis. Établir un plan d'action nous permettra ensuite d'améliorer et d'uniformiser nos conditions de travail », complète-t-il. ● **Eve-Marie Lacasse**

## FAIRE.LE.POINT

### LE BALADO DU NUMÉRO

#### L'EXPERTISE PUBLIQUE AU SERVICE DE LA POPULATION À LA STM

Le travail de l'ombre des employé-es de l'entretien de la Société de transport de Montréal (STM) permet à des milliers de personnes de prendre le transport collectif chaque jour. L'entrevue d'un travailleur de la STM, Kevin McLean, avec la secrétaire générale de la CSN, Nathalie Arguin, nous plonge dans le quotidien de ces travailleurs essentiels.

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



Les 2400 membres du Syndicat du Transport de Montréal-CSN veillent à l'entretien des autobus et du métro de Montréal, de jour comme de nuit. De l'électricien traction en passant par le réparateur d'escaliers roulants, du mécanicien en infrastructure au préposé à l'entretien, ils font tous et toutes un travail minutieux pour veiller à ce que les autobus et les métros se présentent à l'heure chaque jour.

C'est frappant de les entendre, les employé-es de la STM ont à cœur de bien prendre soin des infrastructures.

Kevin McLean travaille à l'entretien mécanique du métro. Il explique que le personnel a dû créer de toutes pièces un outil pour réparer les portes papillons des stations, lesquelles distinguent notre métro dans le monde. Plutôt difficiles à ouvrir par grands vents, ces portes doivent être bien entretenues pour faciliter l'entrée dans le métro.

« La visite de la STM avec des travailleurs nous amène à constater qu'ils connaissent les infrastructures comme le fond de leur poche. C'est

rassurant de savoir qu'ils veillent au grain pour nous aider à nous déplacer », explique Nathalie Arguin, secrétaire générale de la CSN.

Leur expertise prend plusieurs formes. Les dépanneurs de la voie s'assurent en tout temps que les rails du métro sont libres pour que le service se poursuive. D'ailleurs, une part importante des arrêts de service est due à des objets échappés par des usagers et des usagers sur la voie. Bruno Marion explique : « Chaque fois que nous devons aller récupérer un objet sur la voie, comme un ballon ou un portefeuille, un processus s'enclenche pour faire cesser tous les trains à quai en même temps. »

Le privé prend de plus en plus de place à la STM. « Nous pouvons faire le travail à moindre coût. Quand on intervient, on agit en prévention et avec une vision d'ensemble, pas seulement pour réparer telle ou telle pièce. C'est pourquoi on continue de lutter contre la présence grandissante du privé. Pour y arriver, il faut améliorer nos conditions de travail et nos salaires, car avec l'inflation des dernières années, la STM a du mal à garder son personnel d'expérience. On ne voyait pas ça avant et on veut profiter de notre prochaine négociation pour réparer les pots cassés », lance le président du syndicat, Bruno Jeannotte. ●

**Hubert Forcier**

# LE POINT. EN BREF



## 50 ANS D'HISTOIRE FÉMINISTE

L'origine du comité de la condition féminine de la CSN remonte à 1952. À l'époque, un premier comité féminin est fondé au sein de la centrale. Il faudra toutefois attendre le mouvement de libération des femmes des décennies suivantes pour que soit créé, en 1974, le comité national de la condition féminine.

En 50 ans, les féministes du mouvement en ont vécu des luttes! Autonomie économique, droits familiaux, santé et sécurité des femmes au travail, droit à l'avortement, élimination de la violence faite aux femmes... Autant de batailles qui visent l'émancipation économique, politique et sociale des femmes, au travail comme dans toute la société.

Pour visionner la vidéo sur le 50<sup>e</sup> anniversaire du comité confédéral de la condition féminine, visitez [csn.qc.ca/cf50](https://csn.qc.ca/cf50).

Sororité!

UNE PHOTO DES ARCHIVES CSN

## LE QUÉBEC CÉLÈBRE LES 25 ANS DE LA PRATIQUE SAGE-FEMME

L'année 2024 coïncide avec le 25<sup>e</sup> anniversaire de la légalisation de la pratique sage-femme au Québec. En septembre 1999, le gouvernement du Québec reconnaissait légalement cette profession. Aujourd'hui, plusieurs organisations, dont Le Regroupement Les sages-femmes du Québec (RSFQ) affilié à la Confédération des syndicats nationaux, célèbrent sous le thème « 25 ans au cœur du bien-être ».

