



ON BRILLE PAR  
NOTRE PRÉSENCE!

## Le Syndicat des chargé-es de cours de l'UQTR : 40 ans d'histoire

En 1979, 10 ans après la fondation de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), les premières rumeurs de syndicalisation des chargé-es de cours se font entendre à l'UQTR. Comme dans bien d'autres universités du Québec, les personnes chargées de cours de l'UQTR sont souvent sans recours lorsque vient le temps de faire valoir leurs droits. Trois d'entre elles font alors une première tentative de syndicalisation. L'initiative échoue et il leur en coûtera : elles seront victimes d'un congédiement déguisé.

### RENÉ GÉLINAS

CHARGÉ DE COURS À L'UQTR ET DIRECTEUR À L'INFORMATION POUR LE SCCUQTR

### ÉLODIE GRENON

STAGIAIRE SCCUQTR (ÉTÉ 2023) ET ÉTUDIANTE EN COMMUNICATION À L'UQTR

Trois ans plus tard, le flambeau est repris par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). À la première assemblée au mythique hôtel Le Baron de Trois-Rivières (1982) les membres votent pour la création du Syndicat des chargés de cours de l'UQTR (SCCUQTR), section locale 2661 du SCFP. Un exécutif provisoire est alors élu.

Il faudra attendre le 18 novembre 1983 pour que le syndicat reçoive son accréditation officielle. Mais les choses se compliquent un peu. L'administration de l'UQTR soutiendra devant le Tribunal du travail que les chargé-es de cours ne sont pas des salarié-es, mais plutôt des entrepreneur-es indépendant-es. Le jugement final, émis en juin 1984, donnera finalement raison au nouveau syndicat.

Le SCCUQTR trouve son premier président en la personne de Joseph Le Brech, enseignant au département de physique. Dévoué à la tâche, il lui arrive de passer des nuits blanches à vérifier l'attribution des cours, pour s'assurer d'un traitement équitable. Il sera président de 1984 à 1997, en alternance avec Robert Bellerose, une autre personnalité importante pour le SCCUQTR.

Vient ensuite le travail pour l'obtention d'une première convention collective qui sera signée le 27 août 1985.

En route vers une deuxième convention, le syndicat doit adopter une attitude défensive face à une administration qui sous-estime l'apport des chargé-es de cours. « On veut faire partie de la famille » dit Robert Bellerose, vice-président du syndicat ; la reconnaissance a été, et est toujours, un combat ! Au cœur des demandes se trouve une meilleure intégration à la vie universitaire et l'accès à des avantages sociaux. Un fonds

de retraite, des assurances collectives, des congés en cas de maladie ou de décès d'un-e proche sont toutes des mesures auxquelles les chargé-es de cours n'ont pas accès. Le SCCUQTR obtiendra plusieurs de ces gains, le tout officialisé par la signature de sa deuxième convention en 1988, après une journée de débrayage.

Dans un contexte tendu, en novembre 1996, les chargé-es de cours s'arment de leurs tuques et de leurs pancartes. Un point majeur : la réforme de l'assurance-chômage, qui considère les heures hebdomadaires dans ses calculs. Or, l'Université ne déclare que les heures passées en salle de classe. Elle exclut le temps de préparation des cours, l'encadrement des étudiant-es et le temps de préparation et de correction des travaux et examens. Une situation qui mènera à une grève générale déclenchée le 9 décembre.

La situation s'envenime quand la session d'hiver est reportée. Les manifestations se multiplient et les étudiant-es décident de s'en mêler en occupant les bureaux de la direction pendant 36 heures. Les yeux de la province sont braqués sur l'UQTR : « Il pourrait y avoir un effet d'entraînement touchant tout le réseau universitaire », selon le recteur de l'époque.

Parmi les gains obtenus dans l'entente de janvier 1997 figure la commande d'une étude sur la tâche et la rémunération des chargé-es de cours. Elle montrera qu'à tâche d'enseignement égale, il y a un écart de 71,5 % entre la rémunération des professeur-es et celle des chargé-es de cours.

Après un débrayage d'une semaine en février 2000 et malgré la poursuite des négociations, l'UQTR annule, en avril, le tiers des cours offerts à l'été, tous donnés par des chargé-es de cours, provoquant la fermeture de l'École internationale de français pour la session.

