

Le dossier sur le centième
1^{er} mai/la réduction du
temps de travail a été
réalisé par
Monique Fortin
Luc Gosselin
Henri Jalbert
Lucie Laurin
Marie Stewart
avec la collaboration de
Jean Gagnon, à l'animation
de la table ronde, et la par-
ticipation de Sylvie Vachon,
responsable du comité jeu-
nes CSN et de Guy Ferland

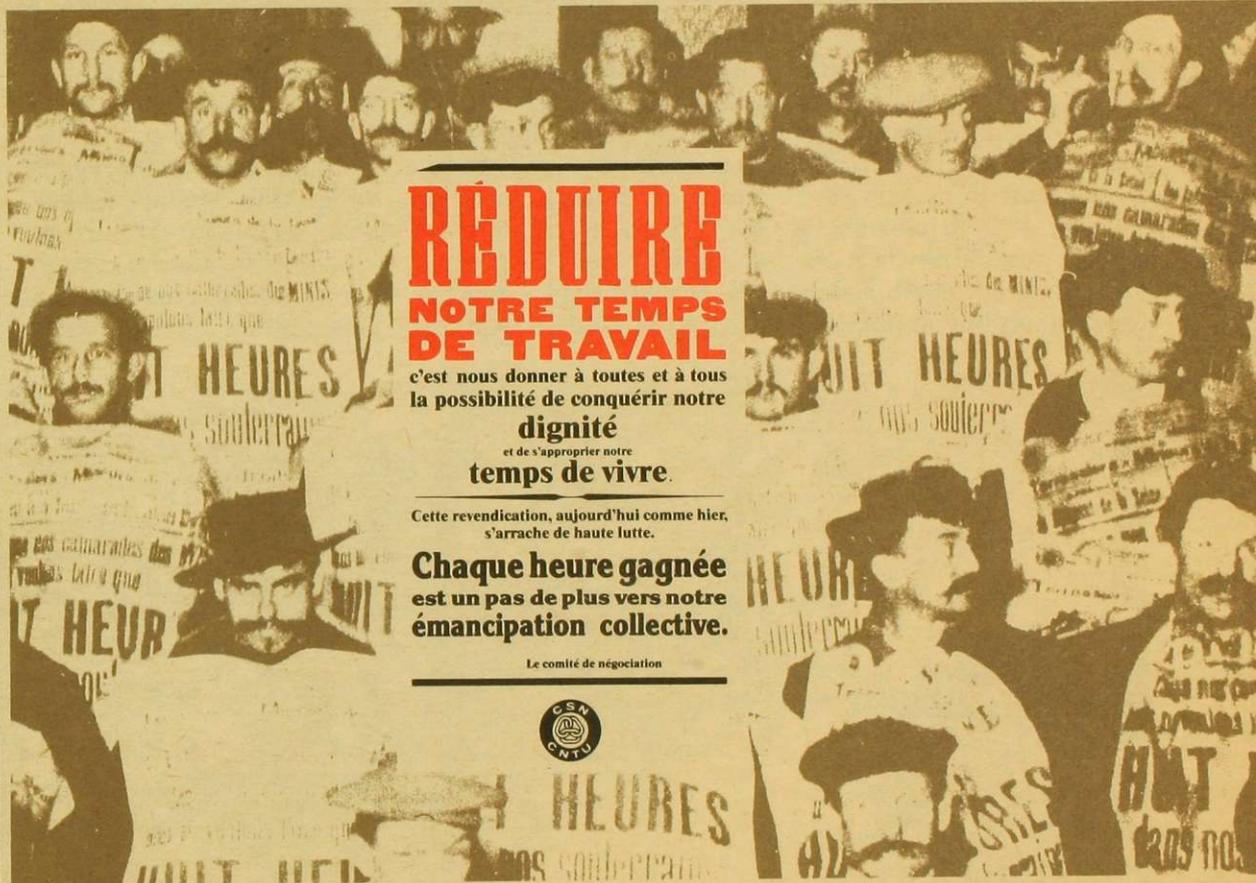
Ont également collaboré
à la rédaction des textes
de ce numéro
Michel Crête
Luc Latraverse
Jean-Pierre Paré
Diane Richard
Michel Rioux
Yvan Sinotte

Conception graphique
Jean Gladu
Photographies
Louise de Grosbois
Ronald Maisonneuve
Diane Richard
Archives CSN
Publicité
Martial Laforest
Photocomposition
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

DOSSIER

La réduction du temps de travail



Cent ans plus tard,

Chicago, 1^{er} Mai 1886

Depuis longtemps, les organisations ouvrières américaines s'efforçaient d'obtenir le vote d'une législation réduisant la journée de travail à huit heures. Dans de nombreux États, elles obtinrent satisfaction. Mais ces lois n'étaient guère appliquées. Les organisations décidèrent alors de diriger leur action contre les patrons.

La grande décision

Lors de son congrès d'octobre 1884, la «Federation of organized Trades and Labour Union», forte de 200,000 membres, prend la décision d'un mouvement général pour l'obtention de la journée de huit heures. La date du 1^{er} mai 1886 est arrêtée pour le déclenchement de l'action. Le délai de dix-huit mois servira à recruter de nouveaux membres, à populariser le mouvement et à constituer des fonds pour pouvoir résister.

Un mal de grèves

Dès avril, le mouvement de grèves s'enclencha. Le patronat restait réfractaire aux demandes ouvrières, refusant même de discuter avec les organisations syndicales. Le 3 mai, on comptait environ 5,000 grèves sur le territoire. Le chiffre de 350,000 grévistes était mince comparé au quelque 15 millions de travailleurs américains qui refusaient de s'associer à l'arrêt de travail. Mais les autorités craignaient la

contagion. Les classes dirigeantes firent alors appel à leurs bras armés. Le 1^{er} mai, la police de Milwaukee tira sur des manifestants. On compta neuf morts. Le 3 mai, à Chicago, la milice privée fit feu sur les grévistes: six travailleurs tombèrent. C'en était trop.

