

3 mars 1986

Numéro 237

nouvelles
CSN



**Pourquoi le
lobby américain
contre l'amiante?**
pages 3-7

**Une journée
dans les
Laurentides**
pages 8-11

**Secteur public:
loin d'un
règlement!**
pages 12-13

**Steinberg
«parade»**
pages 14-15

**Souvenirs
de grève**
pages 16-17



HISTOIRE D'UNE RENCONTRE SECRÈTE

Au début de décembre dernier, il y a eu une petite «rencontre secrète» dans les bureaux de la condition féminine CSN, à laquelle ont participé un représentant de Nouvelles CSN et trois membres du comité national de condition féminine: Diane Richard, Denise Larochelle et Anne-Marie David, respectivement travailleuses chez Sico, au CLSC centre-ville de Montréal et au Cegep du Vieux-Montréal.

À l'ordre du jour: le 8 mars. Qu'est-ce qu'on fait cette année? Un dossier pour le numéro qui précède le 8 mars et le reste de l'année, on laisse tomber la condition féminine? Ou bien, on fait autre chose, mais quoi?

On a finalement pris le problème autrement. On s'est dit qu'il était peut-être plus important qu'il y ait plus de femmes qui écrivent dans Nouvelles CSN.

Et c'est ainsi que depuis le début de janvier, dans chaque numéro de Nouvelles CSN, les filles de la condition féminine ont commencé à se tailler une place.

D'abord, il y a eu Denise avec un reportage sur la question de l'avortement. Puis Diane avec un tableau-montage sur la valeur du travail des femmes (malheu-



reusement, la signature a été égarée: mea culpa). Puis Anne-Marie avec son voyage au pays de la fiscalité.

Et d'autres filles s'en sont mêlé: Claire Savary, de l'hôpital Notre-Dame, qui nous a parlé des pré-retraité-e-s dans son syndicat. Puis Marie Stewart avec un article sur Haïti.

Et ça continue dans ce numéro. D'abord avec Louise Bernier, du syndicat des Coopérants (assurance générale) qui nous écrit des souvenirs d'une grève où les policiers ont été particulière-

ment «grosses polices». Sans oublier Anne-Marie qui récidive en page 23.

Il y avait une autre partie à notre «entente secrète»: ça ne se voulait pas une opération-charme qui s'arrêterait au 8 mars. Au contraire, il faut que ça dure. Il faut que dans chaque numéro de Nouvelles CSN, les filles continuent d'écrire: comme ça, le 8 mars pourrait durer toute l'année...dans Nouvelles CSN.

À toutes, on vous souhaite donc le huit mars à l'année longue et bonne lecture.

Ont participé à la rédaction de ce numéro

Louise Bernier
Michel Crête
Anne-Marie David
Jean Demers
Monique Fortin
Jacques Gauthier
Luc Gosselin
Henri Jalbert
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux
Yvan Sinotte

Photographies

Michel Brûlé
Pierre Fortin
Laurent Gladu
Guy Ouellet
Réal Tremblay
Archives CSN

Conception graphique

Jean Gladu

Composition

Tricycle Compo

Impression

Interlitho

Distribution

l'équipe de distribution
de la CSN (514) 598-2233

Nouvelles CSN, organe officiel de la CSN, paraît toutes les deux semaines, à l'intention des travailleuses et travailleurs. Pour nous contacter, téléphoner au service d'information de la CSN au (514) 598-2155 ou utiliser le réseau télex de la CSN

L'AMIANTE QUI «TUAIT» N'EST PLUS CELLE QUE LES AMÉRICAINS VEULENT TUER...

«Les Américains, pour une fois, devaient venir chez-nous puiser dans notre expertise sur la façon d'utiliser l'amiante de façon sécuritaire.

«Bien sûr, il a fallu que nos membres fassent par le passé de dures luttes pour arriver aujourd'hui à ce résultat. Même que plusieurs travailleurs ont payé de leur santé l'irresponsabilité et la soif de profits des compagnies minières (pour la plupart américaines, d'ailleurs...) qui ne se sont jamais souciées de cet aspect.

«Mais ça, c'était il y a 10, 20, 30 ans. Aujourd'hui, grâce aux luttes des travailleurs de l'amiante, je le répète, nous avons prouvé qu'il est possible et rentable de traiter cette importante richesse naturelle du Québec sans mettre en danger la santé de ceux qui la manipulent».



Textes: Jean-Pierre Paré
Photos: Michel Brûlé

UNE RÉGION SINISTRÉE

Pierre Dupont, président de la Fédération de la métallurgie de la CSN, réagit violemment aux récentes recommandations de l'Environmental Protection Agency (EPA) sur les importations d'amiante aux États-Unis, recommandations qui ont fait les manchettes ici, et probablement ailleurs dans le monde. Ces recommandations visent notamment à diminuer progressivement les importations américaines d'amiante jusqu'au bannissement total dans dix ans, sous prétexte que l'amiante est un produit trop dangereux pour ceux qui le manipulent et l'utilisent.

Or, 95% de ces importations proviennent du Québec. Elles comptaient pour 26% de la production des mines de la région de Thetford et d'Asbestos en 1984, et pour 52% en 1975.

De plus, ces recommandations de l'EPA ont pour effet de renforcer le lobby pro-bannissement de l'amiante à travers le monde, particulièrement en Europe. Cela peut signifier tout au moins l'agonie, peut-être même la mort (si l'Asie et l'Afrique suivent le pas) de notre industrie de l'amiante québécoise.

3,000 emplois directs disparaîtraient alors, dans une région déjà très lourdement frappée par le chômage (25% environ). Ce sont des travailleurs qui souvent ont passé 20, 30 ans de leur vie dans ces mines. Difficilement recyclables, cela signifie pour la plupart que la seule pâle lueur au bout du trou, bien... c'est rien d'autre que le B.S! En comparaison, rappelons qu'en 1979-80, les mines d'amiante du Québec employaient près de 6,000 travailleurs.

DES LOBBIES FINANCIERS

«En tant que président de la Fédération de la métallurgie, poursuit Pierre Dupont, il m'arrive souvent de visiter des usines où travaillent nos membres. Je peux dire que comparées à plusieurs d'entre elles, entre autres

des fonderies et des usines de produits chimiques, les conditions dans lesquelles travaillent aujourd'hui nos membres dans l'amiante sont de beaucoup plus sécuritaires sur le plan de la santé.

«Alors pour moi, ces théories alarmistes des Américains sur les supposés dangers de l'amiante, c'est soit de la fumisterie, soit de l'ignorance crasse de la réalité. La réalité, c'est que si tu prends les précautions nécessaires, il n'y a pas plus de danger à traiter l'amiante qu'autre chose. Autrement dit, il y a un «mode d'emploi» à suivre, comme pour n'importe quel produit ou n'importe quelle machine..»

«Nous soupçonnons fortement qu'il y a derrière cette attitude des «lobbies» occultes de compagnies américaines qui veulent absolument vendre leurs produits substitués de l'amiante, des substitués chimiques pour la plupart.

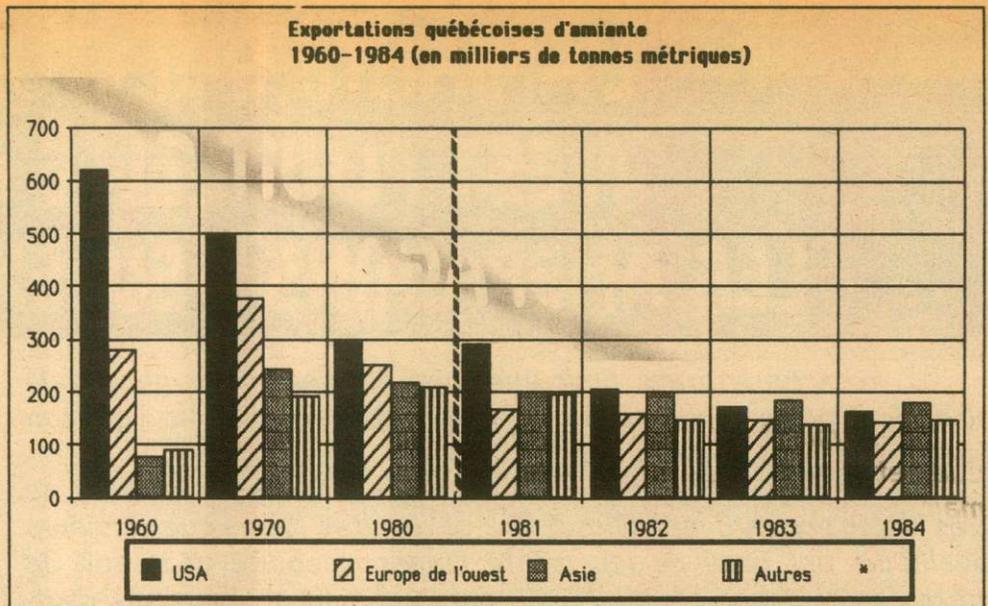
«Or, fait étrange, aucun de ces substitués n'est soumis à des contrôles aussi sévères que l'amiante et pourtant, nous savons que plusieurs d'entre eux, dont la wallastonite, présentent des dangers inquiétants pour la santé s'ils ne sont pas utilisés avec précaution. Et ce sont là des faits connus de la communauté scientifique américaine...»

LA «LIBERTÉ» MADE IN USA

Claude Rioux est économiste et conseiller syndical à la CSN. Il connaît bien le dossier de l'amiante, entre autres pour avoir représenté la CSN au Bureau international du travail à Genève où l'amiante est un des sujets les plus «chauds» depuis plusieurs années.

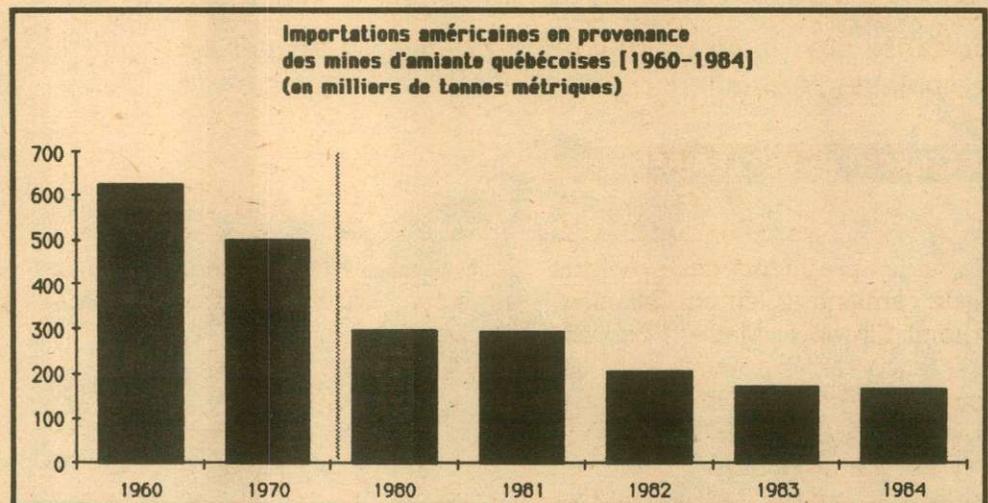
«Pour moi, il est clair que ces recommandations de l'EPA répondent davantage à des préoccupations commerciales qu'à de réelles préoccupations vis-à-vis la protection des citoyens et travailleurs, affirme Claude. Et ces travailleurs, comme ceux de l'amiante jadis, en paieront le prix dans quelques années parce que ces nouveaux matériaux n'auront pas fait l'objet de recherches nécessaires avant d'être mis en circulation. Si la position de l'EPA sur l'amiante était adoptée par le gouvernement américain, elle aurait pour effet de laisser les fabricants de ces substitués chimiques développer leurs produits en toute liberté, sans aucun contrôle.

«Au Danemark, par exemple, je sais qu'en 1985 un projet de loi était en voie d'adoption pour limiter la quan-



Source: Association des mines d'amiante du Québec

* Autres = Amérique centrale, Amérique du Sud, Europe de l'Est, Afrique, Moyen-Orient et Océanie



Source: Association des mines d'amiante du Québec

tité dans l'air tant des fibres synthétiques que des fibres naturelles comme l'amiante. Une fibre par centimètre cube d'air dans le premier cas, et la moitié dans le second cas. Compte tenu du coût de production des fibres synthétiques comparativement à celui de l'amiante, je suis certain que les compagnies américaines jugeraient cette dernière beaucoup moins dangereuse, s'ils étaient obligés de respecter de telles normes pour les substitués qu'elles fabriquent...

«L'amiante, c'est bien connu, a des propriétés très avantageuses pour certaines utilités industrielles et commerciales. Les Américains se servent de la réputation passée de «l'amiante qui tue» pour la tuer définitivement.

SI C'EST ÇA LE LIBRE-ÉCHANGE...

«En somme, conclut Claude Rioux, la recommandation de l'EPA s'inspire du courant protectionniste américain qui utilise toute une batterie de moyens pour satisfaire les puissants lobbies industriels américains. Et quand on pense que ce sont précisément les entreprises américaines dans l'amiante qui, par leur négligence et leur insouciance, ont en quelque sorte créé cette mauvaise réputation de l'amiante à travers le monde, imaginez jusqu'où ils iront pour «tirer toute la couverture» sur leur bord s'ils obtiennent le libre-échange total avec le Canada dans tous les secteurs industriels. L'exemple de l'amiante le démontre: ces gens-là sont sans scrupules et tous les moyens leur sont bons pour protéger leurs propres industries et leurs profits.»

QUÉBEC DOIT CONTRER LA PROPAGANDE AMÉRICAINE

«L'amiante est une des richesses naturelles importantes du Québec et la seule de la région de Thetford. Comme partout ailleurs, la majorité des PME de cette région se sont bâties autour de cette industrie primaire.

«Mais ce qui arrive, c'est que d'importants intérêts financiers américains ont profité de la mauvaise réputation de l'amiante pour développer de nouveaux produits chimiques pour la remplacer. Alors, ils y mettent le paquet pour tuer l'amiante définitivement afin de vendre leurs nouveaux produits.

«Ce qu'il faudrait, c'est que les gouvernements du Québec et du Canada (car il s'agit quand même d'une richesse naturelle importante pour le Québec) y mettent aussi le paquet pour contrer la propagande anti-amiante des Américains à travers le monde».

DÈS DÉCHETS NUCLÉAIRES...

C'est pourquoi Pierre Dupont, président de la Fédération de la métallurgie, et les présidents des syndicats CSN de l'amiante (Clément Bélanger, Raymond Cimon et Marcel Côté) ont tenu à rencontrer le nouveau ministre délégué aux Mines, M. Raymond Savoie, le 10 février dernier. Ils voulaient savoir ce que le nouveau gouvernement avait l'intention de faire pour revaloriser l'amiante à travers le monde et pour contrer la propagande essentiellement américaine qui la présente comme un produit aussi dangereux que des déchets nucléaires...

