Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN CSN

unité

Conseil central
du Montréal
métropolitain–CSN

Octobre 2016
volume 30
numéro 6

SECTEUR DE L'HÔTELLERIE

RÉSOLU ET SOLIDAIRE!

Conseil central du Montréal métropolitain CSN

unité

L'organe officiel
du Conseil central
du Montréal métropolitain–CSN
est publié à 2 600 exemplaires
Responsable :
Manon Perron
Coordination et rédaction :
Emmanuelle Proulx
Conception graphique :
Jean Gladu
Montage :
Julie Lampron-Lemire
Correction des textes :
Michèle Delsemme
Photographies : Jean-François Coutu, Michèle Delsemme, Michel Giroux, Julie Lampron-Lemire et Emmanuelle Proulx
Illustration : Rachel Desjardins
Impression : Accent Impression
Distribution : CSN
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
http : //www.ccmm-csn.qc.ca
Pour abonnement :
julie.lampron-lemire@csn.qc.ca
Téléphone : 514 598-2021
Télécopieur : 514 598-2020

À l'agenda

Octobre

5
Assemblée générale
3-4
Délégué-e syndical
5-6
Initiation à la santé sécurité du travail
5-6
Les réseaux d'entraide
7 et 21
SGS logiciel de trésorerie
11-12
Information dans notre syndicat
13-14
Mobilisation
17
Comité de surveillance
21
Secrétariat
24-25-26
Exécutif syndical 1

coup d'œil sur l'assemblée

Prêt pour le nouveau mandat

À l'assemblée générale de septembre, la présidente du conseil central a rappelé quelques-unes des luttes qui se sont menées au cours de l'été. Elle a qualifié de décevants les résultats de la campagne de maraudage dans la construction, alors que les conditions de travail y sont mises à mal par la course à la productivité et aux profits. Dominique Daigneault a remercié les travailleuses et travailleurs qui, par leur maintien ou leur adhésion, ont fait confiance à la CSN-Construction durant ce maraudage. Puis, elle a applaudi le courage des employé-es de la résidence privée Les Jardins de Jouvence, en grève au début du mois de juillet. Ces travailleuses luttent pour améliorer leur sort, mais malgré leur détermination, l'appui des résidents et de la population locale, l'employeur demeure inflexible. « Il faudra suivre cette lutte de près », a insisté la porte-parole. On a aussi souligné une importante grève menée en Inde, début septembre, par quelque 180 millions de travailleuses et de travailleurs pour dénoncer, entre autres, la privatisation de certains services publics et pour exiger une hausse généralisée des salaires, particulièrement du salaire minimum. Enfin, Dominique Daigneault a salué le travail des militantes et militants qui ont fait signer, ces derniers mois, la pétition pour le salaire minimum à 15 $ l'heure. « Cet automne, on franchira une autre étape, entre autres lors d'une campagne d'actions coordonnées par le Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS), qui se déroulera du 7 au 17 octobre. Cette lutte sera une des grandes priorités du conseil central », a conclu la présidente.

Michel Paré, président du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Bonaventure (CSN) a par la suite fait état des avancées dans la négociation coordonnée du secteur de l'hôtellerie. Monsieur Paré a rappelé les revendications syndicales, lesquelles portent sur la reconnaissance des années de service, une meilleure protection des emplois et de meilleures compensations, et des hausses salariales qui tiennent compte de la croissance dans le secteur. Tous les syndicats qui participent à cette 9e négociation coordonnée se sont rencontrés le 22 juillet afin de faire le point sur la situation dans chacun des hôtels. On fait alors le même constat partout : les directions tardent à s'engager sérieusement dans le processus de négociation. En août, les syndicats décident donc de se doter de mandats de moyens de pression et d'une banque de 72 heures de grève pour faire bouger les choses aux tables de négociation. « La conjoncture économique est plus favorable que jamais. Nous sommes en droit d'exiger notre juste part de la croissance dans ce secteur », a terminé monsieur Paré. Ensuite, on a procédé à des élections.

Élections

Ont été élu-es à la délégation du conseil central au conseil confédéral de la CSN : Zoé Décarie, Philippe de Grosbois, Mona Edma, Richard Gagnon, Benoît Lacoursière, Véronique Marsan, Robert Poisson, Martin Renaud, Valéry Robichaud, René Rochon, Benoit Taillefer et Simon Turbide.
Ont été élu-es au comité de surveillance : Sylvie Joly, Félix Sylvestre et Maxime Vallée-Landry.
Ont été élu-es au comité des lettres de créance : Mona Edma, Richard Ledoux et René Rochon.

SUITE À LA PAGE 10 : MANDAT

Organisme régional affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), le Conseil central du Montréal métropolitain–CSN regroupe plus de 106 000 membres des secteurs public et privé, répartis au sein de près de 400 syndicats à Montréal, à Laval et dans le Grand Nord du Québec.

