

Unité en bref

No 27
Janvier-Février 2021



VRAIMENT
POUR PROTÉGER
TOUT LE MONDE
RÉFORME EN SANTÉ-SÉCURITÉ

Responsable :
 Bertrand Guibord
 Coordination :
 Jean-François Coutu
 Conception graphique :
 Jean Gladu
 Photos :
 Jean-François Coutu
 Michèle Delsemme
 Mathieu Murphy-Perron
 Montage :
 Roxane Dufour Duclos
 Correction des textes :
 Michèle Delsemme
 Pour abonnement :
 receptionccmm@csn.qc.ca
 Téléphone :
 514 598-2021

À l'agenda

Janvier-février

27 janvier
 Assemblée générale

Formations (En ligne)

4 et 5 février
 SGS, logiciel de trésorerie
 (caisse)

5 février
 Status of Women

10 février
 Réseaux d'entraide I

11 et 12 février
 Initiation à la santé-sécurité du
 travail

12 février
 Condition féminine

16 et 17 février
 Trésorerie (tenue de livres)

17 février
 Réseau d'entraide II

18 et 19 février
 Délégué-e syndical

25 et 26 février
 Mobilisation

Pour vous inscrire aux
 formations, consultez le
 calendrier sur notre site :
<https://www.ccmm-csn.qc.ca/evenements/>

 [CCMM.CSN](https://www.ccmm-csn.qc.ca)

 [CCMM CSN](https://www.ccmm-csn.qc.ca)

[ccmm-csn.qc.ca](https://www.ccmm-csn.qc.ca)

Éditorial

2021, année de tous les combats!



Bertrand Guibord
 Secrétaire général du CCMM-CSN

Nous nous rappellerons longtemps l'année qui vient de passer. Sans crier gare, le nouveau coronavirus a viré sans dessus dessous une bonne partie de ce que nous tenions pour acquis: nos manières de travailler, de consommer, d'organiser notre vie familiale et collective, de communiquer entre nous... et le reste! Cette menace globale a fait ressortir autant les nombreuses failles du système économique et politique au sein duquel nous évoluons que la nécessité de le transformer en profondeur.

Le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN a largement documenté les problèmes mis en lumière par la pandémie dans une série de textes thématiques publiés tout au long de l'automne¹. Ces textes présentent également un ensemble de recommandations afin de renforcer nos services publics et nos organismes communautaires, protéger l'environnement, démocratiser notre vie politique, lutter contre le sexisme, le racisme systémique et toutes les formes de discrimination et, de manière générale, favoriser les droits sociaux et politiques de l'ensemble de la population.

Aussi bonnes ces idées soient-elles, elles ne deviendront pas réalité par magie: nous devons intensifier notre travail de mobilisation et augmenter la pression sur les employeurs et les élu-es de tous les paliers

de gouvernement. Nous n'avons qu'une seule certitude: les choses changeront à la suite de la pandémie. À nous de nous assurer que ces changements se fassent dans le sens des valeurs sociales, environnementales, politiques et syndicales que nous portons, dans une perspective de transition juste.

Comme l'affirme une déclaration récente de la Convergence pour la sortie de crise à laquelle le CCMM-CSN a largement contribué: «Justice sociale, justice écologique: même combat²!». La pandémie de COVID-19 a rendu évident le fait que nous ne pouvons tout simplement plus continuer à vivre sans considération pour notre planète comme nous le faisons depuis beaucoup trop longtemps. Elle a de plus démontré encore une fois l'incapacité du système capitaliste à répondre aux besoins économiques et sociaux de la population. Nous le savons et le disons depuis des décennies: pour assurer le respect des êtres humains et de la planète, il faut changer le système de fond en comble.

Nous espérons que le temps des Fêtes vous aura permis de refaire vos forces. L'année qui vient en demandera! Le travail syndical n'est pas reposant, tout le monde le sait. Mais dans des circonstances comme celles que nous vivons actuellement, c'est d'autant plus vrai. Assurons-nous durant la prochaine année d'être proches des membres de nos syndicats, de les amener à s'intéresser à l'action syndicale et à contribuer au nécessaire travail politique qui est le nôtre. C'est seulement ensemble et solidairement que nous pourrons changer la société de manière positive et durable.