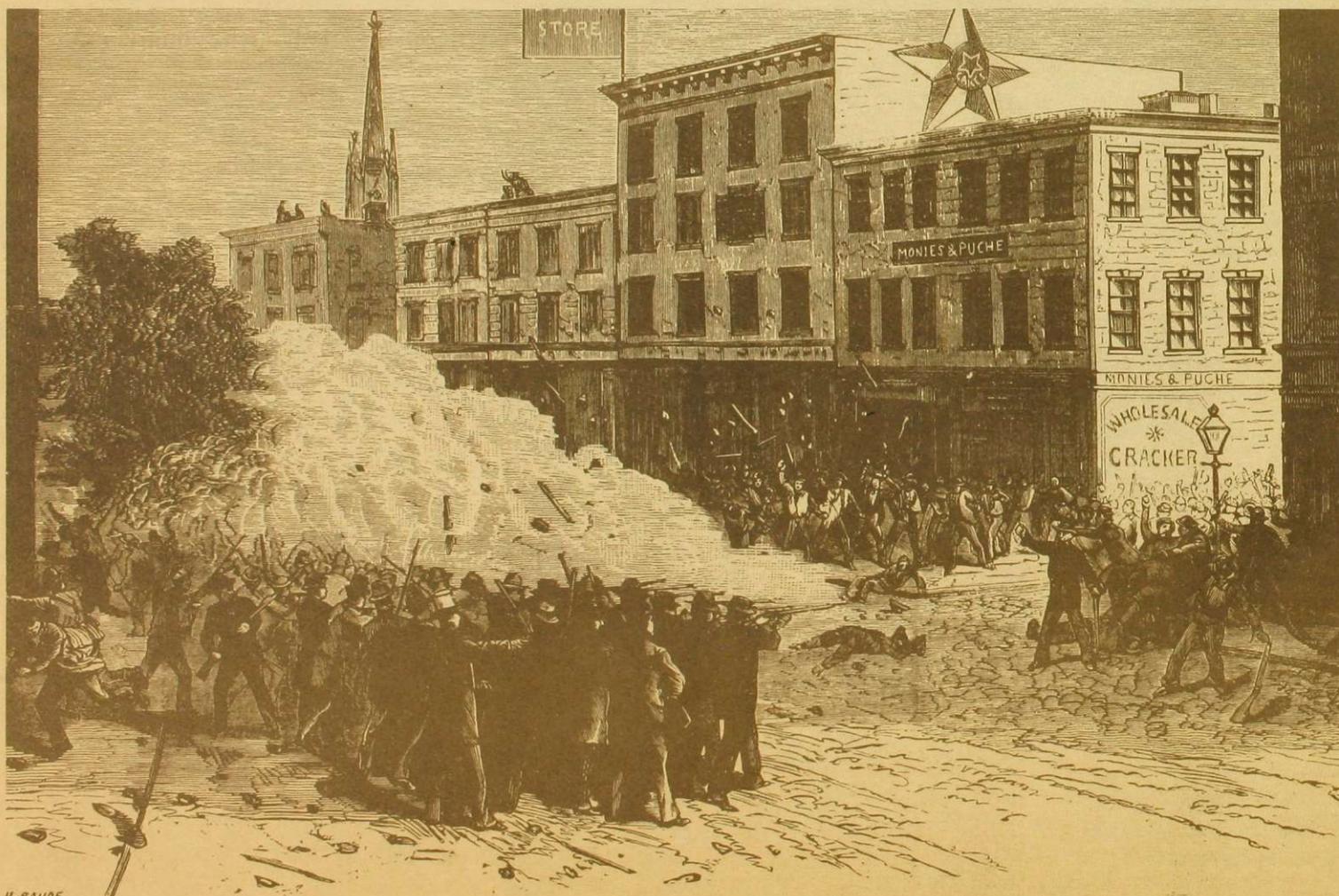
Haymarket

Des leaders anarchistes en appelèrent alors à une manifestation à Haymarket, une place publique de Chicago. Tout se passa paisiblement jusqu'au moment où la police chargea la foule. Une bombe explosa. Deux agents furent tués sur le coup et six autres succombèrent à leurs blessures. La police ouvrit le feu et tua au

moins une dizaine de manifestants. Mais il fallait d'autres victimes.

Les quatre martyrs

La répression frappa alors sauvagement dans tout le pays. Des leaders ouvriers furent arrêtés et le mouvement de grève s'enraya. Le 16 mai, huit militants de groupes anarchistes furent accusés d'avoir fomenté les troubles de Haymarket. Le procès, fabriqué de toute pièce, dura jusqu'au 20 août. Et les huit furent condamnés à mort. Le 11 novembre 1887, les militants Spies, Parsons, Fisher et Engel montèrent sur l'échafaud. Le mouvement ouvrier n'oublia jamais leur martyre!



U. PAINE

Cent ans de premier mai

Les événements à l'origine du 1er Mai sont connus. Ce qu'on connaît moins par contre, c'est de quelle façon la fête commémorative fut instituée. Et comment elle évolua au fil des ans.

Le Congrès de Paris

Le 20 juillet 1889, 391 délégué-e-s représentant une quinzaine de pays se réunissaient à Paris pour jeter les bases de la II^{ème} Internationale. À la fin de la rencontre, le délégué Raymond Lavigne avança l'idée d'une manifestation internationale pour que les travailleurs puissent mettre en demeure les pouvoirs publics au sujet de la réduction à huit heures de la journée légale de travail. Un certain Busch, représentant du «Socialist Labor Party» américain, proposa alors la date du 1er mai 1890 pour faire coïncider l'événement avec le moment choisi par la «Federation of Labour» de son pays pour mettre de l'avant le thème de la réduction du temps de travail. La décision qui fut prise allait passer à l'Histoire.

Le tournant du siècle

De 1890 à 1920, la fête du 1er Mai fut principalement célébrée dans les pays occidentaux, les seuls à l'époque à compter une classe ouvrière organisée. Malgré la répression qui frappait durement ceux et celles qui revendiquaient une journée bien à eux, la journée commémorative prit avec les ans une allure de fête.

En 1895, les militants anarchistes, en complet désaccord avec la ligne politique de la II^{ème} Internationale, donnèrent au Premier Mai une origine

historique plus conforme à leur pensée et peut-être même à l'Histoire, en reliant la célébration aux journées sanglantes de mai 1886.

En 1896, le thème de la paix entre les nations s'ajouta aux revendications traditionnelles de la journée.

La guerre de 1914 coupa beaucoup de liens au sein de la communauté ouvrière internationale. Malgré tout, l'esprit du 1er Mai resta vivace : à chaque année dans les pays belligérants, des groupes risquaient au printemps des appels pour mettre fin au conflit. L'année 1917 amena deux premières. La Révolution russe hissa le 1er Mai au rang de fête officielle d'un pays. Et le monde asiatique s'ouvrit à la solidarité ouvrière internationale : les travailleurs de Whampoa en Indonésie furent les premiers de ce coin du monde à joindre la fête de mai.