Pour le RSFQ, qui compte quelque 250 membres, cet anniversaire se veut l'occasion de souligner le rôle essentiel des sages-femmes dans le milieu de la santé, et l'impact profond qu'elles



ont sur la vie de nombreuses familles à travers le Québec. La légalisation de la pratique sage-femme a aussi amené la reconnaissance de leur approche et de leur expertise uniques. Selon la Coalition pour la pratique sage-femme, ces

professionnelles de la santé contribuent non seulement à des accouchements sécuritaires, mais prodiguent aussi des soins respectueux, personnalisés et centrés sur les besoins de la mère et du nouveau-né. Cela dit, malgré tout le chemin parcouru en 25 ans, le défi de la reconnaissance de la pratique sage-femme demeure toujours d'actualité.

# 19 409

C'est le nombre de signatures récoltées par les quelque 12 500 travailleuses en centre de la petite enfance dans une pétition déposée à l'Assemblée nationale pour appuyer leurs revendications. En négociation difficile avec le gouvernement, elles proposent notamment des solutions pour régler la pénurie de personnel et les bris de services qui menacent le réseau.

## LE PREMIER SYNDICAT CHEZ STARBUCKS AU QUÉBEC S'ENTEND AVEC L'EMPLOYEUR

Le 14 novembre au soir, les membres du Syndicat des employé-es de la restauration-CSN, section Café Starbucks, ont adopté leur nouveau contrat de travail.

Avec des taux horaires bonifiés d'environ 5 à 10% la première année et de 2% pour chacune des années suivantes, l'ajout de plusieurs congés sociaux, un encadrement de la gestion des pourboires désormais applicable aux absences ainsi qu'aux vacances et d'importants gains en matière de conciliation travail-études et de santé-sécurité au travail, cette première convention vient donner un solide coup de barre au secteur de la restauration. Un syndicat pour se faire respecter dans ce domaine, c'est très fort.

Voir la vidéo : [csn.info/vid1240](https://csn.info/vid1240)



# BIENVENUE. À LA CSN

Entre le 22 janvier et le 7 novembre 2024, 34 nouveaux syndicats (ou accréditations) représentant 2303 salarié-es ont reçu la confirmation qu'ils adhèrent à la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

## ABITIBI-TÉMISCAMINGUE-NORD-DU-QUÉBEC

- S AVOCATES ET AVOCATS DE L'AIDE-JURIDIQUE DE L'ATNDQ (FP-CSN)

## BAS-SAINT-LAURENT

- STT DES BÂTISSEURS DE LA POCATIÈRE (FSSS-CSN)
- STT DE CASCADES CABANO (FIM-CSN)
- SE TRANSPORT MÉDICAL DE LA CAPITALE-NATIONALE TRANSPORT INTER-HOSPITALIER (FSSS-CSN)

## CŒUR DU QUÉBEC

- S RÉGIONAL DES EMPLOYÉ-ES MUNICIPAUX DU CENTRE-DU-QUÉBEC, SAINT-VALÈRE (FEESP-CSN)
- STT DE LA MICRO-BRASSERIE LE TROU DU DIABLE (FC-CSN)
- STT DE SOCIÉTÉ LAURENTIDE (FIM-CSN)

## CÔTE-NORD

- STT DE LA SOCIÉTÉ ALZHEIMER DE LA CÔTE-NORD (FSSS-CSN)

## LANAUDIÈRE

- STT DE LA FÉDÉRATION DES CLUBS DE MOTONEIGISTES DU QUÉBEC (FEESP-CSN)

## LAURENTIDES

- STT DU CASINO DU MONT-TREMBLANT (FEESP-CSN)
- ST EN CPE RÉGION LAURENTIDES, LES TRÉSORS DE LOULOU (FSSS-CSN)

## MONTÉRÉGIE

- S DES RÉSIDENTES ET RÉSIDENTS ET INTERNES DE LA FACULTÉ MÉDECINE VÉTÉRIKAIRE (FNEEQ-CSN)
- STT DES RÉSIDENCES ET CENTRES D'HÉBERGEMENT PRIVÉS DE LA MONTÉRÉGIE, MANOIR DEAUVILLE (FSSS-CSN)

## MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

- STT DE L'ENTRETIEN DE LA PLACE VILLE-MARIE (FEESP-CSN)
- S DES CHAUFFEUSES ET CHAUFFEURS DE BERLINE TRANSCO (FEESP-CSN)
- STT DES CPE DE MONTRÉAL ET LAVAL, OASIS DES ENFANTS (FSSS-CSN)
- STT DU COMMERCE, PRODUITS DES CHAMPS (FEESP-CSN)
- STT DES CPE DE MONTRÉAL ET LAVAL, BISCUIT (FSSS-CSN)
- STT DE L'HÔTEL BIRKS, VALET-PORTIER, RÉCEPTIONNISTE (FC-CSN)
- STT DE L'HÔTEL BIRKS, MINI-BAR ET SERVICE DE COUVERTURES (FC-CSN)
- STT DES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, TOTAL LUBRIFIANTS CANADA (FIM-CSN)
- STT EN INTERVENTION COMMUNAUTAIRE, PROJETS AUTOCHTONES DU QUÉBEC (FSSS-CSN)
- ASSOCIATION DES ÉTUDIANT-E-S DIPLÔMÉ-E-S EMPLOYÉ-E-S DE MCGILL (FNEEQ-CSN)
- STT EN INTERVENTION COMMUNAUTAIRE, SENTIER URBAIN (FSSS-CSN)
- STT DES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, DIRECTEURS - SUBARU DES SOURCES (FIM-CSN)
- SN DES EMPLOYÉ-ES DES MUSÉES, LA CINÉMATHÈQUE QUÉBÉCOISE (FNCC-CSN)

## OUTAOUAIS

- ST EN CPE DE L'OUTAOUAIS S.T.C.P.E.O. - RÉSEAU PETITS PAS (FSSS-CSN)

## QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES

- SE DE TRANSPORT MÉDICAL DE LA CAPITALE NATIONALE TRANSPORT INTER-HOSPITALIER (FSSS-CSN)
- S DU PERSONNEL ENSEIGNANT AU DEP DU CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY (FNEEQ-CSN)
- SEE DU COLLÈGE SAINT-CHARLES-GARNIER (FNEEQ-CSN)
- STT D'INDIGO PARC CANADA, ODÉON (FC-CSN)
- STT DES CPE DE QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES, PELUCHE (FSSS-CSN)
- STT DES CPE DE QUÉBEC-CHAUDIÈRE-APPALACHES, LA P'TITE CHUTE (FSSS-CSN)
- STT DU COMMERCE, VILLAGE VACANCES VALCARTIER, ASSISTANTS-SAUVETEURS (FC-CSN)

## LES 100 ANS DE LA CSN-CONSTRUCTION

# UNE HISTOIRE À RACONTER

Le 4 octobre 1924, dans l'édifice de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) à Montréal, les délégués de 14 syndicats fondent une fédération qui deviendra la CSN-Construction. Ces syndicats catholiques sont vite rejoints par d'autres, confessionnels ou non : la syndicalisation des ouvriers du bâtiment est ainsi lancée aux quatre coins du Québec. Cent ans de syndicalisme québécois dans la construction retrace l'histoire de luttes menées sans compromis, de batailles jamais menées par d'autres pour le droit au travail dans des conditions décentes, pour la parité des salaires entre les régions et pour l'atteinte d'une sécurité d'emploi toujours fragilisée par l'arbitraire des patrons. Cette sécurité d'emploi, elle est aussi mise à rude épreuve par l'action d'unions cherchant à tout prix à prendre le contrôle des chantiers. Ce faisant, elles privent des ouvriers et des ouvrières de pouvoir travailler dans leur patelin juste parce que ces personnes ne sont pas membres du « bon » syndicat. Cette dynamique donnera lieu à de dramatiques épisodes d'intimidation et de violence. Le livre retrace aussi le chemin parcouru pour réduire le nombre d'accidents et de maladies professionnelles dans cette industrie qui reste la plus meurtrière au Québec.



Disponible au centre de documentation de la CSN

## LA CSN TIENT SA PREMIÈRE JOURNÉE DE LA TRANSITION JUSTE

Le 22 novembre se tenait à Drummondville la première Journée de la transition juste de la CSN sous le thème Vert la transition. Des conférencières et conférenciers, dont Jérôme Dupras, chercheur en économie écologique et membre du groupe Les Cowboys Fringants, sont venus expliquer la façon dont la transition écologique se présente dans les milieux de travail et comment les syndicats peuvent jouer un rôle positif pour faire avancer les choses sur ce plan.

La transition écologique ne se présente pas toujours en douceur, qu'on en parle au Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda-CSN. La crise de l'arsenic a secoué la municipalité de Rouyn-Noranda, notamment pendant la dernière élection provinciale. Des représentantes et représentants du secteur du transport scolaire ainsi que des syndiqué-es municipaux et du secteur de la santé étaient aussi sur place pour prendre part aux échanges : le récit de leur expérience et des moyens mis en place pour assurer cette transition a été fort enrichissant pour cette première édition de l'événement, qui fut une réussite.