(À propos de déchets nucléaires, Claude Rioux rappelle cyniquement que ce sont ces mêmes Américains qui sont décidés à installer près de la frontière québécoise des dépotoirs de déchets radioactifs. Alors, pour la leçon d'écologie et de protection de la population, ils peuvent toujours passer...)

EXPLIQUER LA RÉALITÉ

«Ce que nous a dit M. Savoie va dans le même sens que ce que nous préconisons, dit Pierre Dupont. Dé-dramatiser, démystifier, expliquer la réalité, faire valoir que l'amiante, si elle est traitée avec les précautions nécessaires, n'est pas plus dangereuse que plusieurs autres produits dont on ne connaît rien au point de vue des effets

sur la santé des travailleurs et des utilisateurs.

«Il faut opposer à la propagande américaine anti-amiante des faits qui la contredisent... lui opposer la réalité, quoi!

MÊME CHEZ LES SYNDICATS

«Quand c'est rendu que des syndicats pan-canadiens veulent faire passer une résolution pour retirer l'amiante des édifices publics au Congrès du travail du Canada, c'est parce que la propagande anti-amiante des dernières années a fait son chemin jusque chez les travailleurs. Là-dessus, nous espérons bien que les Métallos, qui ont plusieurs centaines de membres dans l'amiante et qui sont eux-mêmes affiliés au CTC, feront leur job et empêcheront l'adoption d'une telle résolution qui pourrait nuire énormément aux travailleurs de l'amiante. Imaginez la réaction des travailleurs européens si même une centrale syndicale canadienne recommande le bannissement de l'amiante!!!

L'INCOHÉRENCE GOUVERNEMENTALE

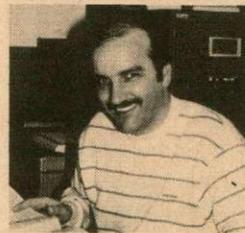
«Le nouveau ministre semble avoir compris cette dimension de la question, d'après ce qu'il nous a expliqué de son plan d'action pour revaloriser l'amiante. Nous attendons de voir les actions concrètes du gouvernement, car depuis le temps que cela au-



Raymond Cimon



Marcel Côté



Clément Bélanger

rait dû être fait par l'État, qui a d'ailleurs investi des centaines de millions de dollars de nos taxes dans cette industrie, nous sommes plus ou moins sceptiques.

«Par exemple, quand le ministère des Transports du Québec adopte une réglementation qui place le transport de l'amiante sur le même pied que la dynamite ou l'arsenic au point de vue danger, ça aide certainement pas à donner une image de l'amiante qui correspond à la réalité... au contraire... C'est complètement fou!

ÉTAPE DÉCISIVE: GENÈVE

«Mais nous sommes prêts à collaborer à toute initiative gouvernementale qui vise à revaloriser cette richesse naturelle du Québec sur la planète.

«La CSN devrait être présente à la prochaine réunion du Bureau international du travail sur la question, en juin prochain, réunion qui aura un impact décisif sur l'avenir de l'amiante. Si, d'ici là, le gouvernement du Québec a fait sa job de contre-propagande, ça sera peut-être plus facile de réussir la nôtre...»



Qu'est-ce qui se passe dans l'amiante?



En août dernier, le ministre de l'Énergie, des mines et des ressources de l'époque Jean-Guy Rodrigue annonçait la formation d'une «Société en commandite» qui regrouperait sous un même chapeau toutes les mines d'amiante de la région de Thetford.



Qu'est-ce que c'est une «Société en commandite»?



C'est une sorte de «chapeau» ou de «parapluie» administratif dont le rôle est de prendre en charge les opérations de toutes les compagnies ainsi regroupées, tant sur le plan de la gestion des affaires que sur celui de l'organisation et de la planification de la production.

On pourrait comparer cela à un «mariage à plusieurs» dont les conditions sont fixées d'avance par contrat, entre autres sur le partage des pertes et profits futurs, et dont les «parties au contrat» conjoint confient à quelqu'un d'autre le pouvoir de décider de l'aménagement de la maison, de l'utilisation du mobilier, de l'achat de vivres et de l'occupation quotidienne de chacun des «partenaires», de tout, quoi!



Quels sont les effets immédiats de cette décision gouvernementale sur les travailleurs des mines de la région?



À court terme, cela signifie la mise au chômage prolongé et peut-être même définitif de 725 travailleurs. En effet, le gouvernement a annoncé, du même souffle qu'il rendait public son projet de Société en commandite, la fermeture des mines National, King et Beaver, ainsi que des moulins Normandie et National.



Est-ce que cela signifie qu'il coupe toute la production prévue à ces mines?



Non, pas du tout. Ainsi, des contrats qui devaient être remplis par la Société Asbestos, maintenant ou très bientôt fermée, ont été transférés aux Mines Bell et Black Lake, lesquelles font également partie du regroupement administré par la nouvelle Société en commandite mais qui sont restées ouvertes en vertu de la décision gouvernementale.



Est-ce que les travailleurs et leurs syndicats s'opposent à la mise en place de cette Société en commandite?



Dans la mesure où celle-ci a pour mission, du moins en théorie, de rationaliser la production de l'amiante et de revaloriser cette ressource naturelle québécoise sur le marché mondial, non, les syndicats ne s'y opposent pas.

Cependant, nous disons que les moyens envisagés sont injustes pour les travailleurs et qu'ils auront de graves conséquences pour toute la population de la région de Thetford.



Comment cela, «injuste pour les travailleurs»?



D'abord, ce ne sont pas les travailleurs qui sont responsables de la situation actuelle. Ce

sont avant tout les compagnies qui, pendant des dizaines d'années, ont laissé le marché mondial se détériorer sans réinvestir ce qu'il fallait de leurs profits en recherches et autres moyens pour rendre le traitement de l'amiante plus sécuritaire, pour rassurer ce marché et le développer. Les gouvernements successifs qui, sous le prétexte de non intervention dans les affaires de compagnies privées, les ont laissé faire, ont également leur part de responsabilités là-dedans.

Deuxièmement, nous disons que cela est injuste parce que des hommes qui ont consacré 20, 25, 30 ans de leur vie à l'industrie minière de la région perdent leur emploi et sont condamnés à l'assistance sociale, alors que d'autres qui n'ont que quelques années de service dans ce secteur continuent d'y travailler.



Comment se fait-il que des travailleurs avec plus d'ancienneté soient mis au chômage alors que des plus «jeunes», à l'intérieur de la même Société en commandite, conservent leur emploi?



Tout simplement parce que le gouvernement et sa Société en commandite ont décidé de laisser certaines mines en opération (pour l'instant) et de fermer les autres. Ils ont du même coup congédié les travailleurs de celles dont ils ont interrompu les opérations sans tenir compte de leurs années de service dans l'industrie minière de la région. Car ils refusent d'appliquer le principe de l'ancienneté de façon globale chez tous les travailleurs miniers de la région, même s'ils remettent entre les mains d'une seule et même administration (la Société en commandite) le sort et les jobs de tous.



Que préconisent les syndicats CSN sur cette question?



Les assemblées générales de chacun des syndicats CSN concernés ont voté de demander que les listes d'ancienneté des travailleurs chez toutes les compagnies minières regroupées sous la Société en commandite soient fusionnées en une seule liste. De telle sorte que les mises à pied s'effectuent chez les travailleurs qui ont le moins d'ancienneté dans l'ensemble des mines de la région, indépendamment du fait que leur mine reste ou non en opération sous la direction de la nouvelle Société en commandite.

Autrement dit, ce sont ceux qui ont le moins d'années de service dans les mines de la région et le plus de possibilités et de facilités pour se trouver un autre emploi ou pour se recycler qui seraient affectés les premiers par les mises à pied, s'il doit y en avoir.



Qu'est-ce qui vous fait dire que la situation de l'amiante concerne tous les travailleurs, indépendamment de la compagnie qui signe leur chèque de paye?



Nous disons en effet que malgré les apparences, même ceux qui ne subissent pas de fermetures ou de mises à pied dans l'immédiat sont tout aussi concernés que les autres.

En effet, le regroupement des compagnies minières sous la Société en commandite

fait en sorte que tous les travailleurs, sans exception, sont en quelque sorte à la merci des décisions de cette Société.

Aujourd'hui, ce sont les mines X, Y ou Z qui écopent. Mais ceux qui décident, en haut à la Société en commandite, peuvent fort bien (dans six mois, dans un an) réouvrir ces mines X, Y et Z et fermer les mines A, B ou C pour n'importe quelle raison. Pour des raisons de marché, des raisons de difficulté de négociation ou de relations de travail, des raisons de rapport coût/production plus avantageux dans une mine qu'une autre selon le type de contrat à remplir, etc.

Désormais, donc, l'insécurité d'emploi atteint tous les travailleurs de l'amiante de façon égale, même si cela n'est pas immédiatement évident pour tous, en particulier pour ceux qui travaillent encore. Il en est de même pour les familles de tous ces travailleurs, pour les commerces de la région où ces travailleurs dépensent leur argent, etc.

Qu'est-ce que les syndicats CSN comptent faire face à la crise de l'amiante?

L'objectif prioritaire, c'est l'emploi. Pas seulement pour les travailleurs miniers, mais aussi dans l'intérêt de toute la population de la région de Thetford. Car dans une région aussi touchée par le chômage que celle de l'amiante, c'est une catastrophe économique aux conséquences incalculables que de mettre au rancart, probablement pour le reste de leur vie dans la plupart des cas, quelque 725 travailleurs de plus.

En ce sens, nous croyons qu'il faut tout faire pour permettre au plus grand nombre de gens possible, les «jeunes» comme les «anciens» de conserver leur emploi ou de posséder un minimum de sécurité de revenu et ainsi continuer d'espérer en l'avenir.

Autrement dit, nos syndicats demandent des mesures pour éviter que tous ces travailleurs

soient, eux aussi, pris comme dans un étau, entre d'une part la nécessité de s'exiler de la région pour pouvoir éventuellement travailler, avec tout ce que cela implique, et d'autre part le chômage, ... puis le bien-être social, ... puis le sentiment d'inutilité, ... puis le désespoir et son cortège de problèmes familiaux et sociaux.

Quelles mesures?

Entre autres, assouplir les règles et critères qui permettent à un travailleur de prendre sa pré-retraite tout en étant assuré d'un revenu décent.

À l'heure actuelle, par exemple, 160 travailleurs de la compagnie Lac d'amiante du Québec (syndiqués Métallos), même s'ils en rencontrent les principaux critères, ne sont pas admissibles aux conditions spéciales de pré-retraite prévues à la loi fédérale C-172 pour les «régions désignées». Avec une bonification par l'employeur et le syndicat, ces conditions peuvent aller jusqu'à des prestations équivalentes à l'assurance-chômage, indexées jusqu'à l'âge normal de la retraite.

Or, tout le monde sait que plusieurs d'entre eux n'hésiteraient pas à «laisser leur place aux jeunes» s'ils avaient l'assurance de ne pas en être trop pénalisés financièrement. Il suffirait que les listes d'ancienneté des compagnies regroupées sous la Société en commandite soient fusionnées en une seule, comme nous le demandons, pour que ces 160 travailleurs aient la chance de prendre une pré-retraite décente. À la Société Asbestos, par exemple, 178 des 186 travailleurs éligibles en ont profité.

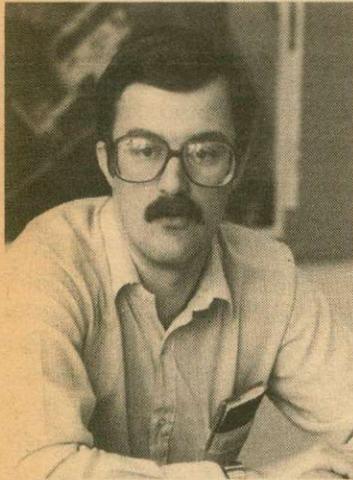
Mais pour éviter ces 160 mises à pied, il faut que la question de l'ancienneté globale parmi tous les travailleurs qui passent sous le chapeau de la Société en commandite soit réglée avant le 12 août, date limite d'application du programme fédéral spécial.



UNE JOURNÉE DANS LES PAYS D'EN-HAUT

Textes: Henri Jalbert
Photos: Pierre Fortin

Un peu bizarre tout de même que cette municipalité de Mirabel, en fait une agglomération de petites villes distantes de quelques milles les unes des autres. Le poste de police et l'hôtel de ville sont pour leur part situés à Sainte-Monique. Après être allé-e-s chercher le président du syndi-



cat, Richard Dubois, au poste de police, nous avons «traversé» à l'hôtel de ville, pour s'installer dans la salle du conseil et discuter du conflit des cols blancs, une grève qui a duré toute l'année 1985, de janvier jusqu'en décembre. Marie-Thérèse Lalande et Jocelyne Mayer sont venues se joindre à nous. Ces travailleuses s'étaient littéralement attelés à une lourde tâche: celle de réécrire au complet la convention, avec quelques points majeurs où il fallait absolument aller chercher des gains: sécurité d'emploi, indexation, heures de travail, reclassification, etc.

UNE BELLE VICTOIRE

«On a gagné notre grève!» Richard a lancé ça avec cœur. Les autres ont souri. Probablement à cause des souvenirs qui leur revenaient à l'esprit. Évidemment, il y a quelques demandes qui n'ont pu être obtenues, mais sur les

Tout a commencé par un coup de téléphone de Marie Dupras, la présidente du conseil central des Laurentides. Du genre tu sais on parle pas beaucoup de notre région dans Nouvelles CSN, le monde d'ici aimerait ça se voir dans le journal, qu'on parle de leurs affaires, de leurs problèmes.

Un appel comme ça, c'est irrésistible! Après m'être assuré que Marie serait de la tournée, on s'est donné rendez-vous au poste de police de Mirabel, première étape de la tournée. Au poste de police, mais oui! Car le président du syndicat des cols blancs de la municipalité de Mirabelle y est répartiteur des appels.

points majeurs, ce furent des gains. Dans ces cas-là, souvent, le plus difficile, c'est la patience. Parce qu'au début, il n'y avait à peu près jamais de rencontres. Ce n'est qu'au mois d'octobre que la Ville a engagé un avocat, et le tout s'est réglé en un mois.

Ils demeurent convaincus que cela valait la peine, car il y a des moments où on ne compte plus les montants d'argent perdu, mais bien les revendications qu'on veut obtenir; dans ce cas, l'équivalent de ce qui existe dans d'autres syndicats du même secteur.

«On aimerait que tu remercies tous les syndicats qui nous ont appuyés moralement et financièrement. Ça venait pas seulement de la région, mais aussi de l'extérieur. C'est ça qui nous a permis de durer. On espère que notre bataille va aider, va influencer d'autres syndicats dans la région et ailleurs».