Conseil central du Montréal métropolitain–CSN
www.ccmm-csn.qc.ca

éditorial

15 $ l'heure : une juste revendication

Manon Perron
Secrétaire générale du CCMM–CSN

La revendication pour un salaire minimum à 15 $ l'heure a fait couler beaucoup d'encre depuis l'été. Le Forum social mondial a mis de l'avant cet enjeu. La CSN a pris position au mois de juin en faveur d'une telle revendication, tandis qu'à la FTQ, celle-ci s'est transportée dans la négociation du Syndicat des employé-e-s du Vieux-Port de Montréal. Peu à peu, l'idée de faire campagne prend forme et l'importance d'unir nos forces s'impose. Le Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS) est à pied d'œuvre pour coaliser le plus largement possible et le conseil central appuie cette démarche.

Déjà, le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), membre actif du FDNS, a mobilisé ses membres en s'organisant avec d'autres groupes de Montréal sous le thème *15 $ maintenant.* Les militantes et militants des comités des fronts de lutte ont été très actifs cet été en faisant signer la pétition initiée par Alternative Socialiste. Québec solidaire entend la déposer à l'Assemblée nationale cet automne. À l'instar de la campagne étatsunienne *Fight for $15*, le FDNS veut être le plus représentatif des travailleuses et travailleurs à statut précaire. De plus, au printemps dernier, le FDNS a uni ses forces au Collectif pour un Québec sans pauvreté. Un thème rassembleur a été convenu, soit la campagne 5-10-15 : 5 pour que les travailleuses et travailleurs puissent recevoir leur horaire de travail cinq jours à l'avance, 10 pour dix jours de congés payés en raison de maladie ou de responsabilités familiales et 15 pour un salaire minimum à 15 $ l'heure. On propose des modifications essentielles à la Loi sur les normes du travail en plus de réclamer un salaire minimum permettant de se sortir de la pauvreté. Le travail accompli jusqu'à maintenant rejoint la position que nous avons développée au conseil central. À titre de membre de cette coalition, nous nous sommes engagés à l'organisation d'une campagne politique porteuse et mobilisante. La réflexion amorcée avec le comité droit au travail, depuis l'automne 2015, a mené à une prise de position favorable de l'assemblée générale et du 36e congrès.

Campagne d'action

Le FDNS a tablé sur une première campagne qui débutera le 7 octobre, Journée mondiale pour le travail décent, pour se terminer le 17 octobre, Journée pour l'élimination de la pauvreté. Une conférence de presse marquera le début de cette campagne qui sera ponctuée d'actions variées. Partout au Québec, les groupes seront invités à organiser des sorties publiques ou des actions de mobilisation et de visibilité. À Montréal, une manifestation, le 15 octobre, est en préparation en coordination avec le CTI.

Maintenant que le débat est bien engagé, il est impératif de déployer une grande mobilisation puisque les forces qui s'opposent à cette revendication ne sont pas à sous-estimer. Ces dernières années, un argumentaire crédible s'est développé pour sortir de la pauvreté des milliers de travailleuses et travailleurs grâce à un salaire minimum à 15 $ l'heure. Les indices développés par l'IRIS ont été contestés, mais sont difficilement réfutables. L'expérience nous démontre plutôt que l'amélioration du salaire minimum stimule l'économie. Ce sont surtout les inégalités de revenus à la faveur du 1 % qui nuisent à la croissance économique, selon des économistes du FMI. Le débat a provoqué une réaction mitigée au gouvernement du Québec. Le ministre des Finances, Carlos Leitão, s'est montré tiède à l'idée d'augmenter le salaire minimum, puis Philippe Couillard a avancé l'idée d'un plan sur plusieurs années comportant des hausses appréciables du salaire minimum. Malgré ces prises de positions contradictoires, la Fédération des chambres de commerce du Québec s'est opposée catégoriquement à toute forme d'augmentation substantielle du salaire minimum. Le mouvement prend de l'ampleur, nous aurons à le nourrir d'un important travail d'éducation politique et de mobilisation.

Croissance urbaine et réduction des GES

Agir sur le développement territorial

Planifier une croissance urbaine à faible impact climatique, est-ce possible ? C'est réalisable si on développe des villes et des quartiers axés sur une forte densité pour permettre une plus grande offre de transport public, de services, de commerces de proximité, d'espaces publics de qualité et de bâtiments efficaces et confortables, estime Vivre en Ville, un organisme qui travaille au développement de collectivités viables. « L'angle de la planification urbaine est porteur pour l'avenir de nos villes », soutient Christian Savard, directeur général de l'organisme. « Il faut développer des villes plus denses et offrant plus de mobilité si on veut atteindre la cible ambitieuse de réduction des gaz à effet de serre (GES) que s'est fixée le Québec[1]. »

Dans son ouvrage *De meilleures villes pour un meilleur climat*, Vivre en Ville expose le rôle crucial des villes dans la lutte aux changements climatiques et suggère plusieurs moyens pour y arriver.