Solidarité camarades, bonne année 2021!

¹ L'ensemble de ces textes peut être consulté au : <https://www.ccmm-csn.qc.ca/dossiers/sortie-de-crise/>

² La Déclaration de la Convergence pour la sortie de crise peut être consultée et signée à l'adresse suivante : <https://forms.gle/mm3fAEAKDwdUuwyE9>

Réforme de la LSST : pour une loi qui nous protège vraiment!



Cet automne, lorsque la CAQ a déposé son projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (PL59), nous étions plusieurs à retenir notre souffle. Nous réclamions une réforme à grands cris depuis si longtemps! La CSN avait d'ailleurs mis de l'avant quatre revendications phares pour mieux protéger les travailleuses et les travailleurs.

Malheureusement, une fois le bruit initial calmé, nous avons vite déchanté. Certes, la loi propose certaines avancées, notamment l'étendue à tous les milieux de travail des mécanismes de prévention ou l'obligation pour les employeurs de mettre en place des moyens pour aider à protéger les travailleuses qui seraient victimes de violence conjugale. Sur d'autres aspects, la loi représente plutôt des reculs importants.

Par exemple, bien que les mécanismes de prévention soient étendus à tous les milieux de travail, les heures de libération prévues pour les représentants en santé-sécurité dans les groupes prioritaires 1 et 2 risquent de beaucoup diminuer. De plus, dans un milieu de travail considéré à risque faible qui compte 100 employé-es ou moins, la personne représentante en SST ne disposerait que de 30 minutes à 4 heures par mois pour faire son travail, et ce, peu importe la configuration des lieux.

Aujourd'hui, c'est 85 % des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas couverts par les mécanismes de prévention, et ce sont très majoritairement des femmes. Bien qu'on ne peut nier qu'avec cette réforme le nombre de femmes enfin couvertes par ces mesures augmente, les nouvelles contraintes imposées viennent fortement limiter la portée des mécanismes de prévention malgré leur importance pour nous.

La liste des maladies professionnelles a été mise à jour, mais ne comprend même pas la moitié des maladies professionnelles reconnues par l'Organisation internationale du travail (OIT). De plus, parmi les troubles d'ordre psychologique, seul le choc post-traumatique est reconnu. Sur le plan des troubles musculo-squelettiques, le syndrome du canal carpien n'est toujours pas reconnu, ce qui est pour le moins surprenant à l'heure du numérique!

Alors que nous revendiquons une déjudiciarisation du régime d'indemnisation, le rôle du Bureau d'évaluation médicale (BEM) est renforcé, allant jusqu'à lui permettre d'ignorer l'avis du médecin traitant d'une personne accidentée. Cette intention est d'ailleurs fort claire alors que la réforme prévoit la mise en place d'un protocole pour déterminer si une travailleuse peut ou non bénéficier d'un retrait préventif. C'est honteux!

Nous n'avons pas la place ici pour développer tous les problèmes qui ont été trouvés dans les quelques 120 pages de ce projet de loi mammouth. Une chose est claire pour nous : nous voulons une réforme qui protège réellement la classe ouvrière. La réforme déposée est « bien chromée », mais semble être faite pour satisfaire le patronat. Dans les semaines qui viennent, nous allons nous déployer pour mettre de l'avant des revendications concrètes dans l'intérêt de celles et ceux qui tous les jours s'exposent à des risques pour gagner leur vie.

Mobilisons-nous pour obtenir une réforme qui nous protège **vraiment**!

Chantal Ide, responsable politique du comité action en santé-sécurité et vice-présidente du CCMM-CSN



En santé-sécurité, on ne peut VRAIMENT pas reculer!

Au front contre le racisme systémique!