VITE À L'HÔPITAL

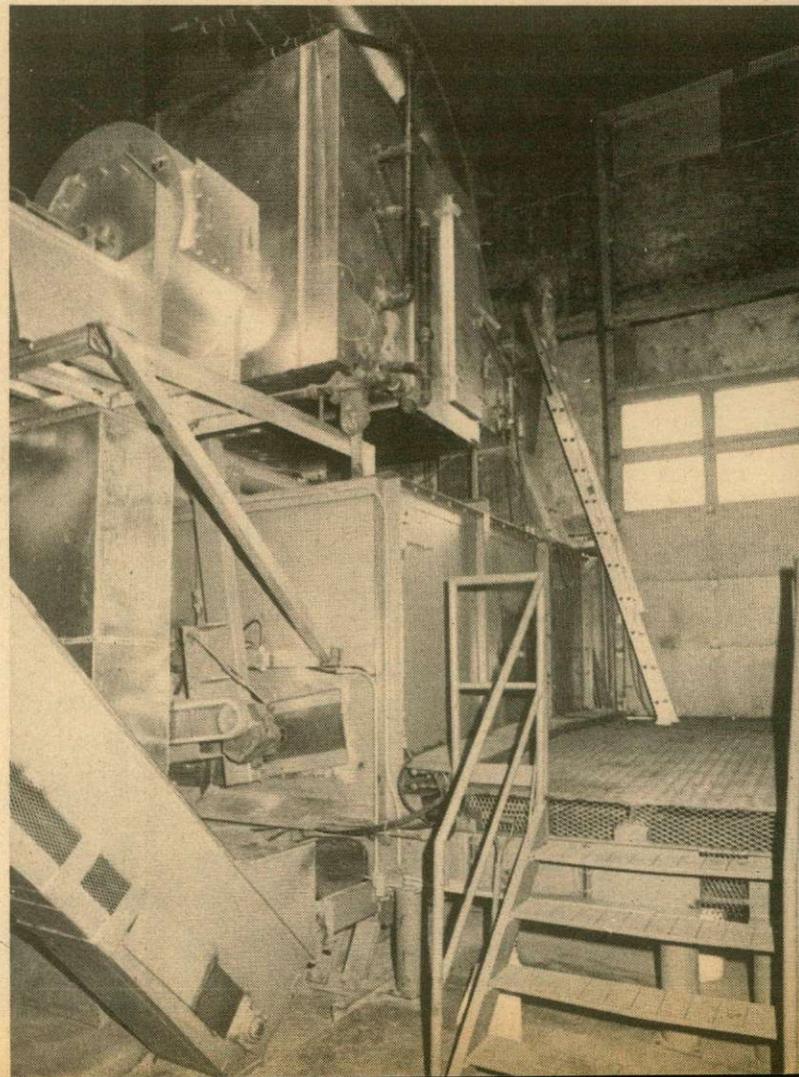
Une petite visite d'une heure à peine, car un autre groupe nous attend au Centre hospitalier de Sainte-Agathe. Le temps de saluer le monde de Mirabel: Marie y va de poignées de mains et d'accolades! (Tiens, ça ferait une belle photo de page une!) Et nous voilà partis. Un hôpital comme les autres hôpitaux. Avec des senteurs d'hôpital, de larges couloirs, des patients en

attente, des travailleurs et des travailleuses affairé-e-s.

Dans cet hôpital, un drame est survenu l'été dernier: un accident de travail mortel. Du genre d'accident qu'on est souvent portés à imaginer que cela ne peut qu'arriver dans le secteur privé, dans une grosse usine.

Pourtant, dans la nuit du 14 au 15 mai, à la salle du chauffage, un travailleur a été carrément décapité, en nettoyant la «chaufferie», un nouveau système qui venait d'être installé, quelque chose de gros, de beau... mais qui s'est avéré dangereux, surtout qu'une semaine avant sa mort, Maurice Côté avait dit (prédit) qu'il allait arriver un accident.

Pour économiser, on utilisait des copeaux de bois encore humides, plutôt que des copeaux secs. Ce qui fait que la machine «s'encrassait». Il y a sous le plancher en grillage métallique un second plancher, mobile celui-là, et c'est à cet endroit entre autres que ça «s'encrassait», et qu'il fallait nettoyer. Or, on a constaté que la machine fonctionnait mal et que le plancher mobile n'allait pas au bout de sa course. Et ce fut l'accident.



UNE QUESTION DE JUSTICE

Nous nous sommes retrouvés en haut, dans le local du syndicat, avec Nicole Gaudreau et Louise Bergeron, ainsi qu'avec Huguette Côté, l'épouse de Maurice, et leur fils Alain.

Il est toujours difficile, dans les cas d'accident de travail, de faire valoir les droits des victimes, et dans les cas de mortalité, les droits des familles des victimes. Dans ce cas, comme dans beaucoup d'autres, la vérité, les responsabilités, sont dures à faire reconnaître.

La famille Côté et le syndicat des employé-e-s du Centre hospitalier de Sainte-Agathe mènent une lutte solidaire pour faire reconnaître des droits qui sont incontestables, particulièrement celui d'une rente décente pour la famille de Maurice Côté.

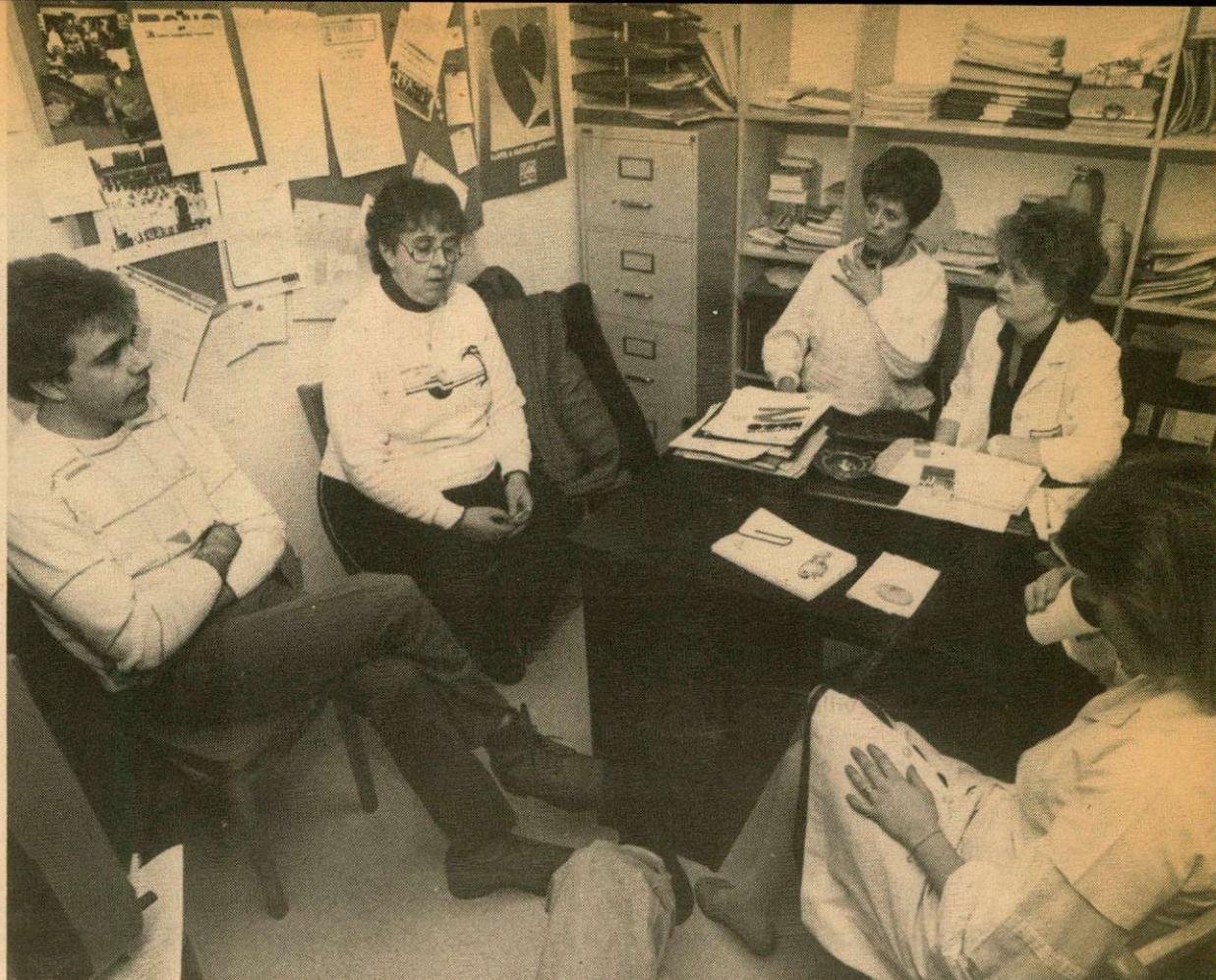
VERS MONT-TREMBLANT

Nous reprenons la route vers Mont-Tremblant, là où l'on retrouve le plus important centre de ski alpin des Laurentides. Une occasion de discuter avec Marie Dupras, bibliothécaire, membre du syndicat des employé-e-s de soutien de la Commission scolaire des Laurentides. Un coup d'œil rapide sur le territoire du conseil central des Laurentides nous apprend vite que c'est un des conseils centraux les plus vastes de la CSN, avec soixante-neuf syndicats et quelque 7,200 membres dans tous les secteurs d'activité.

Le poste de présidente n'est pas à plein temps; c'est donc à temps partiel (mais souvent les soirs et les fins de semaine) qu'elle assume ses tâches. C'est en souriant qu'elle dit d'elle-même que c'est dans elle de militer, qu'il faut toujours qu'elle milite quelque part pour quelque chose.

Sa grande préoccupation: l'organisation syndicale. C'était d'ailleurs le thème du dernier congrès régional. Tout en «montant» vers le nord, elle prend des petites routes, me montre une place puis une autre, avec force détails. Des places où on est en train d'organiser des syndicats.

«Dans la région, c'est vraiment important. Dans tous



les secteurs où on a un, deux syndicats, il faut continuer à organiser d'autres syndicats, pour pouvoir avoir le rapport de force nécessaire pour améliorer nos conditions de travail. Organiser, et organiser encore d'autres syndicats, c'est notre priorité dans la région».

L'ŒIL DES TRAVAILLEURS

Et nous voilà rendus au centre de ski de Mont-Tremblant. Quand on va dans un tel endroit, c'est au départ comme consommateur. Ça beau être gros, c'est impossible de s'imaginer qu'il peut y avoir quelque 500 travailleurs et travailleuses saisonniers, très majoritairement des jeunes. Même que l'an passé, il y en a eu jusqu'à plus de 700.

Juste faire le tour du centre, ça prendrait une journée. Or, on a deux heures devant nous, d'où la difficulté de regarder tout ça avec un œil de travailleur.

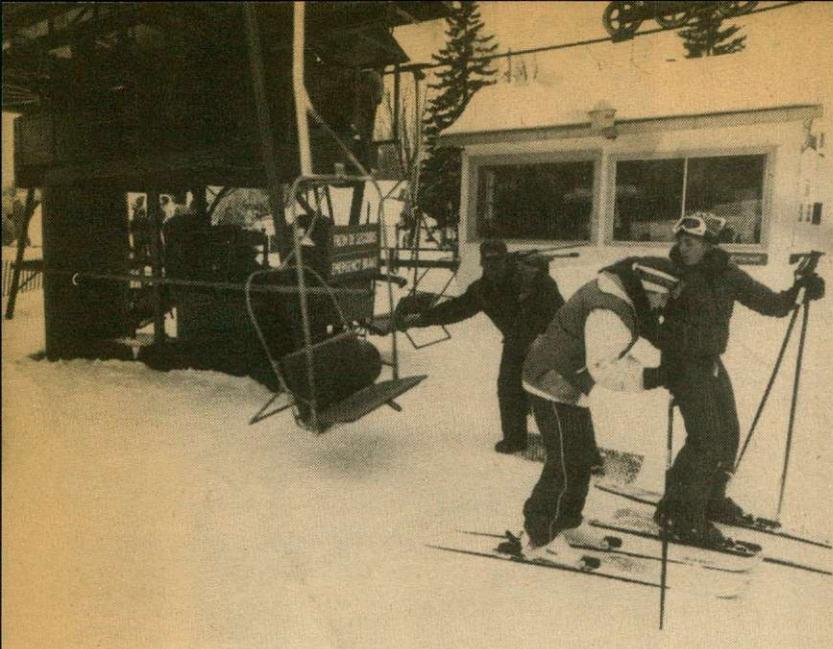
Parce que ça semble tout beau, et que tout le monde s'amuse (enfin, presque tout le monde), on peut facilement être porté à croire que tout va bien. Or, ces travailleurs et travailleuses subissent les mêmes tracasseries, les mêmes problèmes que l'on vit dans les autres milieux de

travail: congédiements, problèmes de libération syndicale, décisions de la CSST mal appliquées, etc.

Avant d'entreprendre une petite tournée à l'intérieur du centre, Pierre Proïetti, le premier vice-président et agent de grief du syndicat, nous

montre sa liste des griefs, et nous parle des difficultés, cet hiver, à faire valoir les droits syndicaux, comparativement à l'an dernier. Le patron a changé, et en même temps, l'attitude patronale a changé, comme si l'employeur essayait de prendre de front le syndicat.





À TOUTES LES SIX SECONDES

Pierre nous amène aux remontées mécaniques, en premier à la «remontée double», puis à la «remontée triple». À l'exception du fait qu'on peut s'asseoir deux dans la chaise de la première, et trois dans la chaise de la seconde, mon œil de consommateur ne remarque rien de bien spécial. Mais il y a quelque chose de bien différent.

Au bas de la «remontée», la corde à laquelle sont suspendues les chaises passe dans une immense roue, où elle reprend de la vitesse. Dans un cas comme dans l'autre, un

travailleur arrête la chaise une fraction de seconde, de façon à permettre aux skieurs de s'asseoir... et de monter au haut de la piste.