Par exemple, il faut *s'assurer du caractère exemplaire de chaque nouvelle construction* et que celle-ci présente un bilan carbone remarquable dans tout son cycle de vie. Dans cet esprit, non seulement faut-il bâtir des habitations écoénergétiques, mais le choix de leur emplacement est également stratégique : « Plusieurs secteurs des villes et des villages québécois déjà bien desservis en transport en commun et en services de proximité comportent encore

Les Jardins Gamelin, mis en place pour une deuxième année à la Place Émilie-Gamelin, sont un exemple à suivre. Non seulement ce projet démocratise l'agriculture urbaine, mais il permet aussi de développer une cohésion sociale dans le quartier.

nombre de parcelles sous-utilisées : espaces vacants, stationnements de surface, bâtiments de faible densité, etc. Les ménages et activités qui pourront s'y installer auront d'emblée un bilan carbone enviable[2].»

Il faut également *consolider les milieux dont le bilan carbone est bon*. À ce chapitre, l'organisme rappelle que d'ici 2030, quelque 400 000 ménages supplémentaires s'ajouteront au Québec. L'offre immobilière qui sera alors développée aura un impact important sur les émissions de GES. Jugeant que tous ces nouveaux ménages ne pourront s'installer dans les milieux centraux, Vivre en Ville suggère que le développement se fasse dans des secteurs présentant un potentiel de requalification, c'est-à-dire dans des quartiers disposant déjà de certains services. Une plus grande densité dans ces secteurs permettra un développement plus structurant. Par ailleurs, il importe de rappeler que la proximité des emplois et des différents services et leur accessibilité par transport public assurent une plus grande équité sociale. Dans de tels milieux de vie, peu importe les revenus, toutes et tous peuvent prendre part à la vie en société.

Pour une politique nationale

Plusieurs autres stratégies sont également proposées, que ce soit la planification réfléchie du territoire, le développement de l'offre de transport collectif, la création de milieux de vie attrayants et performants, des pratiques de gestion adaptées aux changements climatiques et l'adoption d'une politique nationale en matière d'aménagement du territoire et d'urbanisme. À ce chapitre, Vivre en Ville soutient que l'action du gouvernement sur cette question « est actuellement dispersée dans de nombreux textes législatifs et autres politiques, éparpillés entre autant de domaines, et se déploie sans vision d'ensemble[3] ». D'ailleurs, il y a tout juste un an, l'alliance ARIANE regroupant divers groupes était formée afin que l'aménagement du territoire et l'urbanisme deviennent une priorité du gouvernement québécois et que celui-ci se dote d'une politique nationale à cet effet.

Emmanuelle Proulx
Conseillère syndicale

[1] L'automne dernier, le gouvernement québécois s'est engagé à réduire, d'ici 2030, ses émissions de GES de 37,5 % par rapport au niveau de 1990.
[2] *De meilleures villes pour un meilleur climat*, Vivre en Ville, 2015.
[3] Idem.

Oléoduc Énergie Est

Cinq raisons pour dire non !

La CSN a développé un argumentaire en cinq points pour s'opposer à Énergie Est.

1. Le Québec n'est pas une passerelle pour le pétrole albertain : nous refusons que le territoire québécois s'expose aux risques environnementaux associés à ce projet.

2. Nos rivières et notre fleuve menacés : le pipeline traversera 830 rivières, mettant en péril notre accès à l'eau potable.

3. Moins d'emplois créés que pour les énergies renouvelables : l'industrie des énergies propres génère six à huit fois plus d'emplois que celle du pétrole.

4. L'urgence de ralentir les dégâts des changements climatiques : l'importance de laisser les ressources pétrolières dans le sol.

5. Le respect des traités avec les Premières Nations : comme les communautés autochtones sont souvent les plus touchées par les projets d'extractivisme, le refus de respecter les traités nuit à la réconciliation avec les Premières Nations.

L'argumentaire complet est sur le site Internet de la CSN. ➲**www.csn.qc.ca**

Création de nouvelles structures nationales

Ça brasse dans l'enseignement supérieur !

Après avoir lancé un ballon politique en ce sens au milieu de l'été, en pleine période de vacances pour le réseau de l'éducation, la ministre responsable de l'Enseignement supérieur, Hélène David, vient d'annoncer une consultation concernant trois nouvelles structures nationales en enseignement supérieur : un Conseil des collèges, un Conseil des universités ainsi qu'une Commission mixte de l'enseignement supérieur. Une modification importante de structure qui pourrait bien devenir le véhicule « légalisé » d'orientations productivistes pour l'enseignement supérieur.

Comme s'il ne s'agissait que de broutilles, la ministre réduit à un seul mois, soit du 2 septembre au 3 octobre 2016, la possibilité de déposer un mémoire. Avec un tel calendrier, les instances syndicales et les autres organisations œuvrant en éducation n'ont même pas le temps de se réunir pour produire ledit mémoire; on peut s'attendre à ce que plusieurs organisations demandent à la ministre d'allonger la durée de la consultation !