La mondialisation et les dictatures

Durant l'entre-deux guerres, plusieurs pays, dont la France, légiférèrent pour restreindre à huit heures la journée légale de travail. Dans quelques pays aussi, on fit du Premier Mai une journée fériée, consécration qui réduit d'autant le caractère révolutionnaire du moment.

Au cours de cette période historique marquée par l'extension de l'impérialisme, la fête gagne les pays du Tiers-Monde. La Chine



(1920), le Japon (1922) les Indes (1930) assistent à la manifestation ouvrière. En Palestine, des travailleurs d'origine polonaise et russe reprennent la tradition de mai, malgré la répression féroce de l'armée britannique. Au Canada et aux Etats-Unis la non participation des organisations syndicales reliait l'événement à la marginalité des groupuscules politiques.

La montée des dictatures en Europe et l'occupation militaire de nombreux pays plonge le 1er Mai dans la clandestinité. Mais la barbarie régnante en Italie, en Allemagne, en Hongrie, entre autres, n'empêcheront jamais l'apparition de tracts, et parfois de cortèges le jour de la célèbre fête.

Le mal d'après-guerre

À la Libération, tous les pays sont en liesse. Et les travailleuses et travailleurs du monde entier reprennent la célébration de la seule

fête qui donne un sens à leur vie. La guerre froide de 1947 mettra un frein à cette euphorie. Mais qu'importe. Puisqu'en Chine, au Vietnam, à Cuba, le 1er mai, tout en devenant officiel, a l'ambition de vouloir s'étendre à l'année entière pour des millions de travailleurs.

En 1955, le Premier Mai prend un relief particulier. C'est en effet l'année où le pape Pie XII instaure la fête liturgique de Saint-Joseph artisan qui dorénavant sera célébrée la même journée que celle des travailleurs.

Cent ans après les événements de Chicago, quatre-vingt seize ans après que la célébration eut ébranlé pour la première fois le capitalisme, le 1er Mai continue d'être fêté partout à travers le monde. Sauf aux États-Unis où cette année on fêtera en grande pompe le centenaire de l'érection de la Statue de la liberté. La liberté du capital...

Le premier mai au Québec

L'histoire du mouvement ouvrier au Québec au 19^e siècle est inséparable de celle du mouvement ouvrier américain. En 1886, alors que nos voisins du sud se battaient pour la journée de huit heures, on fondait à Montréal le Conseil central des Métiers et du Travail de Montréal (CMTM) qui avait également pour objectif la réduction du temps de travail.

La naissance

Mais la fête qui s'imposa au Québec ne fut pas celle des travailleurs et des travailleuses mais la célébration du travail, fêté le premier lundi de septembre.

Il faudra l'apparition au Canada de mouvements socialistes au début du siècle pour que la tradition du 1^{er} mai réussisse à s'implanter. En 1906, on assiste à la première manifestation de mai dans les rues de Montréal. Ce ne sera pas la dernière. Albert Saint-Martin, leader ouvrier de l'époque, donne le ton à ces rassemblements qui ont souvent pour site le Champs-de-Mars. La police intervient. Des slogans sont criés. On dénonce les patrons. En 1914, des milliers de travailleurs participent à la manifestation du 1^{er} Mai. Médéric Martin, nouvellement élu à la mairie de Montréal a promis des emplois aux sans-travail. Les chômeurs sont au rendez-vous. Mais le maire Martin oubliera sa promesse.

De 1920 à 1939, les communistes prendront la relève des socialistes pour l'organisation de la fête. Les réunions, assemblées, marches dans les rues de Montréal rappelleront, avec un succès mitigé il faut dire, le grand principe de la solidarité ouvrière. Mais la guerre balayera pour plusieurs décennies cette belle fête.

La renaissance

La renaissance du Premier Mai à Montréal et au Québec s'est amorcée sous l'impulsion de groupes politiques de gauche. En 1965, un Comité de coordination comprenant les groupes suivants: le Parti socialiste du Québec, le Parti communiste, le Caucus de gauche, La Ligue socialiste ouvrière, les militants des revues Parti Pris, Révolution québécoise et Socialisme québécois, entreprend de célébrer la fête par des assemblées publiques. Cette formule aura cours de 1965 à 1969. Peu à peu, des représentants syndicaux accepteront de participer aux échanges.

Les «Gars de Lapalme»

C'est en 1970 qu'a lieu la première manifestation de rue du Premier Mai dans cette période qu'il est convenu de nommer la renaissance de la fête. Quelque 4,000 participants, en provenance de tous les milieux populaires, sont venus appuyer 450 travailleurs, les «Gars de Lapalme» en conflit avec le ministère des Postes pour défendre leur droit d'association syndicale.

La manifestation s'ébranle à partir du Parc Jeanne-Mance. Les transporteurs de courrier sont en tête, accompagnés des leaders des trois centrales syndicales: Marcel Pepin de la CSN, Louis Laberge de



la FTQ et Raymond Laliberté de la Corporation des enseignants du Québec, aujourd'hui CEQ. Des dirigeants de la Confédération mondiale du Travail sont aussi de la partie.

Des groupes politiques participent à la fête: le Front de libération populaire, la Ligue socialiste ouvrière, le Désarmement nucléaire. Des groupes féministes se font entendre. Le groupe nationaliste, aux cris de «le Québec aux Québécois» ferme la marche, entourant le député fraîchement élu du Parti québécois, Claude Charbon. Lors du parcours, les nationalistes tenteront de prendre la tête du défilé. Les «Gars de Lapalme» garderont toutefois la première place avec le slogan «le Québec aux travailleurs!»

Après un rapide tour de piste autour de l'immeuble des Postes, transformé pour la circonstance en place fortifiée (les policiers ne manquent pas), les manifestants, regroupés au Carré Dominion, se font rappeler par Michel Chartrand que c'est «le début de la lutte pour la libération des travailleurs contre l'exploitation du capitalisme jusqu'à la victoire finale».

Ce jour-là, le salaire minimum passait à \$1.30 au Québec. Robert Bourassa annonçait des coupures de dépenses. Rémi Paul déclarait que l'Union nationale ne disparaîtrait jamais. Ottawa disait «regretter l'invasion du Cambodge par les Américains. Et la durée moyenne de la semaine de travail était de 48 heures. Mais depuis cette date, à chaque année, les travailleuses et les travailleurs du Québec célèbrent le 1^{er} Mai.