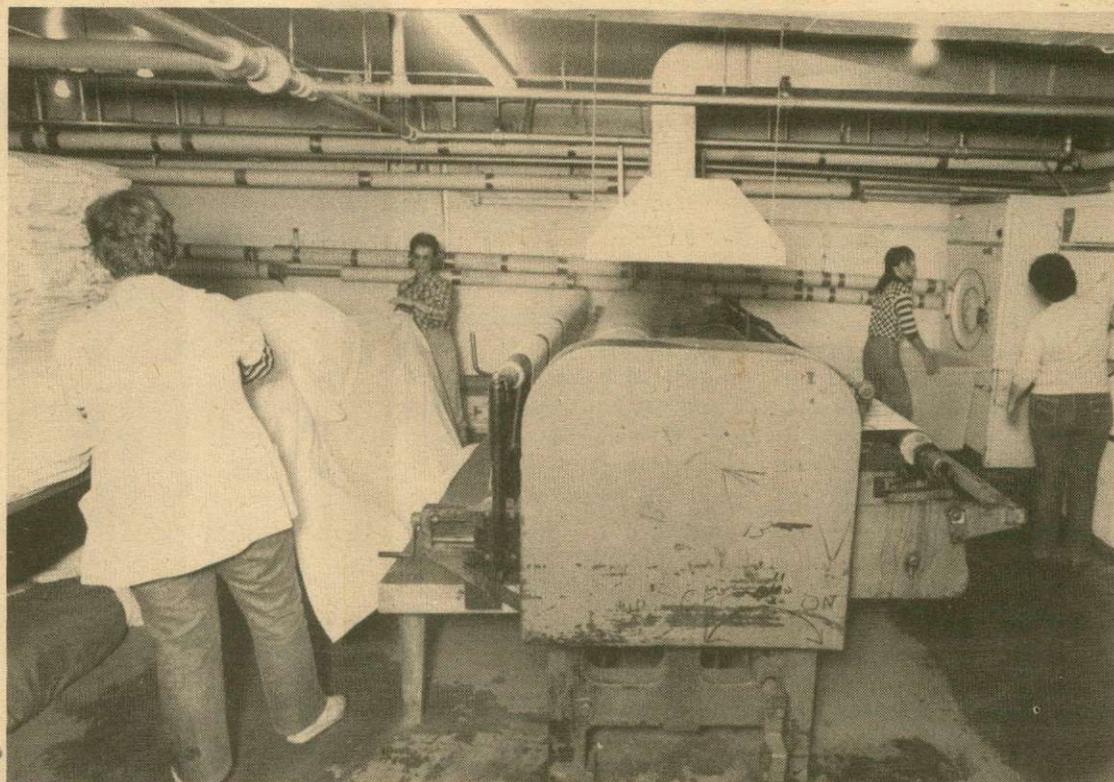
Mais il y a une petite différence. Dans le premier cas, la chaise est «donnée» une dizaine de pieds après le passage de la corde dans la roue motrice. Dans le second cas, elle est donnée directement sous la roue, au moment où elle est au maximum de sa vitesse, ce qui occasionne à la longue de bons maux de dos... surtout qu'il y a une chaise à donner à toutes les six secondes.



À LA BUANDERIE

À Mont-Tremblant, en plus des pistes de ski, il y a un complexe d'hôtellerie et d'hébergement, sans compter évidemment les différents services offerts aux skieurs (cafétéria, kiosques de location et de vente d'articles de sport, etc.) Donc, il y a aussi une buanderie pour le nettoyage du linge sale.

La buanderie est installée au sous-sol d'un édifice qui sert à loger un groupe de travailleurs-euses. Une buanderie? Un endroit passablement chaud et humide, avec une ventilation pas très bonne. Pas besoin de trop s'étendre sur le sujet: les photographies parlent par elles-mêmes.



Le temps de discuter un peu avec les travailleurs et les travailleuses et nous voilà déjà repartis pour la cafétéria. Le

temps de casser la croûte. Mais non! Un petit rassemblement s'organise de façon spontanée autour de la table. Et on se met

à parler des conditions de travail qui existaient avant l'arrivée du syndicat.

LA NUIT ET LE JOUR

Avant, c'était la nuit... On travaillait six jours par semaine. Les salaires, c'était comme dans les banques: personne n'avait le même salaire et personne ne savait le salaire des autres. C'était l'arbitraire complet pour les jours fériés. Tu étais enceinte? Tu n'avais pas le droit d'être enceinte, parce que tu risquais de perdre ton ancienneté et ta job. D'ailleurs l'ancienneté, ça existait pas vraiment, puisque souvent le rappel au travail ne se faisait pas.

Après bien des démêlés juridiques pour obtenir l'accréditation, le syndicat CSN a finalement obtenu une première convention collective, valable encore pour un an.

Ensemble, on fait les calculs. Un peintre classe II qui gagnait \$6.00 l'heure a vu son salaire porté à \$8.00 à la signature et à \$8.40 actuellement (moyenne avec trois ans d'ancienneté).

Le travailleur à l'entretien sanitaire a vu pour sa part son salaire bondir de \$4.05 à \$5.55 puis à \$5.90. Dans les cuisines, c'était l'arbitraire le plus total: les salaires se promenaient allègrement de \$3.59 à \$5.00 de l'heure, mais \$5.00, c'était rare. À la signature, ce fut \$5,80 et actuellement, c'est \$6.15 pour ceux et celles qui sont classé-e-s II, toujours avec trois ans d'ancienneté.

Pour ceux et celles qui ont connu à peu près le salaire minimum et des conditions de travail aux normes les plus minimales qui soient, il n'y a pas d'erreur: un syndicat, c'est important.

L'ORDINATEUR DE POCHE

Et nous reprenons la route pour Saint-Jérôme: dernier arrêt au bureau du syndicat de l'Hôtel-Dieu de Saint-Jérôme, où le vice-président responsable en santé-sécurité, Ronald Breton, nous attend, avec qui on parle évidemment de santé-sécurité, mais surtout de l'immense tableau d'affichage qu'il y a au mur du fond: les noms de tous les employé-e-s, poste par poste, département par département, avec des punaises de couleurs différentes, en noir pour les «temps partiel», en



blanc pour les «temps complet»... et en rouge pour les accidenté-e-s du travail.

«On n'a pas les moyens d'avoir un ordinateur, alors on s'est payé un ordinateur primaire», de dire Ronald, qui précise qu'il faut mentionner que le tableau a été monté par Claude Bertounesque.

Dans les faits, le tableau, mais s'il a un effet visuel assez saisissant, n'a rien de décoratif. C'est un outil dont le syndicat s'est doté, un outil qui joue son rôle dans la vie syndicale.

En un clin d'oeil, il est possible de savoir (par le jeu des couleurs) le nombre des «temps partiel» versus les

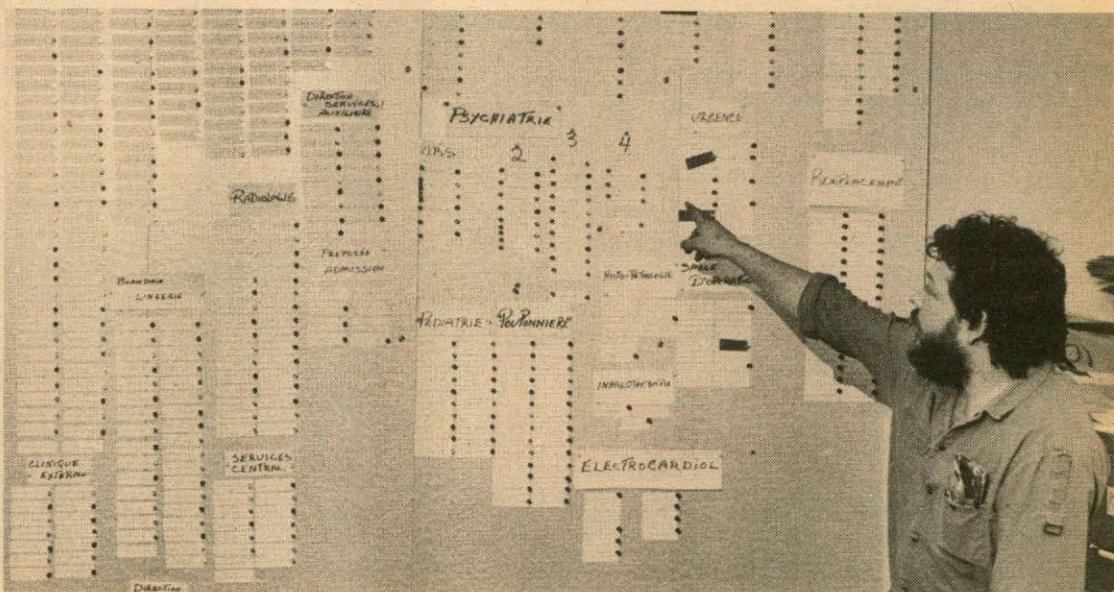
«temps complet» (dans les faits: c'est exactement moitié-moitié), le nombre d'accidenté-e-s du travail, les postes affichés ou à afficher, etc.

On connaît par exemple les tendances patronales dans plusieurs institutions du secteur public à modifier unilatéralement certains postes à temps complet en deux postes à temps partiel. Le tableau permet de surveiller quotidiennement ce qui passe à l'hôpital, et qui regarde l'ensemble des travailleuses.

«Ça nous donne une vue globale et un contrôle sur ce qui se passe. Par exemple, on peut savoir rapidement s'il y a

un poste qui n'a pas été affiché. Et tout le monde, en venant au local syndical, y a accès. On est encore en rodage, mais on est sûr-e-s que ça vaut la peine. Tu peux donner notre adresse, s'il y a d'autres syndicats d'hôpitaux qui sont intéressés à mieux connaître notre système. Ça nous ferait plaisir de leur donner plus d'information».

Certainement: Le syndicat des employé-e-s de l'Hôtel-Dieu de Saint-Jérôme, 290 Montigny, Saint-Jérôme. Et surtout, ne vous gênez pas. Dans les Pays d'en-Haut, les gens sont bien recevants.





LE GOUVERNEMENT DÉPOSE SES OFFRES AU SECTEUR PUBLIC

NOUS SOMMES LOIN D'UN RÈGLEMENT!

Confirmant son désir et le cadre imposé par la loi 37, qu'il respecte scrupuleusement dans ses dépôts, le Gouvernement a déposé, le 19 février, à plus de 90 tables de négociation différentes, ses offres de négociation aux syndicats du secteur public. En autant que nous sommes concerné-e-s à la CSN, nous avons reçu des offres complètes à 12 tables et partielles à une table.

RIEN QUI NE CORRESPONDE AUX PROBLÈMES DE L'HEURE

Ce qui frappe particulièrement lorsque nous examinons les offres gouvernementales, c'est qu'elles n'abordent pas, mais pas du tout, les grands problèmes que nous identifions dans le secteur public et dans la société.

Ainsi, il n'est nullement question des graves problèmes posés par la précarisation de l'emploi pas plus qu'il n'aborde celui de la création d'emplois. Quant aux changements technologiques, à la formation, au recyclage et au perfectionnement, non seulement deviennent-ils des problèmes locaux, mais en plus le gouvernement

propose un gel des montants alloués à ces fins. Il n'est également pas plus question des femmes, des discriminations salariales, des garderies et des autres dossiers que nous considérons comme majeurs.

Pire encore, les seules fois que le Gouvernement parle de l'un de ces dossiers, ses préoccupations se limitent à une diminution des coûts, à une coupure dans le budget. Un bon exemple: les congés à temps partiel, comme les autres dossiers d'aménagement du temps de travail, sont rendus possibles, mais à la discrétion des patrons et sans remplacement des personnes en congé.

EN PLUS, QUELQUES ATTAQUES LOURDES

Non seulement le Gouvernement n'a aucunement tenu compte de nos demandes en effectuant ses offres, mais il s'est également permis de s'attaquer à de nombreux acquis dans les différents secteurs: augmentation de la tâche enseignante, diminution de la banque de congés-maladie dans les Affaires sociales et dans l'Éducation, mobilité accrue pour les professionnel-le-s et les enseignant-e-s, promotion selon la compétence et non plus selon l'ancienneté pour les professionnel-le-s, minage de la sécurité d'emploi des enseignant-e-s du secteur collégial, etc.

Dans le réseau de l'Éducation, c'est la décentralisation extrême qui frappe: les négociations locales amènent un démantèlement du réseau collégial, selon les désirs des employeurs locaux. Nous retrouvons ainsi des

droits de gérance accrus, une mobilité du personnel inégalée à ce jour (d'une tâche à l'autre, d'un secteur à l'autre).

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, on retrouve un même contrôle accru sur l'organisation du travail, l'augmentation des emplois précaires, une mobilité accrue et la formation qui devient là aussi locale.

Enfin, **pour les professionnel-le-s**, les offres introduisent la notion de promotion au mérite du détrimement de l'ancienneté. Dans certains cas, cela va jusqu'à favoriser l'embauche de personnes de l'extérieur.

UNE VISION COMPTABLE

Ce qui frappe d'abord et avant tout dans les offres gouvernementales, c'est la vision essentiellement comptable des personnes qui les ont pensées.

Dans son allocution devant la presse le jour du dépôt, le président du Conseil du Trésor a particulièrement insisté sur le fait qu'il fallait maintenir la **comparabilité des salaires entre le secteur public et le secteur privé**, d'où son offre de 3,5%.

Cependant, ce 3,5% qu'il nous offre, il nous en prend une bonne part au niveau du normatif, dans lequel il sabre allègrement dans tous les secteurs, dans tous les réseaux. On évalue ces coupures sur le normatif à \$100 millions alors que l'offre gouvernementale est évaluée, elle, à \$333 millions.

Il a besoin, dit-il, «d'une marge de manœuvre qui permettra de faire face à d'importants ajustements...». Il ajoute qu'il veut améliorer la productivité dans le secteur public!!!

—**Le deuxième message** du gouvernement, c'est que la négociation sera limitée: on ne pourra parler «de questions aussi larges et aussi englobantes que le rôle de l'État ou les grands choix budgétaires...». Rien sur le fait que de ces grands choix budgétaires dépend la qualité des services.

—**Le troisième message** de Monsieur Gobeil et du gouvernement libéral, c'est que les «travailleuses et travailleurs du secteur public jouissent de conditions de travail enviables et souvent exceptionnelles». Puis continuant dans sa ligne dithyrambique, il dit que «la ressource humaine est la plus importante des ressources des organisations et, à plus forte raison, des services publics.» Sur ce dernier point, par ailleurs, nous ne sommes pas loin de penser comme lui! Nous en avons tenu largement compte dans nos demandes, bien plus que le gouvernement dans ses offres,

—Et enfin, il affirme **sa volonté d'en arriver rapidement à une convention signée**. Il parle de la volonté très ferme du gouvernement «de centrer tous (leurs) efforts sur la définition et la signature d'un véritable contrat de travail.» Et croyez-le ou non, il se dit optimiste!

SUR LA LANCÉE DES DÉCRETS

Le Gouvernement continue sur sa lancée de 1982-83. De toute évidence, par les offres qu'il nous fait, il considère que la récupération effectuée avec les décrets n'a pas été suffisante et qu'elle doit se poursuivre.

De plus, les dépôts confirment l'écartèlement que devons subir nos négociations au niveau de la décentralisation de nos négociations: plus de 90 tables dans tout le secteur public et 14 à la CSN seulement, sans tenir compte des organismes gouvernementaux (9 tables additionnelles), où les offres sont à venir.

Voici d'ailleurs la liste des tables CSN où le gouvernement a déposé le 19 février:

- les 5 sous-tables de la Fédération des Affaires sociales (FAS)
- les 4 sous-tables des Affaires sociales de la Fédération des professionnelles et professionnels salarié-e-s et cadres du Québec (FPPSCQ)
- la table du personnel de soutien du réseau d'éducation collégiale (FEESP)
- la table des professionnel-le-s non-enseignant du réseau d'éducation collégiale (FPPSCQ)
- la table des enseignant-e-s du réseau d'éducation collégiale (FNEEQ)
- la table du personnel de soutien des commissions scolaires (FEESP) a également reçu un complément aux offres gouvernementales, qui avaient été faites dans leur cas au mois d'octobre dernier.