Outre la pandémie, 2020 restera aussi marquée par une nouvelle prise de conscience de la présence du racisme dans notre société et de la nécessité de s'engager à fond pour l'éradiquer. Le mouvement syndical a un rôle essentiel à jouer dans cette lutte. On se souvient de l'assassinat de George Floyd, mort étouffé sous le genou d'un policier, à la fin mai. Quatre mois plus tard, la triste mort de Joyce Echaquan, une femme atikamekw, décédée dans des circonstances troublantes à l'hôpital de Joliette, nous aura amenés à nous rappeler qu'ici aussi, les personnes racisées sont victimes de profilage racial et de traitements inégaux. À l'assemblée générale du CCMM-CSN, le 27 janvier 2021, nous lancerons un plan d'action contre le racisme systémique, et ce, à quelques jours du Mois de l'histoire des Noir-es qui se tient chaque année en février.

Au CCMM-CSN, la lutte contre le racisme systémique doit se traduire par des actions concrètes dans nos milieux de travail et, aussi, faire en sorte que nos instances syndicales soient le reflet des membres que nous représentons, pour contribuer à une société égalitaire et juste. Lors de cette assemblée générale, il y aura des présentations de plusieurs invités experts sur la lutte au racisme systémique, dont Alain Croteau, le président du syndicat du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île de Montréal qui nous parlera des initiatives prises par le syndicat.

Le plan d'action qui sera lancé à l'assemblée générale comporte deux axes de travail pour la lutte contre le racisme dans nos milieux de travail :

1^{er} axe : Assurer la représentation des personnes issues de groupes racisés, de l'immigration et des Autochtones dans les structures et instances des syndicats à égale proportion de leur présence sur le marché du travail.

Actions

- Encourager, par la formation de comités syndicaux et diverses actions d'information et de formation, les personnes racisées à présenter leurs candidatures pour les postes de prises de décisions dans les syndicats.
- Adapter le fonctionnement de nos instances pour permettre aux personnes issues de groupes sociaux racisés de participer à la vie syndicale et d'être en mesure de solliciter des mandats électifs.

2^e axe : Favoriser la participation de toutes et tous à la vie démocratique des syndicats

Actions

- Organiser des séances d'information sur l'histoire du syndicalisme, du droit du travail au Québec, des luttes et des gains.
- Organiser des séances de formation sur les rôles, responsabilités et règles de fonctionnement démocratiques des instances syndicales.

Le CCMM-CSN s'engage à soutenir les syndicats locaux dans leurs actions pour la lutte contre le racisme.

La pandémie a mis en lumière à la fois les contributions et les sacrifices des travailleuses et travailleurs migrants dans notre société et la précarité de leur sort. Le Mois de l'histoire des Noir-es est aussi un moment pour prendre conscience des contributions des Noirs-es à notre société et réfléchir aux actions à mettre en œuvre pour changer les choses en profondeur afin que plus personne ne soit victime de racisme.

Ramatoulaye Diallo, responsable politique du comité immigration et relations interculturelles et trésorière du CCMM-CSN



Luttes syndicales



STT de l'Autre Maison-CSN

Le STT de l'Autre Maison-CSN, qui représente très majoritairement des femmes travaillant en intervention dans un centre de crise, a adopté à l'unanimité une entente de principe. Parmi les gains, on compte notamment un jour férié supplémentaire, la possibilité de fractionner une deuxième semaine de vacances après 5 ans d'ancienneté, une 6^e semaine de vacances après 15 ans d'ancienneté ainsi qu'une augmentation de 2 % par année à laquelle s'ajoute un montant forfaitaire de 3 %. Félicitations!

Arianne Bolduc, conseillère syndicale CCMM-CSN

Une première convention collective CSN pour le Syndicat des employé-es de la restauration (SER-CSN) groupe Compass-Centre Bell

Malgré l'annulation de la saison des Canadiens de Montréal à cause de la pandémie et après avoir mis en échec un maraudeage des Teamsters, le Syndicat des employé-es de la restauration (SER-CSN) groupe Compass du Centre Bell, fier d'être à la CSN, a obtenu une entente de principe pour sa première convention collective CSN. L'entente adoptée le 17 décembre dernier comporte des gains sur les plans de la reconnaissance, de l'ancienneté, du droit de rappel, des disponibilités, et des différents fonctionnements déficients que la convention Teamsters comportait. C'est avec enthousiasme que les membres ont adopté l'entente de trois ans à 90 % apportant des ajustements salariaux à certains titres d'emploi pour la première année et des augmentations de 2 % par année pour les années subséquentes.