Cette décision n'est pas sans impact pour les autres employé-es de l'Université et pour l'économie mauricienne. Au SCCUQTR,

on réagit en versant une compensation salariale de 100 % aux chargé-es de cours touché-es.

Il faudra la plus longue grève de chargé-es de cours au Québec pour qu'une entente survienne. Cette grève générale illimitée débute le 8 novembre 2000 avec près de 200 chargé-es de cours qui manifestent sur le campus de l'UQTR. « Là depuis 20 ans, encore là dans 20 ans » lit-on sur une pancarte. Plus que jamais, le SCCUQTR dénonce les conditions de travail de ses membres. Finalement, le 7 janvier 2001, le médiateur proposera un règlement aux deux parties.

Des avancées majeures sont faites grâce à cette cinquième convention. D'abord, un rattrapage salarial majeur. Ensuite, une échelle salariale basée sur l'ancienneté et la scolarité. Aussi, un nouveau statut de chargé-e de cours annualisé. La représentation aux instances universitaires est améliorée, de même que les modalités d'affichage et de répartition des cours.

En avril 2001, Robert Bellerose quitte la présidence et laisse sa place à Carole Neill (première femme présidente) qui connaîtra le plus long mandat de l'histoire du SCCUQTR. Lucie Lorrain lui succèdera le 4 avril 2023, après 22 ans de service.

Suite à la grève de 2000-2001, les relations de travail s'améliorent. Les chargé-es de cours sont désormais vus comme un groupe qui impose le respect.

Après la sixième convention, signée en septembre 2006, les chargé-es de cours poursuivent leur rattrapage salarial. Ils obtiennent aussi des primes de départ à la retraite et une entente pour un régime d'assurance salaire de longue durée. Une entente sans conciliation est obtenue : une première !

Pour la convention de février 2010, le syndicat établit un record en concluant les négociations après seulement quatre jours de rencontres intensives. Parmi les gains,

notons des avancées concernant les reconnaissances de qualifications et le nombre de cours permis par session.

La huitième convention (janvier 2017) poursuit les efforts précédents avec de nouveaux échelons salariaux. Ayant conscience du contexte économique de l'Université, les chargé-es de cours acceptent de donner plus de marge de manœuvre à l'UQTR dans l'application de certaines mesures. En parallèle, le nombre de chargé-es de cours continue d'augmenter et se chiffre alors à plus de 900.

Mais en 2020 survient un changement d'attitude de la part de l'employeur. Après presque 20 ans, le SCCUQTR se voit dans l'obligation de demander la conciliation du ministère du Travail. Heureusement, même si la tension était palpable, il n'aura finalement pas été nécessaire d'utiliser un mandat de grève obtenu quelques semaines auparavant. Au mois de mars 2022, une entente de principe est conclue.

Après 40 ans, le SCCUQTR a obtenu de bonnes conditions de travail et accompli ce qu'on croyait impossible. Grâce aux personnes remarquables qui ont montré un leadership extraordinaire et aux membres qui ont su rester solidaires, le syndicat a fait progresser de façon fulgurante la cause des chargées et chargés de cours. Il s'est aussi enrichi de tout autant d'histoires à raconter, histoires qui démontrent qu'avec une bonne mobilisation, des membres qui se serrent les coudes et ont la ferme volonté d'obtenir de meilleures conditions de travail, de grandes avancées sont possibles. Avec toutes les luttes qu'il a menées, le SCCUQTR et ses membres ont démontré qu'ils ne craignent pas d'être dans l'action pour se défendre de l'indifférence, l'arbitraire et, parfois, le mépris. Néanmoins, les moyens de pression mis en place ne le sont jamais à la légère. Comme le disait Robert Bellerose, « ce n'est pas nécessairement la grève, mais c'est la grève si nécessaire ». Alors que le Syndicat marche vers sa dixième convention collective, il peut être fier du chemin parcouru.



Carole Neill (à gauche), première femme nommée à la présidence du SCCUQTR, connaîtra le plus long mandat de l'histoire du syndicat et laissera la place à Lucie Lorrain (à droite), après 22 ans de service.