La réduction du temps de travail

1850-1900

En cette fin de siècle, la semaine de travail est de douze et même de quinze heures par jour durant six jours. Les premiers gains sont obtenus par les luttes syndicales. En 1886, les débardeurs négocient une convention qui fixe leur journée de travail à huit heures.

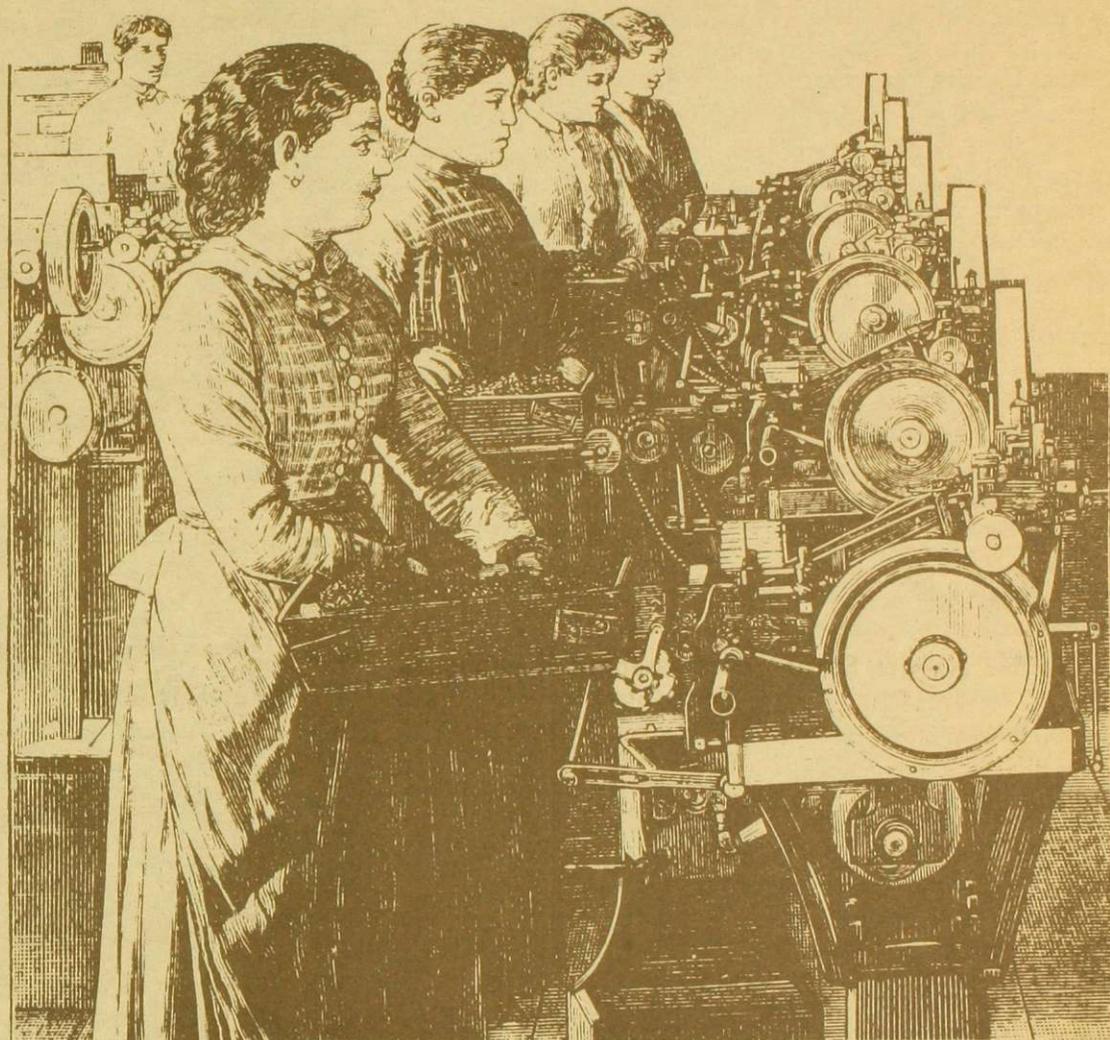
Les organisations ouvrières adoptent comme mot d'ordre la semaine de cinquante-quatre heures, soit neuf heures quotidiennement, puis, quelques années plus tard, elles revendiquent «huit heures par jour».

En 1885, le gouvernement québécois adopte la Loi des manufactures qui limite le travail des femmes et des enfants à dix heures par jour et leur interdit le travail de nuit.

1900 à 1945

Cette période est riche en activités syndicales. De 1900 à 1906, les grèves se succèdent: celle du tramway, des débardeurs, du bâtiment et des moulins à papier.

Les gouvernements passent la Loi du dimanche décrétant fériée cette journée. Pendant ce temps, le mouvement ouvrier se renforce. En 1921, 310 000 travailleurs sont syndiqués, soit 10% de la main-d'œuvre, alors que vingt ans plus tôt, seulement 5% appartenaient à des syndicats. En 1906, les typographes obtiennent la semaine de 48 heures et en 1920, la semaine de 44 heures. Ces gains sont importants, puisqu'à la fin de la première guerre mondiale, les heures normales sont encore de 50 et



même de 60 heures. Ce n'est qu'en 1930 que le gouvernement fédéral accorde à ses cols bleus les 48 heures hebdomadaire; Duplessis suivra quelques années plus tard. Toutefois certaines entreprises pouvaient faire travailler leurs employés jusqu'à 54 heures sans payer de temps supplémentaire.

1945 à maintenant

Au cours de la guerre, les travailleurs gagnèrent la réduction du temps de travail de 48 à 44 heures.

En 1950, les 130 000 travailleurs non-itinérants du rail ramènent leur semaine de travail de 48 à 44 puis à 40 heures. En 1959, les heures moyennes de travail étaient de 39,4 heures dans les services, 39,6 heures dans la construction, 40,7 heures dans les manufactures et 41,5 heures dans les mines.

De nos jours, selon la Loi des normes minimales du travail, les entreprises peuvent faire travailler les non-syndiqué-e-s quarante-

quatre heures avant de payer du temps supplémentaire. La Loi prévoit, par règlements, des exceptions: ainsi en 1980, le personnel domestique devait faire 53 heures, les gardiens d'immeubles pouvaient faire entre 44 et 60 heures, selon les cas, les forestiers et les travailleurs des scieries plus de 47 heures, enfin les «personnes isolées» et celles qui œuvrent à la Baie James devaient faire plus de 55 heures, avant de recevoir une rémunération supplémentaire.

Les luttes dans le monde

Partout dans le monde, des luttes se mènent pour la réduction du temps de travail.