Yvan Duceppe, trésorier de la CSN et responsable du dossier de la transition juste



## UN PONT FABRIQUÉ À L'ÉTRANGER POUR L'ÎLE D'ORLÉANS

Lors d'une conférence de presse qui s'est tenue devant le pont de l'île d'Orléans, le 8 juillet dernier, François Enault, 1<sup>er</sup> vice-président de la CSN, a été sans équivoque : « Ce pont signature devrait être fabriqué au Québec. On ne peut pas exclure les manufacturiers réputés du Québec en demandant des modes de fabrication qui n'ont pas fait leurs preuves dans notre climat hivernal. »

Le consortium espagnol responsable de la réalisation du pont n'a cependant d'autre choix que de se conformer aux directives ministérielles restrictives.

« À la veille de la fabrication annoncée du troisième lien et de plusieurs projets de transport en commun, il est primordial que le gouvernement du Québec envoie le bon signal et exige la part maximale de contenu canadien dans ses appels d'offres. Il faut qu'il agisse de façon à donner une chance réelle à notre industrie. Les Américains et les Européens ne se gênent pas pour favoriser leur industrie nationale », souligne Dominic Tourigny, vice-président de la Fédération de l'industrie manufacturière-CSN. « Un troisième lien européen ou chinois tournerait le fer dans la plaie », renchérit ce dernier.

Sur la photo : François Proulx-Dupéré du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches-CSN, François Enault de la CSN et Steve Giroux du Syndicat des employé-es de Canam ponts-CSN

# TOUT LE MONDE APPORTE SON GRAIN DE SEL (OU DE SABLE!)

Plonger dans le livre *Organiser, mobiliser, gagner : guide de renouveau syndical*, c'est revenir à la base de l'implication syndicale. C'est prendre un pas de recul sur son action pour mieux comprendre son importance, qu'on milite depuis peu ou qu'on soit une personne d'expérience dans son syndicat.

L'ouvrage est une adaptation québécoise du guide *Secrets of a Successful Organizer* de Labor Notes par le conseiller syndical de la CSN, Alain Savard. Son but est d'offrir une démarche « pour planifier des actions collectives qui fonctionnent ».

Certaines des 8 leçons ou des 47 « secrets » relèvent du gros bon sens. Et c'est vrai. Pour attirer plus de personnes aux assemblées, il faut interpeller les membres sur les enjeux qui les concernent. Logique. Mais pour savoir quels sont ces enjeux, il faut leur poser des questions et surtout, les écouter plus que leur parler.

À cette fin, prendre le temps de tenir des rencontres avec chacune et chacun des membres pour connaître leurs préoccupations est primordial. Il faut aussi chercher à les impliquer le plus possible en leur demandant de poser des actions simples et ciblées, comme porter un chandail d'une couleur précise ou encore signer une pétition. L'objectif n'est pas d'atteindre 100% de participation le premier jour des moyens de pression, mais d'inclure progressivement les gens selon leur niveau de militantisme.

**ORGANISER, MOBILISER, GAGNER** ÉDITIONS ÉCOSOCIÉTÉ, 2024, 256 PAGES

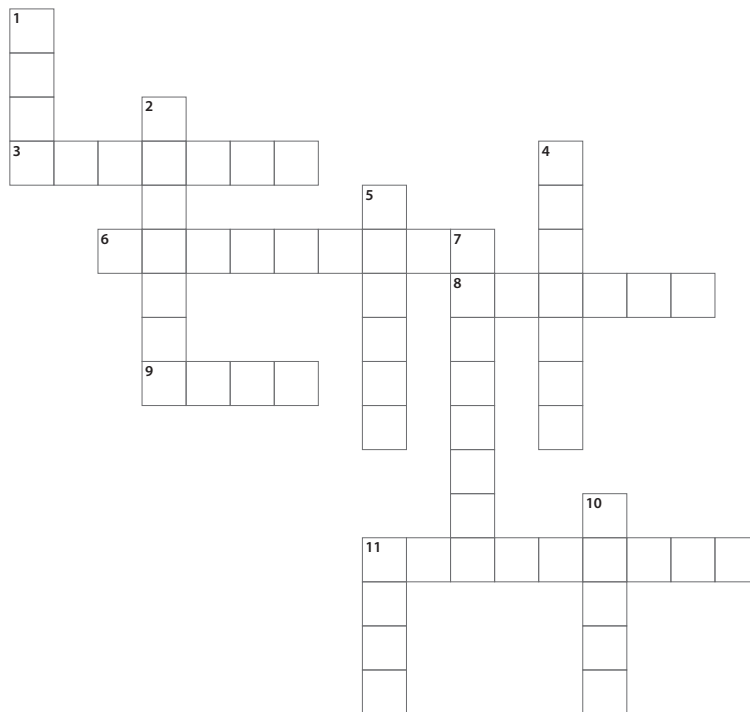
Le guide est rempli d'exemples de syndicats américains, canadiens et québécois qui ont mobilisé leurs membres sur des enjeux de premier et de deuxième front. Ces illustrations permettent de voir comment il est possible pour un syndicat de se positionner comme acteur de changement, de réaliser des gains en dehors des périodes de négociation et d'augmenter la mobilisation.