À la lumière des projets qui sont aujourd'hui soumis à la consultation par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, ce sont aussi les orientations qu'on entend donner à ces nouvelles structures qu'il nous faut questionner.

Les termes utilisés pour définir les missions et responsabilités envisagées (« progrès continu », « meilleures pratiques québécoises, canadiennes et internationales », « efficacité des activités », « démarche comparative », etc.) nous font déjà craindre que leur rôle « conseil » soit en réalité d'actualiser dans les réseaux collégial et universitaire le cadre imposé d'une vision marchande de l'enseignement supérieur. Nous sommes d'emblée en plein paradigme de l'assurance qualité, une approche à laquelle nous nous opposons formellement.

C'est d'ailleurs à la Commission mixte de l'enseignement supérieur, dont la composition n'est pas annoncée, qu'il reviendrait de déterminer les normes et conditions de l'évaluation de la qualité à la fois pour les cégeps et les universités. Il y a alors tout lieu de craindre une uniformisation malsaine des pratiques menaçant l'autonomie à la fois des cégeps et des universités.

Une vision étroite

Même si dans le projet ministériel il n'est pas spécifiquement fait mention de l'importance d'adapter les programmes d'études aux demandes des industries, il faut se rappeler que d'autres dispositions législatives (comme le projet de loi 70) et budgétaires sont prévues pour soumettre le ministère à une vision très étroite de l'adéquation formation-emploi.

C'est pourquoi au lieu de nous réjouir, l'annonce de la création de ces nouvelles structures nous laisse craindre le pire. Nous ne sommes pas d'emblée réfractaires à examiner la pertinence de nouvelles structures, mais ces dernières devraient émerger d'une réflexion préalable, approfondie et socialement partagée sur l'avenir de l'enseignement supérieur. En l'absence d'une volonté gouvernementale pour ce faire, la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec–CSN, de concert avec de nombreuses organisations syndicales et associations étudiantes, organise l'an prochain des états généraux de l'enseignement supérieur : l'occasion aurait été belle pour la ministre d'attendre le fruit de cette initiative !

Madeleine Ferland
Comité éducation
SEE du Cégep Montmorency (CSN)

Syndicat des travailleurs de Demix

De bonnes affaires... un bon règlement !

Le secteur du bétonnage est florissant et les travailleurs de l'entreprise Demix veulent obtenir leur juste part de la croissance dans cette industrie. En négociation pour le renouvellement de sa convention collective, le Syndicat des travailleurs de Demix, qui regroupe 70 personnes aux deux usines Demix de LaSalle et de Longueuil, estime que la conjoncture actuelle dans leur secteur permet à l'entreprise d'offrir une bonification appréciable de leurs conditions de travail. « Demix bénéficie de nombreux contrats de travail importants et connaît une prospérité dont nous voulons, nous aussi, profiter. Le marché est bon et il n'y a aucune raison pour que nous n'ayons pas notre part du gâteau », soutient Simon Bilodeau, président du syndicat. « Le fait que nous œuvrons principalement au centre-ville de Montréal rend nos conditions de travail plus ardues, insiste le porte-parole, qui ajoute que cela doit être pris en compte par l'employeur. Par ailleurs, monsieur Bilodeau fait valoir que la situation économique difficile des années passées avait fait perdre des acquis que les travailleurs veulent maintenant récupérer.

Les membres du syndicat sont décidés à obtenir gain de cause, puisqu'ils se sont déjà dotés d'un mandat de grève adopté à 100 % lors d'une assemblée générale tenue en juillet. Dès le dépôt des demandes des deux parties, le 30 août, les moyens de visibilité ne se sont pas fait attendre : les bétonnières étaient équipées de drapeaux syndicaux, question de démontrer à l'employeur la détermination des travailleurs.

Les demandes syndicales portent notamment sur la question des assurances collectives, qu'on souhaite plus flexibles. Ainsi, les travailleurs désirent obtenir un régime d'assurances modulé en fonction de leurs besoins. Au plan de la rémunération, le syndicat demande 4 % d'augmentation salariale par année et une hausse des montants alloués pour le temps supplémentaire. Un travail important doit également être effectué pour ce qui est de la mise à jour des textes de la convention afin de permettre une interprétation commune des clauses non pécuniaires. Les parties se sont entendues pour une dizaine de séances de négociation en septembre et début octobre.

Le syndicat représente des opérateurs de bétonnières, des mécaniciens à l'entretien et des doseurs, entre autres.

Emmanuelle Proulx
Conseillère syndicale

Syndicat des travailleuses et travailleurs IKEA Montréal - CSN

Vote de grève massif !