DU CÔTÉ DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

À venir jusqu'à maintenant, aucun des syndicats dans les organismes gouvernementaux n'a reçu d'offres de son employeur. Rappelons que les organismes concernés sont:

- la Société des traversiers du Québec
- les Centres de formation professionnelle
- l'Aide juridique
- la Régie des installations olympiques
- l'Office franco-québécois pour la jeunesse
- et Loto-Québec

Le 14 mars prochain, les Centres de formation professionnelle vont recevoir leur dépôt. Pour les autres, rien n'a été annoncé. Quant aux Traversiers, la Société des traversiers se refusent encore à ce jour à négocier à une même table avec les quatre syndicats.

UNE DÉCENTRALISATION DANGEREUSE

Selon la volonté gouvernementale, une large part des négociations devient locale dans le secteur de l'Éducation alors que dans la Santé et les Services sociaux, elles se feront autant au niveau d'une table principale pour 20 sujets principaux qu'au niveau de chacun des cinq sous-secteurs, avec aménagements locaux.

En décentralisant ainsi, le Gouvernement s'embarque et nous embarque dans une aventure dont nous sommes encore loin de mesurer toutes les limites, toutes les extravagances, devrions-nous dire. Un seul exemple d'application: chez les professionnelles et professionnels non enseignants du réseau de l'éducation collégiale, plus du quart des syndiqué-e-s devraient faire partie des équipes locales de négociation si cela fonctionnait réellement tel que le Gouvernement tente de nous l'imposer.

DES OFFRES DÉFICIENTES SUR LES SALAIRES

Avec des attaques telles que celles-là sur le normatif, on pouvait s'attendre à ce qu'il tente de nous acheter avec des salaires alléchants. Eh bien non! Le Gouvernement nous offre 3,5% pour la première année du contrat seulement. Il n'est pas question des deux autres années: le Gouvernement s'appuie sur la loi 37 qui prévoit des décrets sur les salaires pour les années 1987 et 1988.

Inutile d'insister sur le fait que ces offres salariales sont inférieures à l'inflation (4,4% pour 1985), ne tiennent aucunement compte de nos principes salariaux (indexation, enrichissement et élimination des discriminations) et ne visent aucunement à diminuer les écarts entre les bas et les haut salarié-e-s, le 3,5% s'appliquant uniformément, selon eux, à tout le monde.

Comme le disait Monique Simard, notre première vice-présidente, lors de la rencontre de presse qui a suivi les dépôts des offres:

— **Pour les salaires comme pour le normatif, nous sommes loin d'un règlement. Il nous reste à négocier!**

Steinberg en guerre ouverte avec ses employé(e)s syndiqué(e)s

Steinberg procède à une attaque en règle, à la fois contre la CSN, ses employé(e)s syndiqué(e)s et le principe de la négociation regroupée, en prolongeant le conflit qui touche ses magasins du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Côte-Nord et de Shawinigan, qui atteint son deuxième mois.

La compagnie Steinberg multiplie les prétextes pour refuser d'entreprendre les négociations: franchisage, non rentabilité de certains établissements, changement de bannière, fermeture. Pas une seule clause du projet de demandes syndicales n'a encore été abordée depuis qu'un lock-out a été décrété aux magasins d'Alma et de Baie-Comeau, le 13 janvier dernier. Les 395 syndiqué(e)s affecté(e)s dans les huit magasins concernés avaient résolu que si l'entreprise déclençait un lock-out à l'un de ses établissements, tous les syndiqué(e)s débrayaient.

Textes: Yvan Sinotte

Photos: Réal Tremblay

REFUS DE NÉGOCIER

La mode est au franchisage dans le secteur de l'alimentation et Steinberg a décidé, de toute évidence, d'emboîter le pas et d'en profiter en même temps pour mettre au pas ses employé(e)s syndiqué(e)s à la CSN. C'est le 12 novembre 1984 que Steinberg annonce à la table de négociations qu'il se retire puisque ses magasins du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Côte-Nord et de Shawinigan allaient être offerts en franchise.

Aussitôt dit, aussitôt fait, les huit magasins en question sont vendus à... leur gérant respectif. Steinberg conserve sa bannière à Shawinigan, Baie-Comeau et Haute-Rive en y accolant le nom du «nouveau» propriétaire. On retrouve donc à Shawinigan le Steinberg-Alimentations J.B.O., du nom du gérant Bertrand Ouellette; à Baie-Comeau Alimentations MCK, pour Mark McKinnon, accompagne la signature Steinberg; finalement, à Haute-Rive, Steinberg s'affiche avec les Alimentations Michel Bélanger. Étrangement, aucun n'est reconnu pour posséder une fortune personnelle et tous trois, avant de devenir des acquéreurs officiels, avaient publiquement affirmé qu'ils n'étaient aucunement intéressés par un tel projet.

STEINBERG PARADE

Il semble qu'un problème d'image soit à l'origine de la décision pour ce qui concerne le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Le nom Steinberg serait, semble-t-il, mal vu dans cette région où il est implanté depuis (seulement?) 1941.



Sur la ligne de piquetage au Centre commercial d'Arvida

Les magasins Steinberg aborderont désormais la bannière Parade à Alma, Jonquièrre, Arvida et Chicoutimi. De plus, l'entreprise décide de fermer son magasin de la rue Racine à Chicoutimi, malgré qu'elle y ait, récemment, renouvelé son bail pour 20 ans avec un préavis de non renouvellement de six mois, ce qui, selon des sources sûres, n'aurait pas été donné.

À l'instar des magasins qui continueront de porter la bannière Steinberg, accompagnée du nom du gérant converti en propriétaire, le magasin Parade d'Alma suit la même politique où la bannière mentionne Alimentations Guillaume-Alexandre, du nom des fils de 5 ans et 1 an du prétendu franchisé, Marc Desbiens.

Ce dernier était dans une position financière tellement précaire, lors de son arrivée à Alma qu'il lui a fallu incorporer une somme de 1000 \$ à l'hypothèque de sa maison pour ache-

ter la souffleuse à neige du précédent propriétaire.

Et pendant que le 12 janvier dernier l'un des porte-parole de Steinberg déclare à la table de négociations que «veut, veut pas, les magasins seront tous franchisés», l'un des vice-présidents de la compagnie, M. Bilo-deau, y affirme que les franchises de Parade demeureront l'entière propriété de Steinberg.

Les magasins de Jonquièrre, Arvida et Chicoutimi ne portent pas encore, eux, le nom de leur gérant sous la bannière Parade. Fait cocasse: tous les employés cadres de Parade ont été congédiés par Steinberg, ré-employés par Parade et re-congédiés au début du conflit.

NON RENTABILITÉ

Pour expliquer cette stratégie de franchisage de ses magasins, les seuls où les employé(e)s sont syndiqué(e)s à la CSN, le vice-président exécutif de Steinberg, M. Jean-Roch Vachon, affirmait au journal «Les Affaires» «... qu'on ne pouvait pas rentabiliser ces opérations avec des salaires de 12% à 15% supérieurs à ceux des concurrents...»

Or, un document émanant du bureau du vice-président du groupe et directeur général, M. Doug Stewart, révèle que, règle générale, la masse salariale par magasin se situe à un peu plus de 9% du chiffre de ventes hebdomadaires. Dans la zone 3b, région administrative des magasins où les employé(e)s sont syndiqué(e)s à la CSN, l'entreprise prévoit, pour la troisième période de 1985-1986, une proportion d'un peu plus de 6% de la masse salariale par rapport aux chiffres de ventes hebdomadaires.

Toutes ces tribulations font dire aux syndiqué(e)s que leur employeur était sérieux quand il a affirmé que son objectif était de désolidariser la convention collective et le regroupement des unités d'accréditation. Les présidents des cinq unités d'accréditation, forts d'un mandat de grève voté à 98%, rétorquent: nous sommes sortis ensemble, nous allons rentrer ensemble; nous sommes sortis avec une convention pour rentrer avec une convention.

Une tradition établie et un principe immuable pour les syndiqué(e)s CSN de Steinberg

Les employé(e)s des magasins Steinberg affilié(e)s à la CSN ont été les premiers à établir le principe de la négociation regroupée et de la convention collective unique dans le secteur de l'alimentation.

La pratique a porté fruits, puisque ces syndiqué(e)s, au cours des ans, ont acquis la parité salariale avec les employé(e)s de Steinberg de la région de Montréal et profitent de bénéfices marginaux supérieurs à leurs consœurs et confrères des autres magasins de la chaîne.

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean était une région pilote reconnue par les entreprises pour expérimenter de nouveaux produits et concepts, c'est celle-ci qui a été choisie par la compagnie pour mettre fin à une tradition syndicale solidement implantée: la négociation regroupée.

L'établissement de la chaîne Steinberg remonte à 1941 au Saguenay avec l'ouverture d'un premier magasin à Arvida. Celui-ci ouvre ses portes à la demande conjointe de l'Alcan et du syndicat de ses employés affiliés à la CSN à cette époque. Alcan s'engage à absorber le déficit du magasin, le cas échéant.

Toujours à la demande de l'Alcan, Steinberg s'installe rue Racine à Chicoutimi au milieu des années 50. La syndicalisation, vers la fin de cette décennie, s'effectue en regroupant les employé(e)s des deux magasins. Après 4 ans et huit mois de négociations, une grève est déclenchée en 1961. Le litige porte sur les salaires. Un règlement intervient et les salaires sont portés de 45¢ à 60¢ l'heure et la semaine de travail est réduite de 42 à 40 heures.

Au milieu des années 60, Steinberg ouvre son magasin du boulevard Talbot à Chicoutimi et celui de Jonquière. En 1970, les employé(e)s des magasins de Baie-Comeau, Haute-Rive et Sept-Iles (aujourd'hui désaffilié) joignent les rangs de la CSN et participent à la table regroupée. Une grève de cinq semaines en 1971 se solde par un règlement sur la parité salariale avec les magasins de la région de Montréal et le maintien d'une table commune de négociations. En 1976, les employé(e)s du magasin de Shawinigan qui viennent d'adhérer à la CSN assistent à titre d'observateurs aux négociations. À l'issue de ces négociations, l'unité d'accréditation de

Shawinigan a été intégrée au groupe.

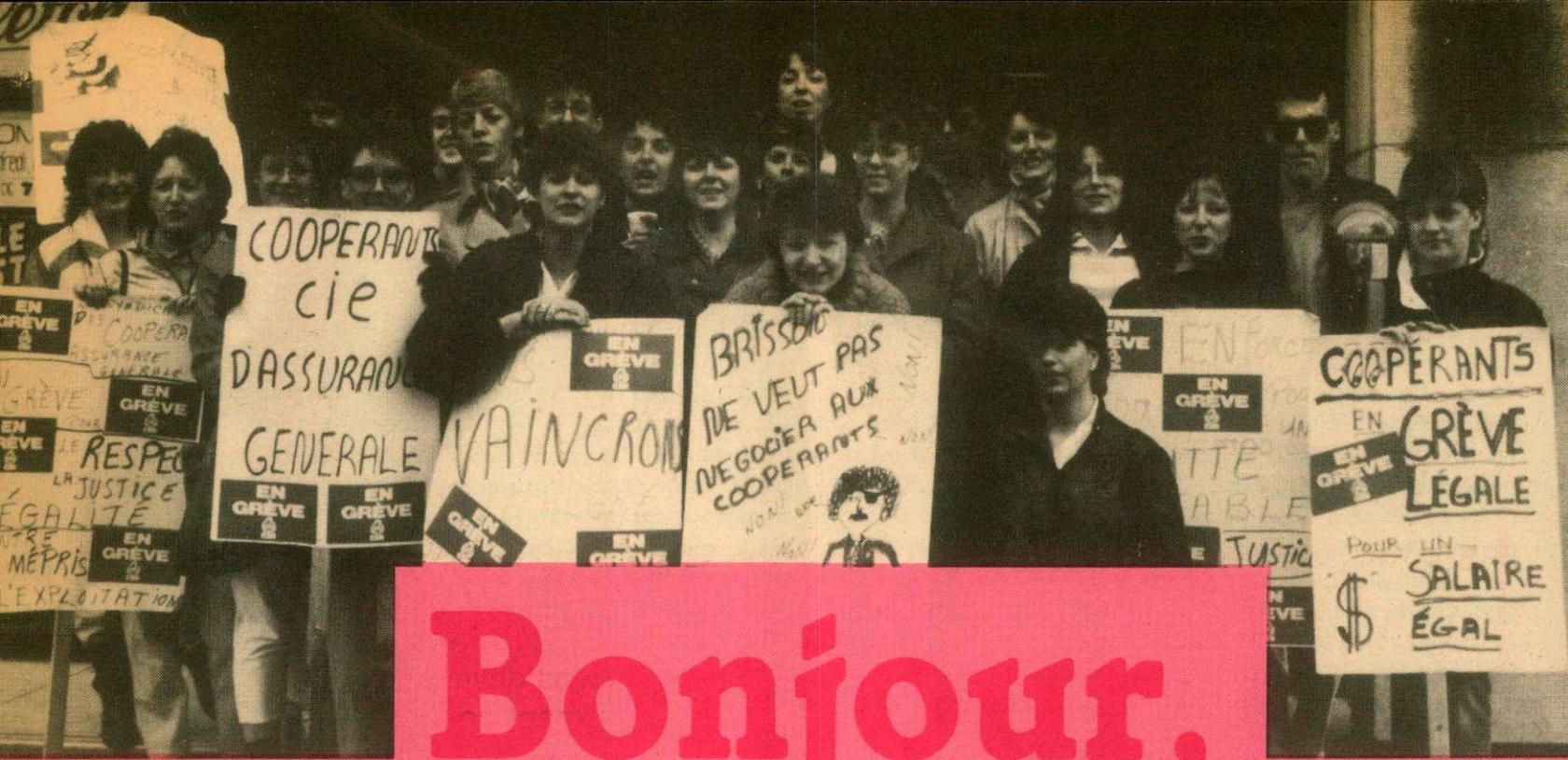
Les récentes années de crise ont été difficiles pour les employé(e)s de Steinberg syndiqué(e)s à la CSN: 4% d'augmentation sur quatre ans et une augmentation du nombre d'heures de travail.

Les syndiqué(e)s CSN des magasins de Steinberg ont une tradition de gains face à leur employeur. En 1971, le conflit a porté sur la parité salariale avec Montréal. Obtenu. En 1974, l'affrontement portait sur l'administration du fond de pension. Obtenu. En 1986, c'est le principe de la négociation et de la convention unique qui est remis en question. Les syndiqué(e)s démontrent une nette détermination à résister à cette attaque. Pour les cinq syndicats CSN des huit magasins Steinberg concernés il s'agit d'un conflit de solidarité.

D'ailleurs, le fait que Steinberg perde actuellement entre \$1 million et \$1 million et demi de ventes hebdomadaires, fait dire à plusieurs syndiqué(e)s que la compagnie vise certainement à briser le regroupement des syndicats concernés.