Royaume-Uni

L'horaire de base ou normal de travail hebdomadaire, après avoir connu une grande stabilité au niveau des 40 heures dans la décennie 1970 a commencé à décroître notablement à partir de 1979.

En ce qui concerne l'horaire de base des ouvriers, on est passé de 40,2 heures en 1970 à 40 heures en 1978 et à 39,2 heures en 1983. Cette évolution est le produit d'intenses négociations collectives qui ont marqué les dernières années. Depuis 1980, environ 7 millions de travailleuses et de travailleurs ont bénéficié d'une réduction d'une heure ou plus.

Italie

En Italie, les situations sont très diverses selon les régions et les secteurs: de 36 à 40 heures dans la fonction publique, 37 heures dans l'industrie et les banques. Les luttes menées par les syndicats de la métallurgie en 1979 ont conduit à plusieurs accords qui ont amené un abaissement significatif de la durée du travail. Mais la réduction hebdomadaire à 36 heures n'a pas été obtenue.

Belgique

En mars 1979, la grève des ateliers de construction électrique de Charleroi, qui dura 14 semaines, accorda l'abaissement de 39h30 à 36h30 sans perte de salaire et avec des avantages salariaux supplémentaires. Deux ans plus tard, soit en

1981, cette lutte d'avant-garde eut des retombées pour une grande majorité de travailleurs du pays puisqu'un accord interprofessionnel prévoyant le passage des durées hebdomadaires conventionnelles à 38 heures fut signé.

Japon

La question du temps de travail est marginale dans les débats sociaux de ce pays, puisque les syndicats se contentent habituellement de revendiquer 8 heures par jour et quarante heures par semaine. Mais pour la première fois en 1983, quatre grandes fédérations syndicales, dont celle de la métallurgie qui représente 1,9 millions de salariés, ont adopté un programme unique de réduction de la durée du temps de travail fondée entre autres sur une réduction du travail annuelle à 245 jours ou 1960 heures et un allongement des congés annuels 20 à 25 jours.

République fédérale d'Allemagne (RFA)

Au cours des dernières années, la revendication en faveur d'une réduction notable de la durée hebdomadaire de travail dans ce pays a pris une importance considérable.

Le débat sur les 35 heures a débuté lors du conflit de la sidérurgie en janvier 1979. Mais la grève de 44 jours n'a pas réussi à ébranler la position patronale. Nouvelle tentative en 1984 lors du renouvellement des accords. Après sept semaines de grève cette fois, une entente est intervenue pour la semaine de 38h30.

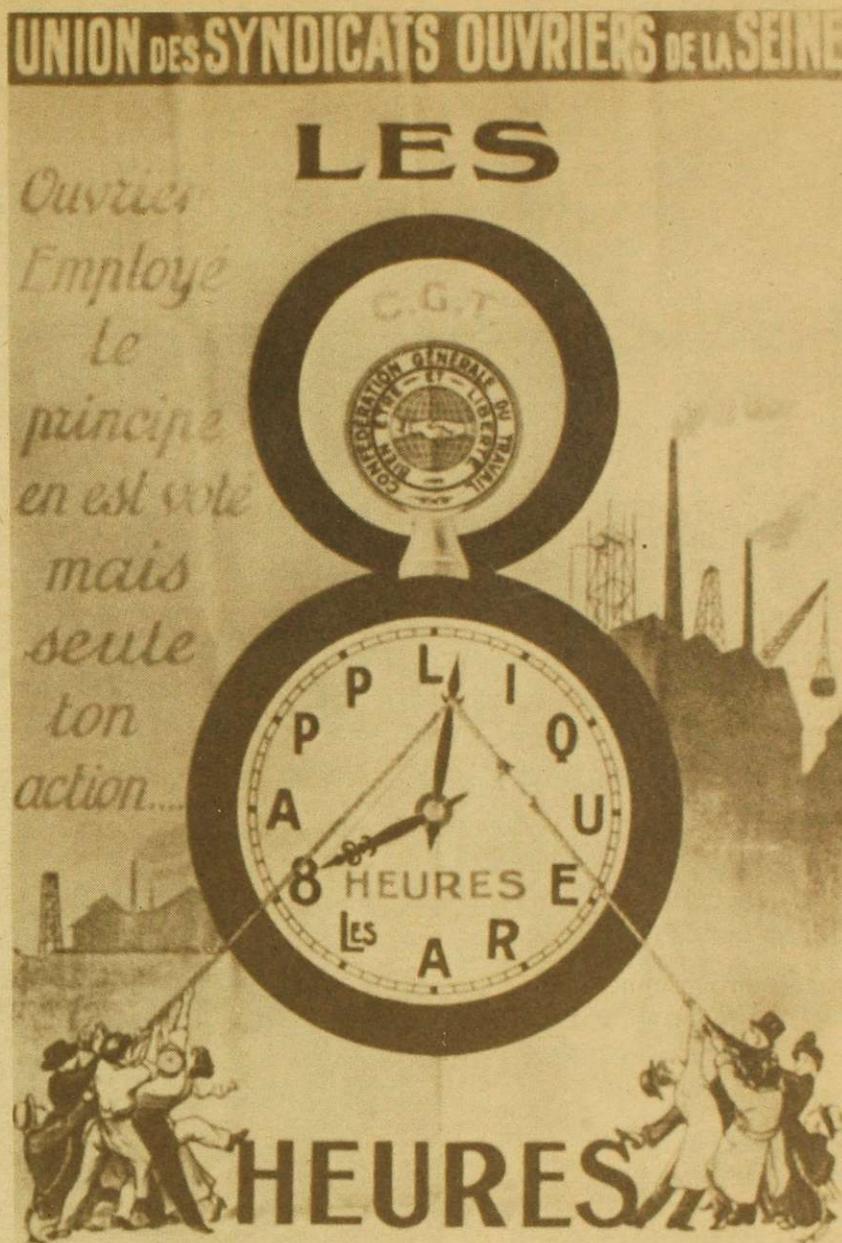


TEMPS/MACHINES/TEMPS/MACHINES

Sur une période d'environ 150 ans, la durée du temps de travail dans les sociétés industrielles a diminué de façon importante. Au milieu du 19^e siècle, il n'était pas rare que la semaine de travail s'étendît sur 70, 80 et même 90 heures. Depuis la dernière guerre, la semaine de 40 heures est devenue la norme. On estime que les travailleurs consacraient plus de 200,000 heures au travail pendant la durée de leur vie et qu'ils en consacrent actuellement moins de 90,000. L'histoire est jalonnée de lois qui réduisent le maximum d'heures possibles de travail pour les enfants, les femmes (mais c'est souvent pour des raisons de discrimination) et celui de l'ensemble des travailleurs (en faisant toujours beaucoup d'exceptions).