Les employé-es d'Ikea ont raison de s'indigner devant le mépris de leur employeur. Ce dernier leur a proposé une offre insultante, qu'ils ont d'ailleurs rejetée de façon quasi unanime lors de l'assemblée générale du 11 septembre. Du même coup, les syndiqués se sont munis d'un mandat de moyens de pression, incluant une banque de 24 heures de grève à être déclenchée au moment jugé opportun. La grève a été votée dans une proportion de 92 %. La direction de la succursale montréalaise de la chaîne scandinave, située dans l'arrondissement Saint-Laurent, propose une offre salariale ni plus ni moins qu'offensante pour les salariés. Elle comprend des montants forfaitaires et non indexés pour les deux premières années de la convention collective. De plus, l'employeur veut intégrer une nouvelle méthode de calcul des échelons salariaux qui aurait pour effet de différer sensiblement les augmentations de salaire. On estime que les jeunes embauchés seraient davantage pénalisés par cette nouvelle façon de faire.

Des demandes légitimes

Parmi les demandes syndicales, on souhaite obtenir une meilleure protection des emplois, des horaires de travail décents, de saines relations de travail et de justes augmentations de salaire. La convention collective est échue depuis le 31 décembre 2015. Le Syndicat d'Ikea Montréal représente environ 350 travailleuses et travailleurs.

Négociation dans l'hôtellerie

Un juste retour du balancier

Piquetage devant les hôtels, manifestation et rassemblement : les syndicats du secteur de l'hôtellerie engagés dans la ronde de négociation coordonnée à la CSN ont sorti l'artillerie lourde le 9 septembre afin de se faire entendre par les directions d'hôtel. Les syndiqué-es réclament la part des gains qui leur revient : l'industrie hôtelière vit une croissance inégalée depuis des décennies. On affirme même que les établissements hôteliers n'ont pas vécu une telle prospérité depuis 35 ans et qu'à Montréal, le taux d'occupation des hôtels n'a pas été aussi élevé depuis les années 1980[1]. En fait, non seulement le taux d'occupation est très élevé – on l'estime à 72,5 % au centre-ville de Montréal depuis le début de 2016, et en juillet, il a même grimpé à plus de 87 % – mais le prix des chambres a aussi vu une augmentation substantielle.

Dans un tel contexte, les syndicats jugent que leurs membres, qui ont dû accepter des conditions moins avantageuses lors d'années plus difficiles au niveau économique, ont droit à un juste retour du balancier. C'est l'un des messages lancés lors de cette journée de grève. Si l'on vit des années de croissance exceptionnelle dans le secteur de l'hôtellerie, n'est-il pas légitime d'exiger des conventions collectives exceptionnelles ?

Emmanuelle Proulx
Conseillère syndicale

[1] *Été chaud pour l'emploi et les hôtels*, *La Presse*, 11 août 2016

Au Bonaventure, les syndiqué-es ont débrayé les 6, 9 et 14 septembre.

Les syndicats de l'hôtellerie ont tenu une journée de grève partout au Québec, le 9 septembre. Thème du dîner de solidarité : fiesta mexicaine !

D'excellentes ententes

À ce jour, quatre syndicats ont conclu des ententes de principe, soit au Marriott Château Champlain, au Ritz Carlton, au Hilton Laval et au Quality Suites Pointe-Claire. Les syndicats ont fait des gains importants sur le plan salarial avec des augmentations de 3 % les trois premières années et de 4 % la dernière année. Des avancées majeures ont aussi été effectuées quant aux indemnités de vacances et de départ. Au moment de mettre sous presse, les syndicats n'ayant pas encore conclu d'entente se penchent sur l'adoption d'une banque de cinq jours de grève.

CHU Sainte-Justine

Épuisement généralisé

Les 14 et 15 septembre avait lieu la rentrée syndicale au CHU Sainte-Justine. Au menu : blé d'Inde, hot dogs et... beaucoup de colère et d'inquiétude. De la colère parce que les coupes du gouvernement ont amputé de 15 M$ le budget de fonctionnement de l'établissement, l'an dernier. De l'inquiétude aussi, car dans moins de trois mois, le CHU procédera à l'ouverture de nouveaux espaces qui augmenteront de 65 % la superficie disponible. Et cela sans aucune addition d'argent neuf pour les ressources humaines. En fait, le budget a même baissé de près de 6 % par rapport à celui de l'an dernier.

Ces contraintes budgétaires ont causé nombre d'arrêts de travail en raison de maladie. Les heures en assurance salaire sont passées de 5,67 % en 2011-2012 à 7,23 % en 2014-2015. Actuellement, il y a des centaines de personnes absentes du travail pour cause de maladie. Le hic, c'est que la direction du CHU refuse d'autoriser du temps supplémentaire et même des remplacements pour pallier, au jour le jour, à ce déficit d'effectifs, même dans des départements stratégiques comme la néonatalogie, par exemple. D'où le cercle vicieux de la surcharge de travail qui s'installe pour celles et ceux qui demeurent au travail et qui, à leur tour, risquent leur santé dans cet engrenage infernal.