Le comité élargi de négociation des Syndicats Steinberg affiliés à la CSN



Bonjour,

Nous avons trouvé le Nouvelles CSN du 28 janvier 1986 très intéressant, particulièrement les «Souvenirs de grève» de la région de Sorel, c'est-à-dire les conflits qui ont eu lieu à Marine et aux Élévateurs à grains.

À notre tour, nous aimerions sensibiliser le monde à notre conflit. Nous, les syndiqué-e-s des Coopérants (compagnie d'assurance générale à Montréal) nous avons été en grève pendant près de quatre mois, entre février et juin 1985.

Ce n'était pas un conflit comparable à ceux de Sorel pour ce qui est de la durée, mais plutôt pour ce qui est des problèmes que nous avons eus avec la police.

Au départ, il faut dire que nous étions vingt-neuf femmes et trois hommes régulièrement sur la ligne de piquetage, et qu'en tout, nous avons eu dix-huit arrestations durant ce conflit.

Du piquetage pacifique

Nous faisons du piquetage pacifique en chantant nos slogans; la police, de son côté, venait tous les matins faire entrer les scabs. Nous n'avons rien fait de criminel. À moins que ce soit criminel de coller des collants «en grève»?

Il semble bien que la police se soit écoeurée de venir tous les matins. Si bien qu'un beau jour, ils ont arrêté un groupe de huit femmes, probablement pour nous dé-

courager et nous démobiliser.

Mais ce fut le contraire qui s'est produit. C'est à la suite de ces arrestations que la mobilisation s'est accrue.

En plus d'empêcher les scabs d'entrer, nous avons commencé à empêcher aussi les cadres d'entrer. Ce qui a eu comme résultat que la police a eu encore plus de monde à faire entrer chaque matin.

De véritables bizarreries

Une autre fois, il y a eu de véritables bizarreries de la police avec un livreur de courrier, qui venait à tous les jours.

Nous nous plaçons en groupe serré devant la porte pour empêcher la livraison du courrier... juste pour lui faire perdre son temps, car dans les faits, nous faisons du piquetage de huit heures à dix heures du matin, et lui, il venait à neuf heures et quarante-cinq. Un jour, ce garçon, après avoir essayé deux fois sans succès de franchir la ligne de piquetage, est revenu avec plus de vigueur une troisième fois, mais sans plus de résultat.

Cependant, cette fois-là, la police est sortie d'on ne sait où et a procédé à l'arrestation d'une des grévistes pour voies de faits. Tout au long de la grève, ce fut le même manège de la part des policiers et des scabs.

Le 2 mai, la police est arrivée sur les «lignes» avant même que nous ayons commencé notre piquetage et a procédé à

l'arrestation de la même fille que la fois précédente, en l'accusant de méfait. Aussitôt, un mouvement de solidarité a suivi et sept autres filles se sont fait arrêter parce qu'elles voulaient suivre leur compagne au poste de police.

Il faut vous dire que cette jeune femme mesure, comme elle le dit elle-même «cinq pieds et douze pouces» et, de ce fait, vous pouvez comprendre que c'était la gréviste la plus remarquée du groupe.

Brutalité policière

Un autre matin, la police a procédé à l'arrestation de deux conseillers du conseil central de Montréal.

Ce matin-là, nous avons eu la visite de plusieurs travailleurs et travailleuses venant d'autres syndicats en conflit, et de représentants du conseil central de Montréal, qui étaient venu-e-s faire du piquetage de solidarité avec nous.

Comme tous les matins, nous chantions nos slogans, et comme tous les matins, la police est arrivée pour faire entrer les scabs, sauf qu'il y avait un plus grand nombre de policiers que d'habitude.

Alors que tous les scabs venaient d'entrer dans l'édifice, la police s'est mise à pousser sur nous; il y a eu comme un remous, les policiers ont paniqué, et se sont mis à malmener deux gars du conseil central.

Les filles ont eu peur: elles criaient: lâchez-les, ils n'ont rien fait. Mais les policiers ont continué. Ils ont immobilisé les gars de façon brutale et sans civisme. Ils

en ont traîné un par le cou. Quant à l'autre, il a été immobilisé par un gros policier qui le tenait par la gorge; ses pieds ne touchaient presque pas le sol; il avait les yeux presque sortis de la tête et le visage tout rouge. Finalement, les deux gars ont été arrêtés pour voies de faits et entrave à la police.

Cependant, durant l'échaffourée, les policiers n'ont pas remarqué qu'une d'entre-nous prenait des photographies de l'événement.

Quelle justice?

Aujourd'hui, en février 1986, nous sommes encore touchées par ces incidents, surtout que nous devons nous présenter en cour régulièrement pour subir nos procès.

Une d'entre-nous a été reconnue coupable sur un des trois chefs d'accusation contre elle et a donc maintenant un dossier. Vous comprendrez que les autres filles sont anxieuses, et qu'elles ne croient guère en la justice, et surtout pas en la police.

Au moment de nos arrestations, la réaction générale de ces femmes était: Que va dire mon mari? Que vont penser nos enfants? Allons-nous avoir un dossier? Ce sont des questions normales, étant donné que nous sommes toutes d'honnêtes citoyennes, et que nous faisons face à une justice qui ne nous semble pas équitable.

Que dire, par exemple, des injonctions que l'employeur gagnait aussitôt qu'elles étaient déposées?

Nous, nous en avons déposé une; cette plainte concernait les scabs. La décision n'a été rendue que trois mois après le dépôt de la plainte.

Pour nous, c'est clair qu'il n'y a vraiment pas de justice pour les petits.

Merci

Mais il y a une chose très importante que nous avons réalisée, c'est que la CSN et le monde de la CSN a toujours été là pour nous aider, et on voudrait profiter de l'occasion pour remercier le conseil central de Montréal et la Fédération du Commerce pour leur appui continu.

**Louissette Bernier, vice-présidente
du syndicat des Coopérants
(assurance générale)**



nouvelles

La COORS ou le goût du libre-échange

La Coors ne passe pas le test. Elle ne rencontre pas les normes québécoises. Elles laisse un arrière-goût dans la bouche des syndicalistes. Pas étonnant lorsqu'on connaît le secret de sa fabrication. La recette des frères Coors est un savant dosage d'anti-syndicalisme, d'anti-féminisme et de reaganisme.

En 1977, pour protester contre l'utilisation de détecteurs de mensonges et la fouille de leurs effets personnels par leurs patrons, les membres du syndicat des travailleurs des brasseries Coors du Colorado, local 3166, affilié à l'AFL-CIO, déclenchèrent la grève. Dix-huit mois plus tard, le syndicat perd son accréditation suite à un scrutin où seuls les scabs ont eu le droit de vote! Étonnant? Pas vraiment. Selon un document de l'AFL-CIO, la compagnie Coors a écrasé ainsi 19 syndicats au cours des vingt dernières années. La renommée de l'anti-syndicalisme des frères Coors est telle que leur émule québécois, Roger J. Bédard, a publié à l'intention du patronat québécois un article sur les méthodes en vigueur chez Coors.

TROP D'ADDITIFS

Les frères Coors ne brassent pas que de la bière. Ils sont à l'origine, et comptent parmi les principaux bailleurs de fonds, du Heritage Foundation, un



organisme ultra-réactionnaire dont l'influence sur l'administration Reagan est de notoriété publique aux États-Unis.

L'Heritage Foundation s'est donnée comme mission l'abolition des lois sur les droits civiques, le salaire minimum, les syndicats, l'action positive pour les femmes et les minorités nationales, les programmes sociaux et d'aide à l'éducation des gens dans le besoin. Dans son Rapport de 1984, la Foundation recommandait la croissance de l'arsenal nucléaire US et condamnait les traités limitant la course aux armements.

Joseph Coors est aussi membre fondateur du US Council for World Freedom qui amasse des millions de dollars pour les contras au Honduras.

On retrouve aussi les Coors parmi les initiateurs de la Moral Majority, une organisation d'extrême-droite dont le dirigeant, Jerry Falwell, s'est récemment rendu en Afrique du Sud pour apporter le soutien de l'organisation à l'apartheid. S'étonnera-t-on

d'apprendre que la famille Coors est soupçonnée de mettre de l'argent dans les poches des dirigeants du Ku Klux Klan?

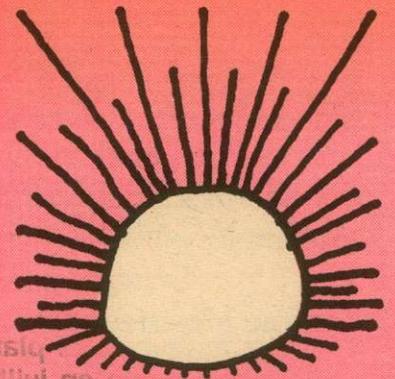
LE QUÉBEC NE SERA PAS SCAB

Pour toutes ces raisons, les syndicats américains ont collé l'étiquette «Don't buy» sur les bouteilles de Coors et ont entrepris, avec des associations étudiantes et des groupes populaires, une campagne nationale contre la Coors. Le boycottage s'organise présentement en Nouvelle-Angleterre et le 1^{er} décembre dernier, le Comité de soutien pour l'organisation du boycottage de la Coors (AFL-CIO) a dressé des lignes de piquetage devant un des restaurants les plus populaires de la région de Boston afin de sensibiliser la population et forcer l'administration du restaurant à suivre l'exemple des autres bars et restaurants qui, à travers les États-Unis, refusent la Coors.

En fait, le boycott dure déjà depuis déjà 7 ans et les ventes de Coors ont chuté de 50% aux USA en dépit d'une offensive de marketing de la compagnie dans 28 États. C'est donc pour renflouer ses profits, et en prévision du libre-échange, que Coors s'est associée à Molson pour tenter de s'implanter sur le marché québécois.

La Coors n'a pas sa place dans nos frigidaires. Elle ne rencontre pas les normes québécoises. Ne lui laissons pas le temps d'abreuver les mouvements anti-syndicaux et anti-féministes.

L'aut'journal



**VENTILATEUR
VICTORIA**

Retour au travail

24 février, les travailleurs de la compagnie Ventilateur Victoria sont retournés à l'ouvrage après un lock-out long de 9 mois.

Le président du syndicat CSN de cette entreprise, Jean-Marie Dion, a déclaré que l'entente signée avec les propriétaires de cette compagnie était satisfaisante et reprenait les revendications syndicales.

La convention collective de ce groupe de salariés viendra à échéance le 18 avril 1988 et comprend:

- 1- une réduction du temps de travail avec pleine compensation de 39 heures à 37h30 d'ici 1988 pour l'équipe de jour, et de 39 heures à 35 heures pour l'équipe de soir durant la même période;
- 2- la reconduction de la formule d'indexation au coût de la vie à compter d'avril prochain;
- 3- la création d'un fonds de pension paritaire d'ici 1988 (une nouveauté). Les travailleurs et l'employeur déposeront chacun 2% à ce régime;
- 4- une clause de protection des emplois en cas d'introduction de changements technologiques;
- 5- L'amélioration de la clause de reprise du temps supplémentaire en congé.

LES AUTRES

ITALIE

LE TEMPS DE TRAVAIL

Les négociations se poursuivent toujours en Italie autour de la plate-forme revendicative unitaire présentée en juillet dernier par le front commun des centrales syndicales CIGL/CISL/UIIL. L'un des points majeurs des revendications, centrées sur la défense et le développement de l'emploi, concerne la durée du travail. Les centrales syndicales visent une réduction moyenne effective de 90 heures par an (en moyenne 2 heures par semaine) par rapport aux horaires prévus dans les conventions collectives en vigueur. Les centrales demandent également une réforme en profondeur de la fiscalité en faveur des revenus des salariés.

TORONTO

ON PROTÈGE LA POLICE

Un avocat ontarien spécialisé dans la défense des travailleurs, des féministes, des locataires, des Noirs, des jeunes, M^e Kopyto, a été cité à son procès le 17 février dernier pour outrage au tribunal pour avoir affirmé que «les tribunaux sont biaisés de façon à favoriser les policiers». M^e Kopyto a fait ce commentaire en décembre dernier après que son client, un militant torontois, ait perdu une cause contre deux officiers de la Gendarmerie royale impliqués dans des agissements douteux à l'endroit de son client.

Certains avocats ontariens estiment qu'en accusant M^e Kopyto d'outrage au tribunal, le système judiciaire se permet une revanche contre sa «bête noire».

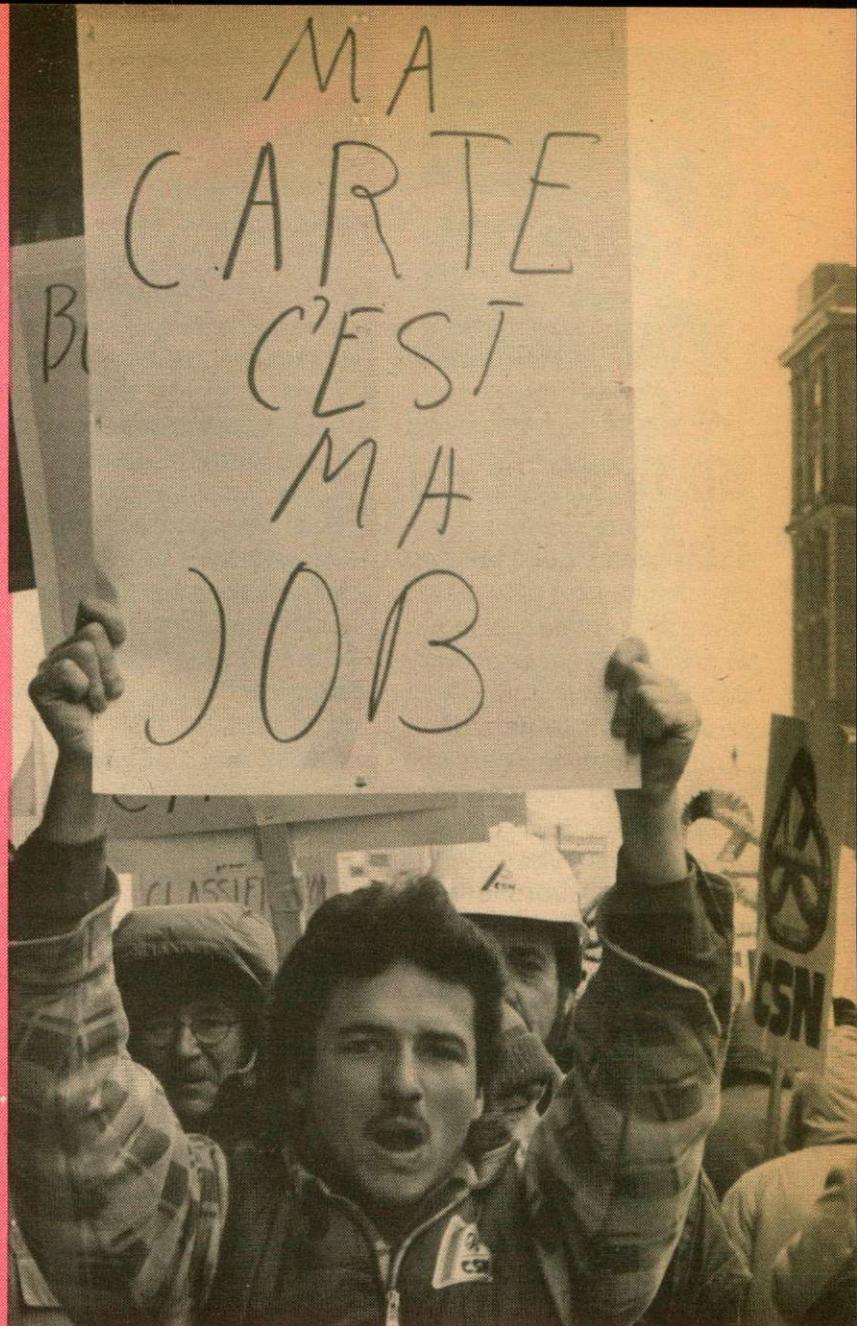
CANADA

LA JOURNÉE COMMÉMORATIVE DU 28 AVRIL

Le conseil exécutif du Congrès du travail du Canada a décidé le 5 février dernier que dorénavant, la date du 28 avril serait considérée comme «Jour de deuil» ('Day of Mourning') pour les milliers de travailleuses et de travailleurs morts des suites d'accidents ou de maladies industriels.