Angelo Vendetti, conseiller syndical CCMM-CSN



Négociation entre la Fraternité des constables et agents de la paix de la STM-CSN (FCAP-CSN) et la STM

La négociation s'est déroulée du 18 juin 2018 au 31 octobre 2020 et ce dans un contexte très particulier. Nous avons fait face à la pandémie de la COVID-19 et dans les derniers milles, nous avons dû gérer une cyberattaque. Le contexte économique s'est vite détérioré. L'employeur nous a envoyés en médiation après 25 rencontres. De plus, la partie patronale a opté pour une stratégie agressive en impliquant les directeurs exécutifs après seulement une trentaine de rencontres. Nous ne parlons pas le même langage, ce qui entraîne beaucoup d'incompréhension et des discussions très ardues. Toutefois nous avons réussi un tour de force en allant chercher une flexibilité d'aménagement d'horaire pour favoriser la conciliation travail-famille, le maintien de certaines pratiques, nous avons eu des protections juridiques, une protection contre la gestion par caméra, gps et contrôle d'accès, une protection contre l'ingérence patronale dans nos vies personnelles lors d'absence, intégration de la formation initiale à l'École nationale de police du Québec (ENPQ), une augmentation salariale et du rattrapage salarial.

Kevin Grenier, président du FCAP-CSN





Cet automne, les négociations des syndicats du secteur public de la CSN se sont poursuivies dans un contexte inédit. Ce même contexte qui fait en sorte que les travailleuses et les travailleurs assurent les services à la population dans des conditions extrêmes. Ils se sont mobilisés de différentes façons, toutes plus originales les unes que les autres, afin de faire entendre leur voix.

Ils réclament du gouvernement Legault qu'il reconnaisse enfin l'ampleur de la crise qui sévit, et ce, en investissant significativement dans les réseaux publics.

Nous tenons à témoigner notre soutien et notre solidarité à ces militantes et militants du secteur public qui font preuve d'un immense courage et qui continueront de se mobiliser au cours des prochains mois, malgré la pandémie.

Julie Lachapelle, conseillère syndicale CCMM-CSN



Une année centenaire que nous n'oublierons pas de sitôt...



Comme tout le reste, le centenaire du conseil central a été bouleversé par la pandémie de COVID-19. Nous n'en avons pas moins organisé quelques activités, dont une soirée anniversaire mémorable, à laquelle environ 400 personnes ont participé le 20 février 2020!

L'année a aussi été marquée par la publication de *Cent ans de luttes-Faits saillants d'une histoire d'actions militantes et de combats solidaires* chez M Éditeur, livre qui relate les grandes lignes de l'histoire de notre organisation. Les événements en ligne organisés pour souligner sa parution ont attiré plusieurs militantes et militants, qui ont pu en apprendre davantage sur les luttes menées par le CCMM-CSN au cours du dernier siècle. Quelques dizaines de copies du livre sont toujours disponibles! Pour obtenir la vôtre gratuitement, envoyez-nous simplement vos coordonnées postales à receptionccmm@csn.qc.ca.

Évidemment, le confinement nous a forcés à renoncer à d'autres activités initialement prévues. Même si le mois de février 2021 marque officiellement la fin de l'année du centenaire, nous nous permettrons de continuer les célébrations ce printemps!

Suivez notre page Facebook et visitez notre site Web régulièrement pour demeurer informé des prochaines activités du conseil central.

Bertrand Guibord, secrétaire général du CCMM-CSN

PARLER DU SUICIDE SAUVE DES VIES

CommentParlerDuSuicide.com

Semaine de prévention du suicide
31 janvier au 6 février 2021

Matériel de sensibilisation disponible maintenant aqps.info