À l'aube de l'ouverture des nouveaux espaces, les trois syndicats CSN, qui représentent environ 4 500 travailleuses et travailleurs, se préparent à monter à nouveau aux barricades. Déjà, le syndicat qui représente le personnel en soins infirmiers[1] a vu récemment ses membres refuser d'entrer au travail au département de néonatologie pour protester contre la surcharge qui multiplie les incidents. D'ailleurs, le syndicat sonne l'alarme : en moyenne par le passé, 140 membres du personnel infirmier étaient en maladie, alors que cette proportion est montée à 200.

Même son de cloche au syndicat qui regroupe les catégories 2 et 3[2]. On dénonce entre autres le temps d'attente téléphonique au centre de prélèvements, qui peut perdurer jusqu'à près de deux heures, car on ne suffit pas à la tâche, la priorité étant accordée aux patients déjà sur place. Il arrive même qu'on n'obtienne jamais la ligne!

La surcharge de travail frappe aussi le personnel de la catégorie 4[3]. En décembre, une dizaine de psychologues et de travailleuses sociales étaient mis à pied; celles et ceux qui restent subissent toute la pression.

Complice

En ce moment, la direction finance littéralement ses opérations quotidiennes, tout en assumant les coupes du gouvernement, en ignorant les départs en maladie et en refusant le temps supplémentaire. Ce faisant, elle est complice du gouvernement et responsable de l'épuisement du personnel. Il est inconcevable qu'elle puisse continuer dans cette direction, lorsque les nouveaux espaces ouvriront en décembre. Ou bien cette institution implosera, ou bien le gouvernement devra y injecter de l'argent neuf, *in extremis*.

Se pourrait-il que les travailleuses et travailleurs jouent, sans le savoir, dans une ignoble pièce de théâtre? Une mise en scène où l'on verra bientôt l'irruption d'un duo salvateur Couillard-Barrette venir couper le ruban rouge, lors de l'inauguration du CHU Sainte-Justine 2.0, en annonçant de nouvelles sommes (pas nécessairement suffisantes) pour les nouveaux espaces? Tout cela dans une perspective pré-électorale? Quoiqu'il en soit, les syndicats CSN continueront de se battre pour que l'engagement de leurs membres auprès des enfants malades ne contribue pas à les rendre eux-mêmes malades!

Jean-Marie Vézina
Conseiller syndical

[1] Syndicat des professionnel-les en soins infirmiers et cardio-respiratoire du CHU Sainte-Justine.
[2] Syndicat national des employé-es du CHU Sainte-Justine.
[3] Représenté par le Syndicat des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux du Québec.

Rentrée canon à HMR!

Pour souligner le travail des employé-es de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de HMR (CSN) conviait ses membres à son traditionnel pique-nique de la rentrée, le 7 septembre. Au fil du temps, cette activité syndicale est devenue un incontournable. Cette édition n'a pas fait exception et, sans gêne, on peut la qualifier de rentrée canon! Bravo à l'équipe syndicale qui a travaillé avec ardeur pour en faire une réussite!

Enseignement collégial privé

Un règlement phare au Collège LaSalle

Les enseignantes et enseignants du Collège LaSalle, le plus important établissement d'enseignement collégial privé francophone en Amérique du Nord, ont adopté à l'unanimité leur nouvelle convention collective. Celle-ci prendra fin en août 2020 et comporte de nombreux gains importants. Ainsi, la clause permettant la parité avec le réseau public des cégeps au niveau des salaires a été élargie pour inclure dorénavant les taux horaires des chargé-es de cours, les montants forfaitaires et des ajustements tels que le rangement 23. De plus, il y aura augmentation de la contribution de l'employeur au régime d'assurances collectives, celle-ci passant de 5 % à 15 % dès maintenant et à 22,5 % d'ici quatre ans. Les membres du Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège LaSalle (SEECL–CSN) auront aussi la possibilité de convertir leurs congés de maladie non utilisés en congés personnels et de bénéficier de droits parentaux améliorés.

Le SEECL a aussi obtenu que ses 340 membres reçoivent prioritairement la charge des cours offerts en ligne, de manière à ce qu'à l'avenir, la sous-traitance soit presque abolie. De plus, le SEECL a négocié un allègement de la charge de travail, notamment par la réduction du nombre d'étudiants en stage à superviser, la réduction des heures de travail en recherche et développement, et la possibilité de travailler à distance pendant les journées d'étude et les heures de disponibilité aux étudiants. Notons aussi que la nouvelle convention collective comprend des dispositions pour encadrer de manière plus adéquate l'évaluation du personnel enseignant, de même que les tâches de formation en ligne, l'enseignement dispensé dans les centres d'aide, les activités de tutorat dans les services adaptés et le mentorat des nouveaux enseignants.