Il est évident que cette réduction des heures de travail a été rendue potentiellement possible par les progrès technologiques et les accroissements de productivité qui suivirent. Nous disons «potentiellement», car cette réduction est aussi le produit de luttes dures et continues menées par le mouvement syndical depuis ses origines contre un patronat qui a toujours résisté et qui a toujours préféré traduire les gains de productivité en profits plutôt qu'en améliorations des conditions de vie.

Le partage social du temps de travail a donc été au cœur de l'histoire du mouvement syndical. L'histoire de ces luttes a eu ses temps forts, s'est manifestée sous différentes formes (négociations, grèves, mouvements de masse, revendications législatives, etc) et



a donné lieu à une pluralité de revendications (réduction de la semaine, vacances, congés, retraite, etc.).

La réduction du temps de travail est une mesure de justice sociale, de redistribution des richesses, d'amélioration des conditions de vie. Dans les périodes de crise et de chômage, elle apparaît comme une mesure pour répartir socialement le travail et protéger l'emploi, donc comme un moyen de reconstruire la solidarité collective.

La capacité pour le mouvement syndical de faire en sorte que les formes de réduction du temps de travail se soldent par la protection des emplois et la création de nouveaux emplois pour faire face au chômage est aussi liée à la capacité que les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats ont d'intervenir sur les différentes dimensions de l'organisation du travail, car autrement toute forme de réduction du temps de travail pourrait se traduire par la dégradation des conditions de travail

comme ce fut le cas avec le taylorisme.

Les débats et luttes sur la réduction et l'aménagement du temps de travail sont au cœur des changements de société que nous connaissons. C'est bien du modèle de société qu'il est question. Ces défis ne sont pas totalement nouveaux pour le mouvement syndical. Ils se sont déjà posés dans le passé. Ils s'imposent à nous avec une grande acuité, avec urgence, dans un contexte différent. Ils exigent de nouvelles réponses.

Cent ans plus tard

Atous les grands moments de l'histoire du mouvement ouvrier, la question de la réduction du temps de travail a été présente.

Progressivement, la semaine de travail est passée de 70 heures à 60 heures, puis à 50 heures.

Les luttes menées par les travailleurs et travailleuses, particulièrement dans les pays occidentaux, ont permis d'atteindre le niveau que l'on connaît depuis la Seconde guerre mondiale, soit la semaine de 40 heures, et les journées de 8 ou 9 heures.

Cependant, malgré des percées dans certains secteurs, il y a un blocage depuis la fin des années '50, tant en ce qui concerne les lois que les conventions collectives.

La réduction du temps de travail reste cependant une préoccupation constante pour le monde ouvrier.

On n'y pense plus seulement en fonction de la réduction de la journée ou de la semaine de travail; on envisage maintenant la question sur toute la durée de la vie au travail.

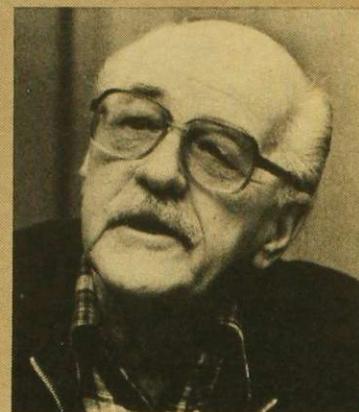
On parle donc aussi de réduction du temps supplémentaire, d'allongement des vacances, de pré-retraites, de travail à temps partiel pour ceux et celles qui le désirent, de congés sabbatiques à traitement différé, voire de partage du temps de travail sur des bases volontaires.



Nouvelles CSN a voulu aller plus loin sur la question. Autour d'une table ronde, six travailleurs et travailleuses de la région de Montréal, provenant de différents secteurs, ont accepté de venir discuter et échanger.



Réjean Larivée, empaqueteur à la Compagnie de Gypse Canada.



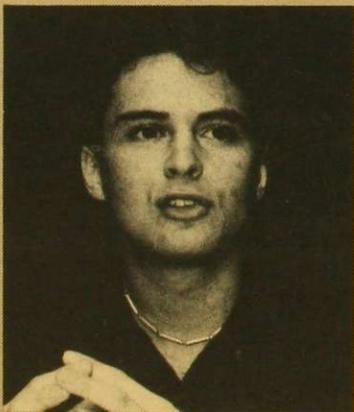
Fernand Beauregard, journaliste à la Presse.



Claudette Lepage, technicienne à l'hôpital Sainte-Justine.



Pierre Hurtubise, préposé à l'entretien au Centre d'accueil Eloria Lepage.



Maxime Nantel, serveur à l'hôtel du Parc.



Nathalie Moreau, préposée aux bénéficiaires au Centre d'accueil Auclair.

Dès le départ, c'est Fernand qui a parti le bal avec une question à l'animateur du débat après un premier exposé où on avait fait état du régime de vacances annuelles en Europe.

– *Quand tu dis que les gens ont quatre, cinq et six semaines de vacances, c'est qui ça les gens? Les syndiqué-e-s ou tout le monde?*

– *Ça dépend des pays.*

– *En France, par exemple?*

– *En France, c'est pour tout le monde, et c'est dans la loi.*

– *Depuis quand?*

– *Depuis le Front populaire en 1936, c'est quatre semaines, payées en double pour la majorité (avec l'ajout du 13^e mois). C'est passé à cinq semaines (la cinquième semaine, à taux simple) quand Mitterrand est arrivé au pouvoir. Ce fut une des premières législations qu'il a passées, en même temps qu'il y a eu une baisse de 40 heures à 39 heures de la semaine de travail. Dans les autres pays, c'est différent. Dans certains cas, c'est par législation. Ailleurs, ce sont des conventions dans certains secteurs économiques qui créent des patterns pour les milieux syndiqués.*

Le tableau suivant nous donne une idée plus précise de la situation qui existe dans certains pays européens.