Joseph Le Brech (à gauche) sera le 1<sup>er</sup> président de la SCCUQTR de 1984 à 1997, en alternance avec Robert Bellerose (à droite), une autre personne marquante de l'histoire du syndicat.



# L'arrivée du syndicalisme dans la société québécoise

De la fête du Travail à l'assurance maladie, du congé de maternité à la semaine de travail de 40 heures, les acquis du syndicalisme se vivent au quotidien mais restent parfois méconnus. Le mouvement syndical s'est comporté plus d'une fois comme un groupe de pression, cherchant à réformer la société pour mettre de l'avant la justice sociale et la démocratie. Et au cœur de l'action syndicale se trouve le pouvoir collectif des travailleurs.

ÉLODIE GRENON

On ne peut taire la grande contribution de Jacques Rouillard, historien spécialisé en syndicalisme. Son livre *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire* a notamment été d'une inspiration importante.

## L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS

En Nouvelle-France, les artisans se rencontrent ponctuellement, souvent sous le couvert de motifs religieux. La mobilisation des travailleurs et travailleuses, comme aux Forges du Saint-Maurice, est tout de même rare. Au Canada, les traces d'une Fraternité de charpentiers apparaissent dès 1798 à Halifax. Aux États-Unis, ce sont les premiers *trade unions* qui pointent dès 1803 avec entre autres les charpentiers de navires à New York.

La première association ouvrière au Québec, la Société amicale de charpentiers et de menuisiers de Montréal (mentionnée dans les journaux en 1818), visait à vendre la force de travail de ses membres à un taux fixe. La qualification de certain-es travailleurs et travailleuses est utilisée comme levier face aux patrons. Néanmoins, le mouvement est faible et les grèves demeurent inefficaces.

Il faudra attendre le XIX<sup>e</sup> siècle et l'avancée de l'industrialisation en Amérique du Nord pour voir poindre les premières tentatives de syndicalisation. Face à la dégradation des conditions de travail, à l'arrivée massive des usines et à l'urbanisation croissante, les travailleurs et travailleuses prennent conscience de l'importance de la solidarité.

## L'INFLUENCE AMÉRICAINE

Aux États-Unis, survient un grand jugement de 1842 déclarant que les syndicats légaux utilisant des méthodes légales sont légitimes. Le mouvement connaît alors un essor qui atteindra rapidement le Québec où le premier syndicat international apparaît en 1860. Cette in-



Ligne de piquetage des chargé-es de cours devant les bureaux de l'administration de l'UQTR lors de la grève de 2000, la plus longue grève des chargé-es au Québec.

fluence américaine dominera une bonne partie du paysage syndical canadien jusqu'aux années 1960.

Au Canada, la volonté des travailleurs et travailleuses d'améliorer leurs conditions se fait de plus en plus sentir, en particulier pour obtenir des journées de travail plus courtes. En 1872, une vingtaine de chefs syndicaux sont arrêtés. S'ensuivent des manifestations importantes à Toronto. Le premier ministre canadien John A. Macdonald instaure alors une loi limitant les freins au mouvement syndical. Bien qu'il reste encore du chemin à parcourir, cette loi ouvre directement la voie au droit à la négociation collective et, indirectement, au droit de grève.

Autre apport majeur, aussi pour les non-syndiqué-es : la fête du Travail fait son chemin en Amérique du Nord. C'est en 1882, à New York, qu'émerge l'idée d'un défilé célébrant les personnes syndiquées. Au Québec, le premier défilé a lieu à Montréal en 1886, grâce à l'Union des cigariers. Les syndiqué-es y voient une occasion de manifester symboliquement la fierté de leur travail, la force du syndicalisme et leur identité comme classe sociale. Rapidement, le défilé de Montréal gagne en popularité et prend même plus d'ampleur que celui de la Saint-Jean !

En 1984, le gouvernement fédéral déclarera cette journée fériée et celui du Québec fera de même cinq ans plus tard.

## UN IMPACT POLITIQUE GRANDISSANT

À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les apports pour les non-syndiqué-es apparaissent. Les syndicats sont de plus en plus intéressés à partager leurs gains avec l'ensemble de la société. Parmi ces revendications, on retrouve l'implantation d'un filet social et aussi de mesures touchant la démocratie, l'immigration, les services publics et

le développement des transports en commun. Les syndicats exigent une intervention plus marquée de l'État, avec des retombées pour l'ensemble de la société.