Le syndicat a également obtenu des améliorations touchant les règles d'attribution de cours, l'ancienneté, les libérations syndicales, la procédure de grief et l'acquisition de la permanence. Enfin, le syndicat a réussi à faire des gains intéressants sur la protection de la propriété intellectuelle, la responsabilité civile de l'employeur et une procédure en cas de modification des structures de l'établissement.

Jean-Marie Vézina
Conseiller syndical

Visiblement satisfaits, les membres de l'exécutif et du comité de négo étaient fiers de l'adoption à 100 % de l'entente de principe.

Un CPE ferme une installation

Du jamais vu!

Le Syndicat des travailleuses (eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval (STCPEML–CSN) a été le témoin d'un triste et rare événement, celui de la fermeture d'une installation d'un CPE. Après avoir informé les parents et les employé-es en mai dernier, la direction du CPE Mini-Fée a procédé, le 31 août, à la fermeture d'une de ses installations et à la mise à pied de sept travailleuses qui y œuvraient. Fondée il y a environ dix ans, l'installation Minime, qui comptait 18 places dont 10 en pouponnière, n'existe plus. Les compressions du gouvernement Couillard viennent de dépouiller Montréal-Nord, un quartier grandement défavorisé, d'une ressource essentielle au maintien d'un tissu social en santé. « Pour éviter cette fermeture, nous avons fait des approches multiples ces derniers mois, tant auprès de la députée de la circonscription et des autorités de la Ville de Montréal qu'auprès du ministère de la Famille, mais en vain », s'est désolée Dorothy Lebel, travailleuse à l'installation Minime. « Ce que je trouve le plus navrant, c'est que cette fermeture représente une perte nette de 18 places en CPE. Ce sont les familles qui écopent. » Pour le STCPEML, c'est du jamais vu. « C'est la première fois que nous assistons à une telle fermeture et il faut que ce soit la dernière », s'est indignée Carole Leroux, trésorière du syndicat.

Le privé favorisé

Pendant ce temps, les garderies privées prennent de l'ampleur. Depuis l'élection des libéraux en 2003, les garderies non subventionnées ont connu une croissance de 3300 %, tandis que les CPE n'ont crû que de 46 %. Rappelons qu'une enquête de l'Institut de la statistique du Québec indique que 40 % des poupons et le tiers des enfants de moins de cinq ans ne reçoivent pas des services satisfaisants dans les garderies privées.

Nouvelle campagne
du mouvement communautaire

Engagez-vous !

Le mouvement communautaire lance une nouvelle campagne publique afin, entre autres, que le gouvernement du Québec reconnaisse réellement l'action communautaire autonome comme un moteur du progrès social. C'est d'ailleurs l'une des principales revendications de la campagne intitulée *Engagez-vous pour le communautaire*, qui sera officiellement lancée début novembre. On demande également un rehaussement significatif du financement des organismes, l'indexation des subventions annuelles et des sommes pour les groupes non financés.

Exaspérés par les mesures d'austérité, les coupes dans les services publics et la démolition des programmes sociaux qui font exploser le nombre de demandes d'aide et de soutien de la population, les groupes communautaires comptent se faire entendre à l'occasion d'actions multiples. Une première série d'activités régionales, incluant des jours de grève, sont prévues dans la semaine du 7 novembre, tandis que la deuxième phase se tiendra dans la semaine du 6 février durant laquelle des actions nationales d'éclat seront organisées à Montréal et à Québec.

Cette campagne du mouvement communautaire, qui réclame aussi la fin des compressions budgétaires et un réinvestissement majeur dans les services publics et les programmes sociaux, s'échelonnera sur plusieurs années, au moins jusqu'au dépôt du premier budget qui suivra les prochaines élections provinciales. Pour suivre la campagne, cliquez *J'aime* sur la page de la campagne. **EngagezvousACA**

SUITE DE LA PAGE 2 : MANDAT

Par la suite, les délégué-es ont voté sur les propositions qui, par manque de temps, n'avaient pu l'être au congrès de juin. Ces propositions traitent de plusieurs enjeux syndicaux et sociaux : austérité, inégalités sociales, syndicalisation, développement territorial, vie syndicale solidaire et démocratique, états généraux du syndicalisme, engagement solidaire envers les immigrantes, immigrants et réfugié-es et structure salariale du comité exécutif du conseil central.

La discussion portant sur la revendication en faveur de l'augmentation du salaire minimum à 15 $ l'heure a suscité un vif intérêt chez les délégué-es. On se souviendra qu'au printemps dernier, le conseil central joignait le mouvement pour un salaire minimum à 15 $, alors que l'assemblée générale d'avril avait adopté une résolution pour que le conseil central développe un plan de lutte à cet effet. Afin d'y donner suite, une résolution comportant plusieurs actions a finalement été adoptée. Précisons que dès que possible, l'ensemble des résolutions adoptées seront disponibles sur le site Internet du conseil central.