	Durés de la semaine de travail		Semaine de travail moyenne			Congés payés annuels	
	Légale-ment	Par con-vention	1980	1981	1982	Légale-ment	Par con-vention
Belgique	40	35 40	36.9	34.7	35.6	4sem.	4-5sem.
France	39	35 39	40.9	40.6	39.5	5	5-6
All. de l'Ouest	48	37 40	41.8	41.1	40.8	3	4-6sem.
Grande-Bretagne		35 40	40.7	41.3	41.5		4-6sem.
Italie	48	36 40	39.2	37.9	38.1		4-6sem.
Luxembourg	40	38 40	40.7	40.5	38.9	5	5
Suède	40	35 40	35.4	35.2	35.1	5	5-8

SOURCES: Eurostat, Statistique de base de la communauté, 1983; Institut syndical européen. La négociation collective en Europe occidentale en 1982 et les perspectives pour 1983; LRD Fact Service, 1984.

Quand on compare au plan des législations et avec la situation canadienne, on constate rapidement les différences qui existent qui frappent tout particulièrement les milieux non-syndiqués.

	Heures quotidiennes		Heures hebdomadaires		Jours fériés	Ancienneté pour avoir droit à des vacances de:		
	normales	maximales	normales	maximales		2 sem.	3 sem.	4 sem.
Code canadien	8h.	nil	40h.	48h.	9	1	8	
Québec	nil	nil	44h.	nil	7	1	10	
Terre-Neuve		16h.	44h.		5	1	–	
Nouvelle-Écosse	nil	nil	48h.	nil	5	1	–	
Île-du-P.-Édouard	nil	nil	48h.	nil	–	1	–	
N.-Brunswick	nil	9h.	44h.	48h.	8	1	–	
Ontario		nil	44h.	48h.	7	1	–	
Manitoba	8h.	8h.	40h.	40h.	8	1	4	
Saskatchewan	8h.	nil	40h.	44h.	9	–	1	10
Alberta	8h.	nil	44h.	nil	8	1	–	
C.-Britannique	8h.	nil	40h.	nil	9	1	5	

N.B. Le Code canadien touche 10% de la main-d'oeuvre au Québec. 90% des travailleuses et travailleurs sont régis par la Loi sur les normes minimales de travail adoptée en 1979 par le gouvernement du Québec.

La comparaison entre les deux tableaux nous démontre particulièrement l'importance de législations sociales. En France, la loi garantit cinq semaines de vacances pour tout le monde, alors qu'ici la Loi sur les normes minimales de travail n'oblige l'employeur qu'à payer deux semaines de vacances à taux simple à l'employé-e, qui devra attendre d'avoir accumulé dix années d'ancienneté avant d'être assuré d'une troisième semaine de vacances à taux simple.

Pourtant, le gouvernement du Québec s'est certainement penché sur la question un jour, puisqu'au terme de la négociation dans le secteur public, en 1976, il octroyait quatre semaines de vacances payées à l'ensemble des travailleurs et travailleuses de l'État.

Dans le secteur privé, en milieu syndiqué, les batailles menées ont permis dans plusieurs secteurs de

meilleurs régimes de vacances que ne le prévoit la Loi sur les normes minimales.

Mais dans les milieux non-syndiqués, il en va autrement. À part les garanties comprises dans la loi, c'est l'arbitraire le plus total.

Les statistiques disponibles (1983) démontrent qu'au Québec, il y a 750,000 travailleurs et travailleuses qui bénéficient de deux semaines de vacances et 1,250,000 de trois semaines.

À partir de ces chiffres, et en émettant l'hypothèse que chaque travailleur puisse avoir accès à 10 congés fériés par année, des calculs permettent d'établir qu'on pourrait créer, par législation, un total de 40,000 nouveaux emplois, et ce même si la moitié de la réduction du temps de travail obtenue par l'allongement des vacances était compensée par des gains de productivité.

Fernand était déjà prêt à continuer avec ses questions.

– *Quand on parle de réduction du temps de travail, est-ce que c'est 32 (ou 35 heures) au lieu de 40, ou quatre jours au lieu de cinq?*

En fait l'objectif général est une réduction généralisée des heures de travail, mais ce n'est pas le seul et unique objectif, puisque certains sont déjà à 35 heures et il y en a aussi à 32 heures.

Le problème principal qui se pose dans la réduction de la semaine de 5 à 4 jours, c'est que l'employeur qui accepte d'en discuter, propose habituellement en retour ce qu'on appelle la semaine continentale, où on travaille quatre journées de 12 heures (48 heures), suivies de trois ou quatre journées de congé; la semaine suivante, c'est trois journées de 12 heures (36 heures), suivies d'une autre période de congé.

Avec un tel horaire, on s'approche de la semaine de 40 heures, mais il y a beaucoup d'objections de différents ordres à l'établissement d'une telle cédule de travail à cause des trop longues journées de travail.

C'est pourtant ce qui existe à la Compagnie de Gypse où travaille Réjean Larivée, qui mentionne que les travailleurs sont satisfaits de cet horaire. On lui a donc laissé la parole, ce qui fut le début d'un tour de table qui a permis à chacun-e de parler de son milieu de travail.

D'un milieu à l'autre, les conditions varient. Et d'un individu à l'autre, les aspirations sont différentes. Et beaucoup plus qu'on pense, même à l'intérieur de milieux syndiqués.



Réjean Larivée

La semaine continentale

A la compagnie de Gypse du Canada (anciennement la Canadian Gypsum), les employés travaillaient (jusqu'en 1983) sur des horaires de huit heures, en rotation de jour, de soir et de nuit. En moyenne, ils faisaient 48 heures par semaine.

Les revendications des travailleurs pour la réduction du temps de travail remontent au moins au début des années 1970. En 1973, lors d'une grève qui a duré presque un an, un des principaux objectifs était l'établissement d'une semaine de cinq jours de travail de huit heures, plutôt que des semaines de six et même de sept jours dans le cas de l'horaire de nuit. Malgré cette grève, cet objectif ne fut pas atteint.

Ce n'est qu'en 1983 que la solution de la semaine continentale, qui touche 80% des travailleurs, fut acceptée de part et d'autre. Pour eux, ça donne 14 journées de travail de 12 heures pour 14 journées de congé. La différence est énorme avec la cédule de travail précédente.

«Ce qui est intéressant, c'est que ça améliore la qualité de vie. Avant, les gars avaient l'impression de passer leur vie à l'usine. Au début, cette idée-là, ça ne faisait pas l'unanimité. Mais dernièrement, on a fait un petit sondage, et les gars ne voudraient pas revenir aux anciens horaires.»

Les autres participants à la table ronde sont revenus plus tard sur le sujet, particulièrement en relation avec les effets possibles sur la santé de travailler douze heures d'affilée.