Mais ces avancées sont jalonnées de nombreux conflits. Entre 1880 et 1900, pas moins de 200 arrêts de travail sont dénombrés dans le secteur manufacturier, dont plus du quart entre 1898 et 1900. Jacques Rouillard estime que 80 % de ces conflits auraient eu comme théâtre la ville de Montréal, tendance qui se poursuivra.



Fondé en 1963, le SCFP-Québec représente près de 135 000 membres. Il est le principal affilié à la FTQ et fait partie du plus grand syndicat au Canada.

Cette année, il souligne donc son 60<sup>e</sup> anniversaire... et salue le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQTR (SCCUQTR-SCFP 2661), qui, lui, fête ses 40 ans!

Le SCFP-Québec est fier de ses membres chargées et chargés de cours de l'UQTR, qui donnent le meilleur d'eux-mêmes, année après année, sans relâche. Bonne continuation!

TENACE



Manifestation du Comité inter-centrales de la condition féminine, en 1979.

# Le syndicalisme et la société québécoise

ÉLODIE GRENON

Début du XX<sup>e</sup> siècle : une économie et un contexte social prospères favorisent un pouvoir syndical accru. Les gains syndicaux sont appréciables, même pour les non-syndiqué-es. Avec l'augmentation des conflits de travail (en nombre et en intensité), on observe un passage de la semaine de travail de 60 heures à 54-55 heures. Les salaires augmentent et les conditions de travail s'améliorent, d'abord dans les grandes villes, ensuite ailleurs au Québec.

À cette période, les conseils syndicaux se forment. La Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) émerge à la suite de la montée du syndicalisme catholique (devenant la CSN en 1960). On retrouve aussi les syndicats internationaux militant déjà, au Canada, pour la création de programmes d'assurance-chômage, de pension de vieillesse et d'assurance maladie.

En 1934, la CTCC milite en faveur d'une loi d'extension juridique permettant d'étendre la portée des conventions à l'ensemble des entreprises d'un même secteur industriel situées sur un territoire donné.

Cette loi est un levier majeur pour la syndicalisation : au Québec, un-e salarié-e sur trois sera syndiqué-e dès 1945.

Pendant la Deuxième Guerre mondiale, le mouvement syndical mute. Les travailleurs et travailleuses sont regroupés selon l'usine qui les emploie plutôt que par métier. Les grèves sont courtes et nombreuses : il y a 756 grèves et lockouts au Canada en 1942-1943, qui entraînent d'importants gains.

En 1944, le gouvernement canadien force les entreprises à négocier avec les salarié-es. Le gouvernement du Québec pousse davantage avec un cadre incluant un processus d'accréditation des syndicats, l'obligation de négocier de

bonne foi et l'arbitrage en cas d'impasse. Ces victoires sont vitales pour le mouvement syndical.

Cette période est aussi marquée par une défaite cuisante. La grève de l'amiante de 1947, où près de 5 000 mineurs de la région de Thetford débraient pendant quatre mois. Le conflit s'envenime : les images mobilisent la population. La solidarité et la générosité sont au rendez-vous. Les dons en soutien aux grévistes – argent et nourriture – affluent. Malgré une défaite pour les mineurs, la symbolique du conflit créera un élan de sympathie menant à une meilleure écoute des gouvernements.

En 1957, la Fédération provinciale du travail et la Fédération des unions industrielles du Québec s'allient et forment la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ). L'année suivante, elle collabore, avec d'autres instances syndicales, au dépôt d'un mémoire qui inspirera grandement la réforme de l'éduca-

tion des années 60. On y recommande des bourses d'études, la fréquentation l'école jusqu'à 16 ans et la suppression des frais scolaires, incluant ceux des manuels.

La prospérité économique de l'après-guerre fait augmenter en flèche les salaires. La rémunération à taux horaire et demi se généralise pour les heures supplémentaires, la semaine de travail s'aligne sur les 40 heures et les emplois deviennent plus stables. De nombreux avantages sociaux s'ajoutent : congés de maladie payés, vacances bonifiées, augmentation du nombre de jours fériés, régimes d'assurances collectives et contribution des entreprises aux régimes de retraite.