La centrale canadienne, forte de 2.2 millions de membres, a choisi la date du 28 avril parce que ce fut le jour où en 1914, le pays se donnait sa première loi d'indemnisation des travailleurs.

Le président de la centrale, Dennis McDermott, a rappelé qu'à chaque année, au moins un millier de personnes meurent à cause du travail, et qu'une journée de deuil national rappellerait aux autorités en place la nécessité de législations plus serrées en matière de santé/sécurité.



RÈGLEMENT DE PLACEMENT

Mise sur pied d'un comité d'étude

Le 19 février dernier, le ministre du Travail du Québec, M. Pierre Paradis, a annoncé en conférence de presse deux mesures touchant l'industrie de la construction: le renouvellement automatique des cartes de classification venant à échéance le 1^{er} mars jusqu'au 31 décembre prochain, et la mise sur pied d'un comité d'étude sur le règlement de placement.

Le secrétaire général

de la CSN, Michel Gauthier, et les deux coordonnateurs de la CSN-Construction, Jos Caron et Ted McLaren, ont déclaré qu'ils étaient temporairement satisfaits de la décision du ministre et qu'ils participeront au comité d'étude formé par le ministre.

Depuis déjà plusieurs semaines, la CSN-Construction réclamait le renouvellement automatique des cartes de classification pour une période de deux ans. Le ministre Paradis a préféré renouveler ces cartes pour une période de dix mois. Si le ministre n'avait pas obtempéré à la demande de la CSN-Construction de renouveler ces cartes, plus de 28,000 travailleurs étaient chassés de la construction.

Intégration

Depuis une quinzaine d'années, l'intégration des personnes handicapées a franchi plusieurs barrières, surtout en ce qui concerne les handicapés physiques. Souvent lorsque l'on parle de personnes handicapées, on ne voit qu'un individu en fauteuil roulant. Cependant plusieurs ne le sont pas mais sont handicapés de façon tout aussi permanente. Ce sont ceux qu'on appelle des handicapés mentaux, des déficients mentaux. Pour eux, la route de l'intégration sociale est beaucoup plus difficile. De plus on associe souvent déficience mentale et maladie mentale ce qui est pourtant très différent.

L'handicapé intellectuel pourrait se définir comme suit: c'est une personne qui a une capacité d'apprentissage et d'adap-

tation aux exigences de la société, limitée par le développement de sa capacité intellectuelle et qui, de par sa position sociale, est doublement discriminée.

Pourtant, leurs besoins ainsi que leurs motifs pour vouloir travailler sont les mêmes que ceux de l'ensemble de la population. En plus, comme beaucoup d'autres, qui sont mis sur la voie d'évitement du travail, ils veulent sortir des milieux protégés, ne plus vivre au «crochet» de la société, se «tenir debout», tant sur le plan personnel que social. Car on ne peut parler d'intégration ou de réinsertion sociale en faisant abstraction du travail.

Il nous faut cependant être très vigilants quant à la qualité de cette intégration. Elle ne doit pas mettre la personne devant des défis impossibles. On ne doit jamais oublier que, malgré l'intégration, ces personnes demeurent avec des besoins particuliers et que l'on doit y répondre. Il faut leur permettre de vivre une variété d'expériences diversifiées pour qu'ils puissent faire des choix, exercer leur

autonomie et défendre leurs droits de citoyen. Tout ceci contribue à accentuer le renforcement de l'image de soi.

C'est dans ce contexte que la Confédération des Syndicats nationaux ainsi que Les Ateliers Le Cap sont à finaliser un projet de stage, pour intégrer quelques personnes vivant avec un handicap intellectuel, au 1601 De Lorimier.

Déjà des rencontres ont eu lieu avec Monique Simard et Léopold Beaulieu de l'exécutif, Martial Laforest, adjoint, et Céline Charbonneau du Service de

recherche, pour tracer les grandes lignes du projet. Le syndicat des travailleuses et travailleurs de la C.S.N., ainsi que certaines équipes de travail ont donné leur accord de principe.

Le stage pour cette ou ces personnes serait d'une durée de 6 à 12 mois, sous la responsabilité d'un agent d'intégration des Ateliers Le Cap. À la fin de ce premier stage, après évaluation, d'autres personnes pourraient intégrer ces places disponibles. Le tout devrait se finaliser bientôt à la suite de quoi nous pourrions vous informer des modalités.



Dans l'ordre habituel; le président de la CSN, Gérald Larose, la présidente du Conseil central des syndicats nationaux de la région de Saint-Hyacinthe (CSN), Nicole Loiselle, et deux employé-e-s de la raffinerie de sucre de St-Hilaire, Lucie Hébert et Normand Brodeur.

NOUVEAU COUP DE FRANÇAIS

En novembre dernier, des questionnaires étaient envoyés aux syndicats qui de toute apparence étaient engagés dans la francisation de leur entreprise. Voici l'analyse des réponses reçues.

La première constatation qui s'impose c'est qu'au niveau de la langue de travail, la Charte de la langue française a amélioré beaucoup de choses.

La préoccupation actuelle, du moins si on se fie aux réponses fournies, a trait à la qualité de la langue française.

Dans certains syndicats, pour ne pas dire plusieurs syndicats, on juge essentiel de sensibiliser les travailleuses et les travailleurs à utiliser notre langue. On déplore que trop souvent, des termes anglais ou des anglicismes soient utilisés pour désigner des outils et des processus de production. On se plaint de manquer de matériel pour la traduction des termes.

On souligne enfin que les progrès réalisés sur le plan politique pour la promotion du français au Québec doivent être conservés.

Nous mettons la dernière main à une brochure qui fournira l'information de base essentielle pour la défense et la promotion de la langue française. Le nouveau coup de français aura une saveur CSN.

RAFFINERIE DE SUCRE

Des enjeux à éclaircir

Les syndicats des employés d'usine et de bureau de la Raffinerie de sucre du Québec, affiliés à la CSN, exigent que le gouvernement respecte ses engagements électoraux: le maintien des opérations de l'usine douze mois par année et la formation d'un comité d'étude sur l'avenir de la raffinerie.

Daniel Lucier, porte-parole des syndiqués, a précisé les mandats du comité: «Il devra faire la lumière sur les déficits et proposer des solutions pour rentabiliser l'entreprise grâce à des sous-pro-

duits et par dessus tout, il faut voir à ce que les étapes d'ensachage et de distribution soient assurés par la Raffinerie même.»

Selon Daniel, une centaine d'employés réguliers et deux cents saisonniers risquent de perdre leurs emplois, sans compter tous les emplois connexes perdus si l'entreprise devait fermer. Dans un même souffle le délégué met en garde les consommateurs contre une hausse éventuelle du prix du sucre, advenant la disparition de la raffinerie.

Les syndiqués entendent poursuivre les moyens d'action et d'information afin d'élargir leurs appuis. Ils invitent la population à inonder le ministre de courrier afin de lui rappeler les promesses de son parti.

Donnant donnant!!!

Un juge de la Cour supérieure vient de casser le jugement de culpabilité prononcé il y a deux ans contre les syndicats du secteur public qui avaient refusé de respecter l'ordre de retour au travail suite aux décrets. Ce jugement fait suite à une décision de la Cour d'Appel qui, l'automne dernier, déclarait inconstitutionnelles les lois 70

(coupures de salaires) et 105 (décrets des conditions de travail).

Remarquez que ces jugements n'y allaient pas tellement sur le fond de l'affaire: ces lois ont été jugées inconstitutionnelles parce que les documents sessionnels qui les accompagnaient n'avaient été adoptés qu'en français.

Quoiqu'il en soit, elles ont été déclarées inconstitutionnelles et la question se retrouve maintenant devant la Cour Suprême du Canada.

Ce qui est intéressant, dans la situation présente, c'est la réaction de Robert Bourassa, premier ministre maintenant élu du Québec. Il a déclaré, suite à la nouvelle, que son gouvernement n'avait pas les moyens de rembourser aux employé-e-s de l'État le \$1,200 millions récupérés grâce aux coupures.

Nous, monsieur Bourassa, on veut bien être compatissant, on comprend que les temps sont durs. Mais s'ils sont durs pour vous, ils le sont pour

nous aussi! Comprenez-nous, nous n'avons pas beaucoup d'argent nous non plus! Faut-il comprendre que ce qui est bon pour vous est bon pour nous aussi? J'imagine que oui! Alors, lorsque viendra le temps des amendes, si jamais il vient, dans cette négociation-ci, pourriez-vous simplement **nous débiter sur notre compte de \$1,200 millions**, nous vous en serions reconnaissants!

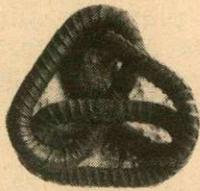
Jacques Gauthier

ACCIDENT MORTEL À CLERMONT

Deux travailleurs de la compagnie Donohue, à Clermont, Alain Simard et Paul-Émile Gagnon, ont trouvé la mort alors qu'ils effectuaient des travaux de soudure sur des réservoirs à mazout près de cette usine de papier de la région de Charlevoix.

À la suite des dégâts causés par l'explosion, l'usine a été fermée pendant plusieurs jours. On prévoyait la réouverture de la machine numéro quatre pour vendredi le 28 et des autres machines dans les jours qui suivent.

Le soir-même de l'explosion, la CSN a délégué un salarié du service de génie industriel pour aider le syndicat dans ses démarches.



Décès du créateur du chaînon

Nous avons appris le décès du sculpteur et poète contestataire Jean Gauguet-Larouche, terrassé par une crise cardiaque, le 19 février dernier. Il était âgé de 50 ans.

Il s'était retiré ces dernières années à Saint-Siméon, dans le comté de Charlevoix, pour se consacrer à l'écriture et à la réflexion. L'histoire se rappellera de sa généreuse contribution au développement et à la défense de la création et des créateur-e-s.

Rappelons entre autre sa participation active au Symposium de sculpture d'Alma (1966), à l'Îlot des voltigeurs à Montréal (1971-1975), ainsi qu'à la défense du centre d'essai Le Conventum.

Il a aussi sculpté dans les années 1960 les chaînons qui font partie intégrante du sigle de la CSN.

Bastien brouille les cartes

Il aura fallu l'intervention du président de la CSN, Gérard Larose, et du ministre du Travail, Pierre Paradis, pour démêler l'écheveau créé de toutes pièces par le Conseil des services essentiels et son président, Bernard Bastien.

Le Conseil des services essentiels, en déposant une liste de services prévoyant le maintien de la flotte d'autobus 23 heures par jours et sept jours par semaine, niait purement et simplement le droit de faire la grève aux employés d'entretien de la STRSM. Dans sa décision, le Conseil arguait des conséquences possibles du recours à la grève sur l'unité d'accréditation des chauffeurs ou encore des effets d'un règlement à venir sur la grille tarifaire de la Société de transport, mais ne faisait qu'effleurer la question de la santé et de la sécurité du public.

D'autre part, dans une décision antérieure, le Conseil avait reconnu comme raisonnable un service d'autobus de neuf heures par jour, aux heures de

pointe, dans le cas d'une grève des chauffeurs.

Le Syndicat des employés d'entretien, en appliquant comme le prévoit la loi, sa propre liste de services essentiels s'est attiré les foudres du Conseil qui recommandait au ministre du Travail de leur retirer le droit de grève. Ce qui fut prestement appliqué.

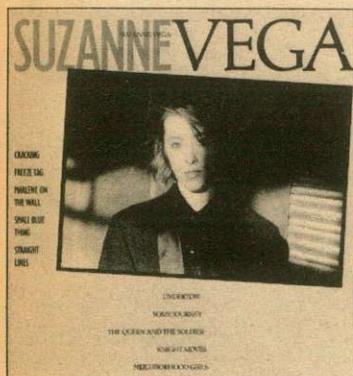
Le ministre du Travail devait ensuite se rendre à l'évidence que le Conseil avait outrepassé sa juridiction, prévenait le premier ministre suppléant et décidait de nommer un observateur pour tenter de régler la question.

Pendant une dizaine de jours, alors que les syndiqués avaient repris le travail, on était tantôt sur le bord d'une entente, tantôt en pleine rupture de dialogue. Enfin, dans la nuit du 24 au 25 février, le syndicat acceptait une proposition de l'observateur délégué par le ministre du Travail.

L'entente prévoyait le maintien du service en trois périodes de trois heures et demi par jour, cinq jours par semaine.

Le Conseil des services essentiels, par son attitude, a réussi à démontrer son incapacité à aborder et à analyser des dossiers le moins complexes.

Pour le 8 mars: Suzanne Vega



À l'instar du «New-York Times», du «Boston Herald», du «Newsday» et du «Boston Globe», Réjean P. de St-Hyacinthe et Guy P. de Montréal avaient été enchantés par le disque d'une nouvelle figure de la scène rock: Suzanne Vega. Tous les deux m'ont parlé en bien de Suzanne Vega et m'ont finalement décidé à acheter son premier microsillon enregistré à New-York City entre janvier et mars 1985.

On ne peut écouter Suzanne Vega sans imaginer Joni Mitchell à ses débuts. En effet, la voix de Suzanne Vega, sa musique, très belle et très douce, rappellent étrangement celles de Joni Mitchell. Comprenons-nous bien. Il ne s'agit pas d'un plagia d'une mauvaise élève. Suzanne Vega livre un produit tout à fait personnel accompagné de textes recherchés. D'ailleurs, les paroles d'une chanson, sur une dizaine que comprend ce disque, m'ont particulièrement touché. Ce sont celles d'une pièce intitulée «The Queen and the soldier». Ce n'est pas le seul texte intéressant de Suzanne Vega. Il y en a plusieurs autres. Il faut cependant prendre le temps d'en saisir le sens.