Le guide recourt à la cible d'un jeu de fléchettes pour représenter la constellation des membres en cinq paliers : le noyau, les militantes et militants, les sympathisantes et sympathisants, les désengagés et les hostiles. Le but est d'amener peu à peu chaque personne vers le centre pour solidifier le noyau et la relève.

Le guide n'a pas la prétention de nous permettre à tout coup de gagner nos luttes. Au contraire, l'auteur le mentionne clairement : « Vous perdrez plus souvent que vous gagnerez », mais chaque échec vient avec un apprentissage pour la suite. ●

Nicolas St-Germain

Pour consulter : [librairie@csn.qc.ca](mailto:librairie@csn.qc.ca)



## MOTS ENTRECROISÉS

### AVEZ-VOUS BIEN LU VOTRE NUMÉRO ?

#### Horizontalement

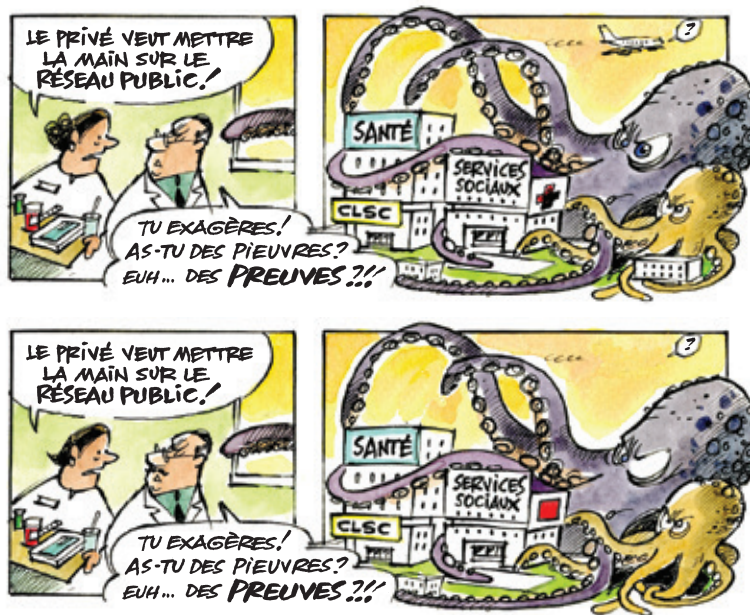
- 3. Le syndicat de cet abattoir a récemment obtenu un salaire d'entrée de 20 \$ l'heure dès la première année de la convention.
- 6. Entreprise qui a congédié injustement presque tous ses employés nouvellement syndiqués pour les remplacer par des travailleurs d'agence non syndiqués.
- 8. Lieu où les éducatrices aident les enseignantes et les enseignants.
- 9. Hôpital où la cohabitation entre deux urgences a créé des situations extrêmes.
- 11. Coupes radicales dans les services publics.

#### Verticalement

- 1. Prénom de l'ancien président de la CSN décédé en juin dernier qui a co-écrit un livre sur l'histoire du Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield-CSN, dont il a été une figure marquante.
- 2. Le syndicat de cette fonderie a travaillé pour la réduction du taux de cette substance délétère dans l'air. Le nom de cette substance ?
- 4. Dilemme devant lequel des travailleurs et des travailleuses se retrouvent parfois quand vient le temps de faire la grève. Conflit de...
- 5. Multinationale qui agit comme un cancre en matière de relations de travail.
- 7. Secteur d'activité où les fermetures et les licenciements collectifs s'enchaînent.
- 10. Près de 4000 personnes se sont rassemblées à Trois-Rivières pour protester contre sa présence grandissante en santé.
- 11. Travailleuses et travailleurs à domicile qui améliorent la qualité de vie de personnes vulnérables au quotidien.

## LE JEU DES SEPT DIFFÉRENCES

par Boris



# PAS DE PROFIT SUR LA MALADIE

POUR UN RÉSEAU **VRAIMENT** PUBLIC