La classe ouvrière passe de l'univers des besoins à celui des aspirations. Elle peut accéder à la propriété et envisager une éducation supérieure pour la génération suivante.

## Les retombées de la Révolution tranquille

La Révolution tranquille des années 1960 a un profond impact sur le mouvement syndical. Plusieurs réformes demandées par les syndicats se concrétisent enfin. Elles bénéficient aussi aux non-syndiqué-es, les centrales syndicales de l'époque favorisant une plus grande intervention de l'État dans les affaires sociales et économiques. Et il y a cette demande : la création d'une assurance maladie universelle.

ÉLODIE GRENON

### LA SYNDICALISATION DES EMPLOYÉ-ES DE L'ÉTAT

Les syndicats se transforment. La CTCC se déconfessionnalise et devient la Confédération des syndicats nationaux (CSN) en 1960. Le nationalisme francophone mène au délaissement des syn-

dicats américains. En 1963, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est formé. Il s'agit du plus gros syndicat affilié à la FTQ.

Un gain majeur pour les syndicats dans cette période est l'obtention du droit de négociation et de grève pour les employé-es de l'État (1964 pour le Québec

et 1967 pour le Canada). Le Québec devient chef de file en matière de lois du travail touchant le syndicalisme. S'en suivra un rattrapage salarial majeur pour les fonctionnaires et une augmentation du nombre de membres des centrales syndicales. Mais c'est après l'imposition, par le gouvernement québécois, d'une échelle salariale aux travailleurs et travailleuses de l'éducation, de la santé et des services sociaux (1968) que les centrales songent à un front commun.

### L'EXPÉRIENCE DU FRONT COMMUN

Ce sera fait au début des années 1970. La Centrale de l'enseignement du Québec – aujourd'hui Centrale des syndicats du Québec (CSQ) – s'associe à la CSN et à la FTQ et crée le Front commun devant négocier avec le gouvernement québécois. Une première, semble-t-il en Amérique du Nord. Le Front commun obtiendra un régime de retraite pour les employé-es du secteur public et du gouvernement. L'emprisonnement des syndicalistes Marcel Pepin, Louis Laberge et Yvon Charbonneau pour incitation à la désobéissance civile, amènera les travailleurs et travailleuses du privé à adhérer au mouvement. En mai, ils seront 300 000 personnes qui débraieront.

Pour mobiliser les non-syndiqué-es et la population en général, le Front commun mise sur une campagne télévisuelle pour expliquer l'appauvrissement des travailleurs et travailleuses du secteur public. Le message portera ses fruits : les employé-es de l'État profiteront d'une hausse salariale importante en 1976. Les conditions de travail et les avantages obtenus durant ces négociations auront aussi un effet d'entraînement pour le secteur privé. En 1975-1976, les divers avantages sociaux obtenus ajoutent 31 % au salaire des travailleurs et travailleuses canadiens.

### DES GAINS POUR LE MOUVEMENT ET POUR LA SOCIÉTÉ

Les syndicats sont aussi préoccupés par la condition féminine. Ils veulent des

congés de maternité payés, un réseau public de garderie, l'équité salariale, des politiques contre le harcèlement sexuel, l'accès à l'avortement, et plus. Les enseignantes syndiquées obtiendront un congé de maternité sans solde de 17 semaines en 1976. Toute une différence avec la coutume d'avant 1967 consistant à mettre à pied celles qui étaient enceintes ! En 1978, elles obtiendront un congé de maternité payé de 20 semaines, assorti d'un congé payé de 5 jours pour les pères. Ces gains seront aussi, éventuellement, accordés aux travailleuses du secteur privé.

À cela s'ajoute une meilleure protection contre les accidents de travail, obtenue suite à la grève de l'amiante de 1975. Quand des mineurs de Thetford Mines se présentent à la CSN gravement malades, la centrale enquête. La formation de la Commission Beaudry s'ensuit. Elle blâmera les entreprises impliquées et le gouvernement québécois. Une réforme des lois sur la sécurité au travail sera faite et les indemnités accordées seront bonifiées. Alors que les conflits de travail se multiplient – 4,5 fois plus de grèves et de lockouts de 1961 à 1980 que lors des deux décennies précédentes – les avancées syndicales se poursuivent dans les années 80.