Si musicalement Su-

zanne Vega ne renverse pas mer et monde, il demeure que ses textes sont très originaux et sensibles. Voilà pourquoi il s'agit d'un disque tout à fait recommandable. C'était une chronique du 8 mars. Bonne fête à toutes!

FOURNIER

Le chansonnier Pierre Fournier se produisait le 4 mars à l'édifice de la CSN à Montréal, au 1601, rue Delorimier, dans le cadre d'une soirée organisée par le Comité international de solidarité ouvrière (CISO). Le 18 mars prochain il devrait également participer à une soirée de soutien pour le peuple philippin. Lieu à déterminer.

COCKBURN

Le canadien Bruce Cockburn a réalisé un très bon album en 1985, qui traite notamment de la crise socio-politique que traverse l'Amérique centrale: «Stealing Fire».

Cockburn roule sa bosse depuis déjà une quinzaine d'années si la mémoire ne nous fait défaut, et il a toujours pris soin d'inclure des traductions françaises de ses textes à l'intérieur de ses pochettes de disques.



**CARREFOUR
INTERNATIONAL**

**DEVINE
QUI NE VIENT
PAS DÎNER?**

Tel est le titre du film réalisé par André Waksman qui sera présenté au Cinéma Parallèle du 7 au 13 mars à 19h30 et qui traite du problème alimentaire dans le monde. On y démontre que la malnutrition

et la famine sont moins des phénomènes reliés à l'agriculture qu'à des mécanismes d'ordre économique qui permettent l'accumulation d'excédents alimentaires dans certaines parties du monde et la misère dans d'autres. On y expose aussi comment l'industrie alimentaire, pour des raisons politiques, économiques et culturelles est devenue l'arme la plus efficace de notre époque. La présentation de ce film est une initiative de Carrefour International, un organisme qui depuis plusieurs années contribue à sensibiliser les Québécois aux problèmes du Tiers Monde.

ROCKIN' SILVER

Il est question que la Cinémathèque québécoise, coin Maisonneuve et St-Denis à Montréal, diffuse vers le 1^{er} mai un film finlandais dont nous avons entendu parler en termes louangeux et titré «Rockin' Silver». Nous y reviendrons.



Au Bas de l'Échelle

**UNE BROCHURE
POUR LES
NON-SYNDIQUÉ-E-S**

Au Bas de l'Échelle, organisme voué à la défense des travailleuses et travailleurs non syndiqués vient de publier la quatrième édition de sa fameuse brochure: Quand on n'est pas syndiqué/es, quels sont nos droits? On y traite des conditions minimales de travail, de la santé et sécu-

rité au travail, de la discrimination, du droit à la syndicalisation et de beaucoup d'autres choses encore. Pour plus de renseignements, écrivez ou appelez Au Bas de l'Échelle, 6839 A Drolet, Montréal, Québec H2S 2T1, (514) 270-7878

ATIQU



**L'ATIQU
ET LES PHOTOS
DE L'IMMIGRATION**

Au cours du XIX et XX ième siècle, le Québec a accueilli plus de 2 millions d'immigrants. Ce vaste mouvement de population a laissé beaucoup de traces, entre autres photographiques. L'Association des Travailleuses et travailleurs de Québec (l'ATIQU) a eu l'excellente idée de fêter son cinquième anniversaire en organisant une exposition de photos itinérante sur toutes ces gens venues d'ailleurs pour enrichir le Québec. Pour réserver l'exposition ou pour avoir de plus amples renseignements, il faut communiquer avec l'ATIQU: 265 de la Couronne, local 400, Québec G1K 6E1 Tél: 522-6322

billet



« On va aller parler aux chefs de la vie! »

Jeudi, 13 février, veille de la St-Valentin, François — tout juste cinq ans — et moi, mangeons devant la télé en écoutant Passe-Partout. Mais François a la mine basse... ça ne va pas du tout. Tout à coup, il part à pleurer: «Je ne veux pas mourir!» Ah, la, la! La crise existentielle des 4-5 ans. C'est triste. Je le serre dans mes bras.

Et le chat sort du sac. La voix entrecoupée de sanglots, François me demande: «Est-ce qu'une bombe va tomber sur la maison cette nuit?» Alors là, vous dire, je suis saisie.

Dans ma tête déferlent toutes sortes de sentiments: responsabilité, culpabilité. Quel monde j'offre à mes enfants? À travers les larmes de François et mon cœur lourd d'émotions s'engage le dialogue.

- **Je ne veux pas mourir parce que des bombes vont tomber sur la maison.**
- *Mon p'tit François tu sais, bien des gens dans les pays disent à leurs chefs qu'ils ne veulent plus de bombes. Bien des gens sont comme toi et moi, on n'en veut plus de guerre.*
- **Alors il faut appeler le chef de notre pays tout de suite pour qu'il détruise les bombes.**
- *Bien François, on ne peut pas l'appeler comme ça... Attends, je connais quelqu'un qui en connaît des chefs...*
- **Il faut l'appeler tout de suite, pour aller au bureau des chefs.**

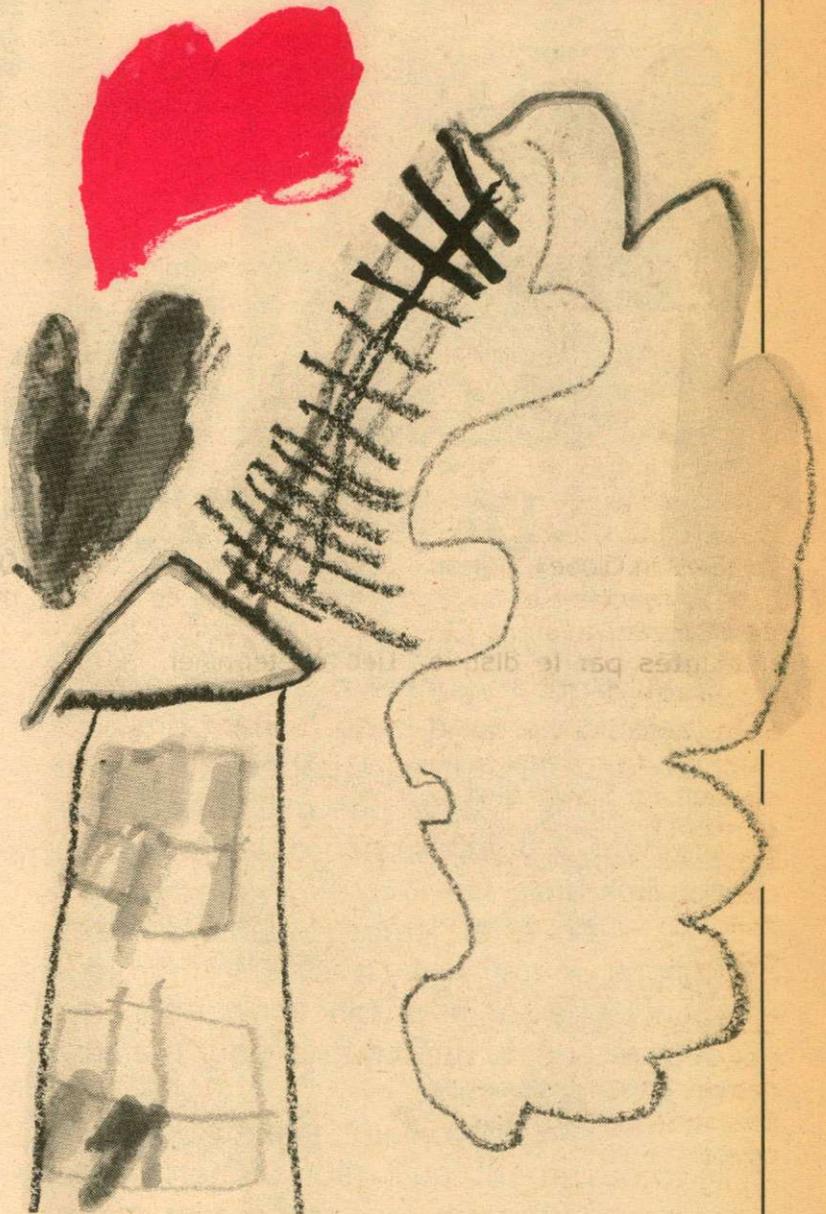
J'appelle, ça ne répond pas.

- *François, ça ne répond pas. Écoute, on l'invitera à souper et on lui parlera.*
- **Mais cette nuit, s'il y a une bombe?**

Je prends le temps de réfléchir. Non, cette nuit, il n'y aura pas de bombe... Ça ne se peut pas.

- *Il n'y aura pas de bombe cette nuit, François. Notre pays ne fait pas la guerre en ce moment (il participe à l'industrie de guerre, mais je garde ça pour moi). On le saurait s'il y avait la guerre ici.*
- **Jean-Claude Duvalier, il ne peut plus faire du mal, hein?**

François a beaucoup d'ami-e-s dont les parents sont d'origine haïtienne, à l'école...



- *Non, Jean-Claude Duvalier est très bien surveillé en ce moment. Lui, on s'arrange pour qu'il ne fasse plus de mal.*

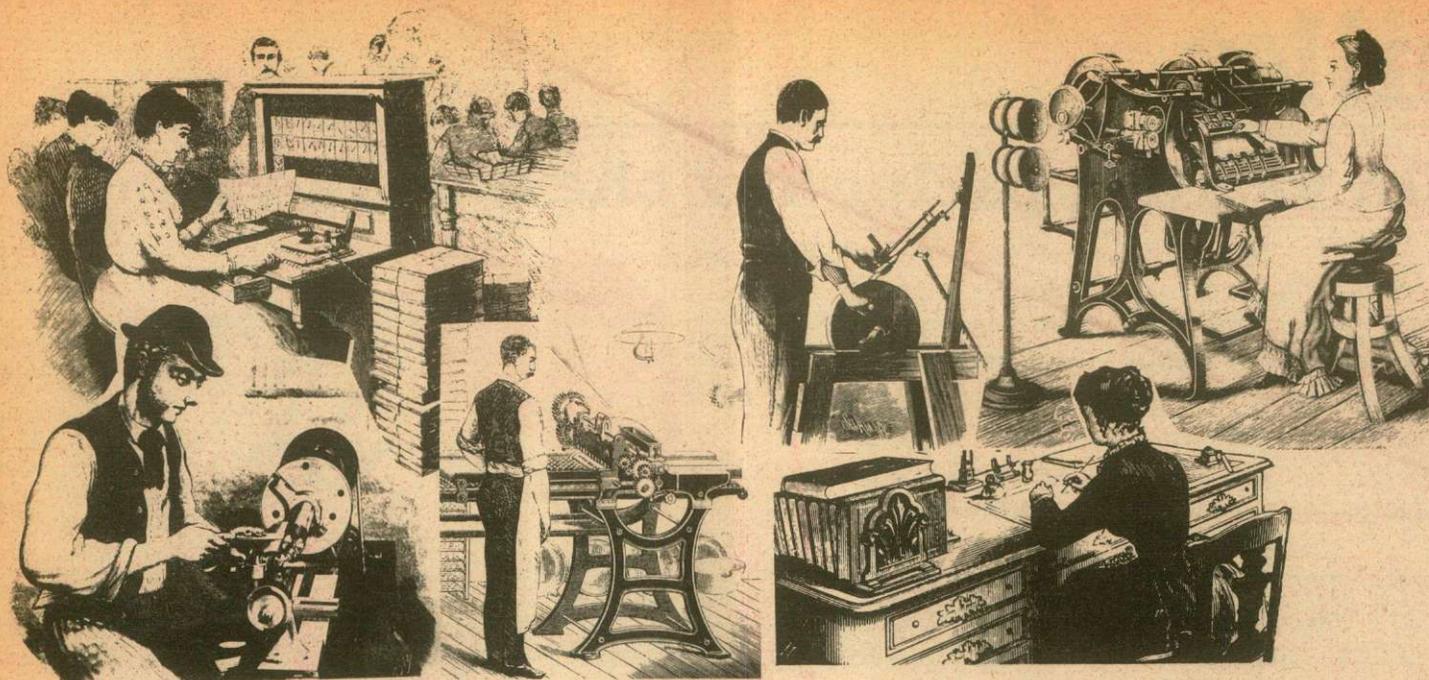
Michelle, sa soeur, arrive de chez le petit voisin. François lui dit, la mine toute réconfortée:

- **Michelle, tu sais ce qu'on va faire? On va aller parler aux chefs de la vie!**

Hum, François! C'est rien que le chef du pays...

En attendant, bonne nuit mon p'tit garçon.

Anne-Laine David



LA RÉSERVE DES MILITANT-E-S

Depuis quelques semaines, le service du personnel de la CSN a reçu plusieurs demandes de militant-e-s CSN d'un peu partout au Québec, pour faire partie de la réserve des militant-e-s. Cependant, il faudrait encore davantage de candidatures.

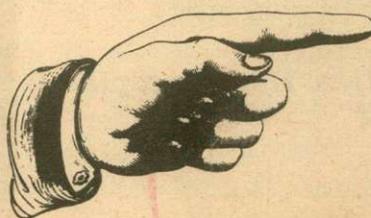
En effet, comme dans tous les milieux de travail, il y a à la CSN un roulement de personnel en fonction des départs, des vacances, des congés pour maladie ou pour maternité.

La CSN considère que c'est dans le mouvement qu'il faut rechercher le plus activement les ressources pour combler les postes de conseillers-ères et d'employé-e-s de bureau, car c'est là qu'on retrouve ceux et celles qui connaissent le mouvement, et ont connu des expériences syndicales militantes.

C'est d'ailleurs des syndicats affiliés à la CSN que proviennent la grande majorité des employé-e-s actuel-le-s de la CSN. Une pré-sélection (rencontres individuelles avec les candidat-e-s) se fera dans les régions. Ceux et celles qui sont intéressé-e-s seront sélectionné-e-s, en vertu des critères habituels et des critères suivants (mais de façon non exclusive):

- Militer soit dans son syndicat, son conseil central ou sa fédération depuis trois ans;
- Être disponible et accepter de suivre les sessions de formation appropriées;
- Si possible, pouvoir obtenir un congé sans solde de durée limitée, afin de pouvoir occuper un poste temporaire;
- Être en mesure de bénéficier de congés sans solde de son employeur pour avoir la possibilité de suivre des sessions de formation (aux frais du mouvement);
- Accepter, le cas échéant, de compléter sa formation académique;
- Dû au coût élevé des programmes de formation, la ou le militant devrait, autant que possible, être disponible pour accepter, le cas échéant, un poste à l'extérieur de sa région.

Ceux et celles qui sont intéressé-e-s doivent demander le formulaire d'emploi, en précisant que c'est pour la réserve des militant-e-s, en s'adressant à:



CSN
Service du personnel
a/s Claude Girard
CSN
1601 Delorimier
Montréal H2K 4M5