Enfin, les délégué-es ont discuté des débats qu'ils souhaitent tenir au sein des instances de la CSN : démocratie syndicale, grève sociale, lutte à l'austérité et enjeux en enseignement supérieur sont au nombre d'entre eux.

Rassemblement pour 15 $
Samedi 15 octobre à 11 h
Lieu : Parc le Prévost, Montréal
Av. Christophe-Colomb et rue Jean-Talon
Le conseil central sera là !

Santé et sécurité au travail

Une rentrée occupée !

Après avoir profité de l'été pour faire le plein, les membres du comité d'action en santé sécurité (CASS) sont fin prêt pour un automne bien rempli ! Déjà le 16 septembre, nous tenions notre activité de la rentrée. Pendant toute une journée, les militantes et militants ont pu assister à des conférences sur la santé et la sécurité au travail et proposer au CASS des sujets sur lesquels ils souhaitent recevoir plus d'information au cours du mandat.

Quelles sont vos activités ?

Avec son expertise et son analyse alimentée par ses syndicats et organismes affiliés, la CSN constitue une force incontournable en santé et sécurité au travail. C'est pourquoi les syndicats sont invités à organiser des activités dans leur milieu de travail pour souligner la Semaine nationale de la santé et de la sécurité du travail (SNSST), du 16 au 22 octobre. Des outils sont à la disposition des syndicats ainsi que des capsules Web et des documents d'information. Le CASS a mis sur pied un comité SNSST pour contacter les syndicats et les assister dans la réalisation de leurs activités. De plus, cette année, nous mettrons en valeur la contribution de nos membres via nos outils. Comme par les années passées, l'exécutif du CCMM–CSN et de la CSN seront heureux de vous visiter sur vos lieux de travail. Contactez-nous pour toute question ou information et tenez-nous au courant de vos activités en téléphonant au 514 598-2021 ou à receptionccmm@csn.qc.ca.

La CSN, une force !

Souvenons-nous que depuis sa fondation en 1921, la CSN lutte pour des conditions de travail qui respectent l'intégrité physique et psychologique des travailleuses et travailleurs. L'histoire du mouvement syndical est marquée par de nombreuses luttes, dont l'une des plus importantes est certes la grève des mineurs d'Asbestos et de Thetford Mines en 1949. Avec d'autres organisations, nous avons forcé le gouvernement à adopter la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) qui vise l'élimination des dangers à la source. Créé en 1978, le CASS a été de toutes les batailles pour l'amélioration des conditions de travail. Soulignons la contribution du CASS concernant plusieurs enjeux : rapport Camiré, ajout de maladies professionnelles à l'annexe de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, abolition de la mesure fiscale pénalisant les accidentées du travail (mesure Séguin) et abolition du Bureau d'évaluation médicale.

CASS

Kim Boyer
Comité d'action en santé sécurité
Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS Lucille-Teasdale–CSN

SEMAINE NATIONALE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
16 AU 22 OCTOBRE 2016 SEMAINESST.ORG

LA CSN, UNE FORCE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

La formation : un incontournable !

Le conseil central met à la disposition des militantes et militants syndicaux trois formations différentes en matière de santé et de sécurité au travail, soit *Initiation à la santé et à la sécurité du travail*, *Accidents et maladies du travail* et *Action syndicale en prévention*. Ce mois-ci, la première de cette série, qui s'inscrit dans un parcours de formation, sera offerte les 5 et 6 octobre. Cette première session s'adresse à l'ensemble des personnes intéressées par ce sujet, notamment aux responsables en santé sécurité, aux membres de comité de santé sécurité et aux délégué-es syndicaux. La formation vise notamment une prise en charge efficace de la santé et de la sécurité dans son syndicat. Pour en savoir plus sur les formations offertes au conseil central, consultez l'onglet *Formation* sur le site du conseil central. Vous pourrez également télécharger le dépliant de la formation pour tous les détails. **www.ccmm-csn.qc.ca**

Assurer l'égalité !

La 7e édition de la Semaine pour l'école publique, qui se tiendra du 2 au 9 octobre, aura pour thème Les classes et les écoles spécialisées : une autre façon d'assurer l'égalité ! Les services qui sont offerts dans ces classes sont précieux pour les élèves handicapés ou présentant d'importantes difficultés d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA). Les classes d'adaptation scolaire accomplissent de nombreux petits miracles. Pour ces enfants, elles constituent souvent la seule option pour enfin connaître des réussites. Malgré cela, le manque de moyens et de places pour ces enfants n'est pas une priorité du gouvernement. Notons que dans la même semaine, le 5 octobre, se tient la Journée mondiale des enseignantes et des enseignants tandis que le mouvement Je protège mon école publique devrait continuer à tenir des chaînes humaines autour des écoles.

Semaine pour l'école publique-SPEP

LA CSN, UNE FORCE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

CSN

SEMAINE NATIONALE DE LA SANTÉ
ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
16 AU 22 OCTOBRE 2016 SEMAINESST.ORG