**COURAGE.  
COMPASSION.  
CONTRIBUTION.  
SCFP.**

LES 715 000 MEMBRES DU SCFP SONT EN PREMIÈRE LIGNE POUR GARDER VOTRE COMMUNAUTÉ FORTE.

SCFP.CA

SCFP



# Des années 80 à aujourd'hui

ÉLODIE GRENON

## D'HIER À AUJOURD'HUI

Dans les années 80, le chômage pousse les syndicats à s'adapter. La FTQ affiche une volonté de collaborer avec les entreprises pour maintenir les emplois, ce qui mène, en 1983, à la création du Fonds de solidarité FTQ. Outre son offre d'un régime d'épargne-retraite à la population, le Fonds réinvestit dans l'économie. En 2022, plus de 750 000 Québécois et Québécoises contribuent au Fonds FTQ.

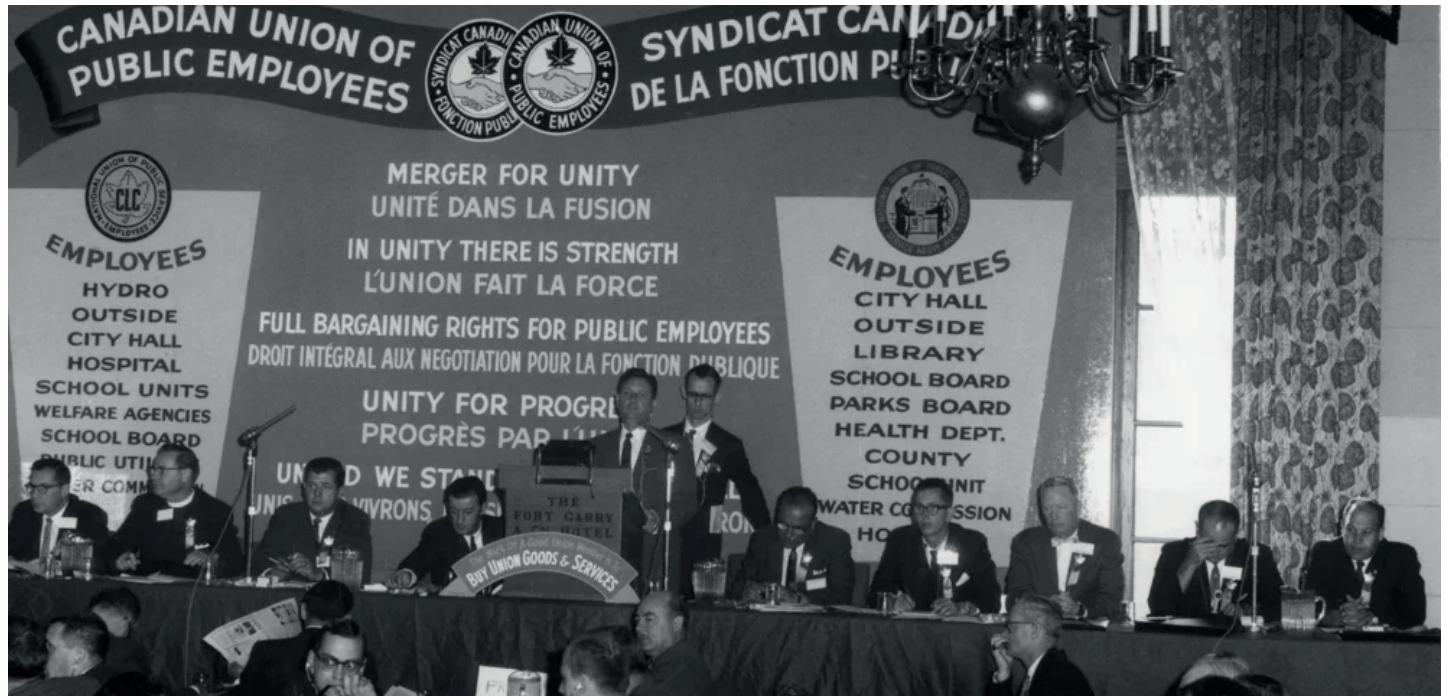
Par ailleurs, les conflits de travail se poursuivent. De 1979 à 1985, on estime que 21 % des grèves sont en fait des lockouts. Certains gains sont tout de même obtenus, notamment en éducation. Les enseignant-es arrivent à négocier, en 1985, l'instauration d'un mécanisme d'intégration des élèves en difficulté et à soutenir les premiers congés pour responsabilité parentale.

La décennie 90 amène graduellement la semaine de travail à 40 heures pour tout le monde, un fonds destiné à la réinsertion sur le marché du travail et des avancées dans la lutte à la pauvreté.

En 1996, les syndicats se réjouissent de l'adoption de la loi attendue sur l'équité salariale. Les organismes publics, tout comme les entreprises privées, sont tenus de corriger les écarts entre le salaire des hommes et des femmes. Cette loi se traduira par un rattrapage salarial important pour ces dernières.

## POUR UNE PLUS GRANDE INCLUSION

Au début des années 2000, les syndicats misent sur la collaboration. La syndicalisation des travailleurs et travailleuses non permanent-es ou à temps partiel progresse aussi de façon importante. En marge du Sommet des Amériques, le Fo-



Le SCFP est issu de la fusion, en 1963, de l'Union nationale des employés publics (UNEP) et de l'Union nationale des employés des services publics (UNESP).

rum syndical réunit 1 000 syndicalistes d'une trentaine de pays qui s'entendent pour miser sur l'amélioration des conditions de vie. Le Front commun, regroupant les trois grandes centrales syndicales du Québec, poursuit ses activités. L'année 2010 sera d'ailleurs celle du plus grand Front commun jamais vu à ce moment, avec près de 500 000 travailleurs et travailleuses.

De grands gains sont obtenus et certains de ceux-ci vont profiter à la population générale. En éducation, par exemple, les enseignant-es obtiendront que les écoles évaluent les élèves en difficulté d'apprentissage pour mieux leur fournir l'aide nécessaire.

Une grande réussite syndicale a été de s'intégrer aux organismes publics. C'est aux côtés de l'État, des entreprises et de

différents partenaires que le mouvement syndical participe à l'élaboration des politiques d'Emploi-Québec. De même, la participation des syndicats à la CNESST est essentielle pour la gestion des programmes qui affectent l'ensemble des salarié-es du Québec. Ajoutons les représentations effectuées au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, à l'Office des personnes handicapées, au Conseil supérieur de l'éducation, à l'Office québécois de la langue française, etc.

## L'INFLUENCE DE LA SYNDICALISATION SUR LA SOCIÉTÉ

Le mouvement syndical contribue significativement à l'amélioration des conditions de vie des non-syndiqué-es. Selon Dwayne et ses collaborateurs, on peut conclure que les entreprises où il n'y a pas de syndicat finissent par s'ajuster aux conditions de travail des syndiqué-es.

Elles deviennent plus compétitives et améliorent la rétention du personnel qualifié.

Au Québec, le taux de syndicalisation est élevé. En 2022, 38,8 % des emplois étaient syndiqués (Institut de la statistique du Québec), soit le plus haut taux de syndicalisation au Canada, et sans commune mesure avec celui des États-Unis (environ 10 % en 2022 selon Statista). Le maintien de lois favorables à l'action syndicale est un facteur facilitant. C'est donc dire que pour le Québec, un taux élevé de syndicalisation mène à l'amélioration des conditions de travail de tous et de toutes. La population doit demeurer vigilante et engagée pour maintenir ces conditions gagnantes acquises grâce aux efforts soutenus des syndicats.

## Membres SCFP

Profitez de rabais exclusifs sur vos assurances auto, habitation et véhicules de loisirs.

C'est gratuit :

- assistance routière, en combinant l'assurance auto et habitation
- étalement des paiements : jusqu'à 26 versements
- Prise en charge du paiement des primes en cas d'invalidité totale

Demandez une soumission au [beneva.ca/scfp](https://beneva.ca/scfp) ou au 1 866 551-2641.

**beneva**



Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. © Beneva inc. 2023 MD Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.