Sur ce, Réjean a rappelé encore une fois la bataille de '73 pour des horaires de cinq jours de travail de huit heures par semaine. *«Ça nous a coûté un an de grève. Ce sont des batailles qui sont difficiles à*

gagner. Les usines, les multinationales, elles vivent de productivité; nous autres, on a besoin de travailler; parce qu'il faut qu'on vive!»

Par ailleurs, il faut mentionner que les modifications apportées en '83 ont amené un quatrième quart à l'usine et ainsi favorisé la création d'une quinzaine d'emplois à temps complet.

Les économies patronales

Dans les syndicats du secteur public, la semaine de travail est dans la majorité des cas de 35 heures. Claudette précise:

«Dans mon syndicat il y a au moins 90% de femmes. Or, plusieurs femmes demandent des postes à temps partiel, ce qui crée un problème dans notre syndicat. Syndicalement, on s'est toujours posé la question: est-ce qu'on accepte la création de postes à temps partiel?»

Le problème rencontré dans beaucoup d'institutions du réseau des affaires sociales est le suivant: quand quelqu'un demande un congé, l'employeur a tendance à ne pas remplacer, et quand quelqu'un à temps plein demande à travailler à temps partiel, l'employeur a cette fois tendance à transformer le poste à temps plein en poste à temps partiel. (Ce qu'on retrouve actuellement dans les offres du gouvernement pour certains groupes).

«Pour ce qui est de passer de cinq jours à quatre, ça se fait peu. Quelqu'un peut demander de travailler cinq jours au lieu de quatre; quand le patron accepte, c'est qu'il voit là l'occasion de ne pas remplacer. Il ne pourrait peut-être pas chez les infirmières parce qu'il faut assurer le service continu. Mais nous, les techniciennes, on a par exemple tant d'analyses à faire et, si

l'employeur s'aperçoit qu'on peut les faire en quatre jours en se serrant la ceinture, il fait une économie.»

La semaine de 32 heures

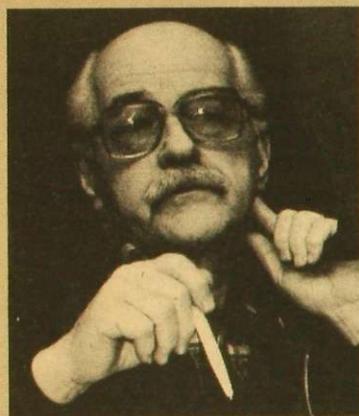
Pour les journalistes de la Presse, la semaine de travail est de quatre jours et de 32 heures. Il y a également un groupe qui travaille trois jours et 28 heures.

C'est avec humour que Fernand mentionne: *«Je ne crois pas, personnellement, qu'on va se battre pour aller plus loin que ça... On a quand même du travail à faire.»* Ce qui a, évidemment, déclenché les rires autour de la table.

Les conditions de travail, sur le plan salarial, sont habituellement bonnes dans le secteur des grands quotidiens. Mais Fernand a eu tôt fait de rappeler: *«Le patron, après les grèves qu'on lui a faites, les luttes qu'on a menées, il nous traite bien. Je n'ai pas honte de le dire: je suis un syndicaliste de longue date.»*

À 65 ans, Fernand a été mis à la retraite. Il a fait valoir ses droits de continuer à travailler, reconnus par la loi 15, et 18 mois plus tard, il a repris le travail.

C'est avec un peu d'ironie qu'il rappelle que les employeurs profitent des retraites et des pré-retraites pour remplacer les travailleurs et travailleuses par des machines.



Fernand Beauregard



Claudette Lepage

Temps partiel et temps supplémentaire

Pierre travaille à temps partiel. Il est membre d'un syndicat de services auxiliaires (cafétéria, cuisine, entretien) où l'horaire de travail est de 38 $\frac{3}{4}$ heures.

Il fait état des problèmes à réduire les heures de travail dans le secteur hospitalier, particulièrement chez ceux et celles qui assurent les soins aux patients.

Les préposé-e-s aux bénéficiaires, par exemple, font huit heures (y compris l'heure du repas); trois fois huit heures, ça fait 24 heures. On baisse tout le monde d'une heure par jour... et rien ne va plus. «Ça pose un problème, comme dans tous les endroits où ça fonctionne 24 heures par jour, sept jours par semaine.» Pierre apporte par la suite quelques réflexions pertinentes sur le temps supplémentaire.

«Il y a des préposé-e-s aux bénéficiaires qui sont obligé-e-s de faire des 16 heures en ligne. C'est volontaire... ils ne sont pas obligés d'accepter, mais c'est pas tout le monde qui a le courage de dire non quand on te dit que ça prend quelqu'un à tel étage... On ne peut pas laisser les bénéficiaires seuls!

«Par ailleurs, parce que tu es temps partiel, parce que tu ne fais pas trop de temps dans ta semaine, et qu'on offre un 16 heures, ça te donne la chance de faire un 8 heures de plus et d'être payé à temps et demi pour ça, tu le prends. Alors, c'est pas tout le monde qui est chaud pour enlever le temps supplémentaire, même si la position du syndicat, c'est d'en prendre le moins possible».

Une ressource monétaire

«Chez nous, il ne s'en fait pas du tout, du temps supplémentaire. La direction fait plutôt appel aux agences privées qui ont un bassin de préposé-e-s non-syndiqué-e-s qui travaillent à \$6.25 de l'heure. De cette façon, elle n'a jamais personne à payer à temps double. Ce sont souvent des femmes qui font le même travail que nous et qui sont payées moins cher. On appelle ça du cheap labour.»

Nathalie apporte par la suite un éclairage sur les réactions des jeunes face au travail.

«On ne voit pas nécessairement ça comme une carrière, une vocation, dans le genre: la job, c'est le centre de ta vie. Il y a d'autres intérêts, qu'on développe parallèlement à nos emplois. Ces intérêts-là ne sont pas nécessairement payants; c'est pour ça que tu as besoin d'un emploi. Sauf que l'emploi, tu le vois plus comme une ressource monétaire que comme quelque chose qui va t'enrichir, te valoriser.

«Travailler quatre jours plutôt que cinq, ça te donne trois jours dans une semaine que tu peux consacrer à une activité que tu choisis et qui peut être plus intéressante. C'est souvent là que tu peux avoir une amélioration de ta qualité de vie. C'est peut-être pour ça qu'on serait intéressé-e-s à une réduction du temps de travail».

Ne pas faire comme mon père

Au tour de Maxime, qui travaille dans l'hôtellerie, un secteur où il y a beaucoup de jeunes, où on emploie énormément d'étudiant-e-s, et où on ne s'épanouit pas nécessairement avec son travail.

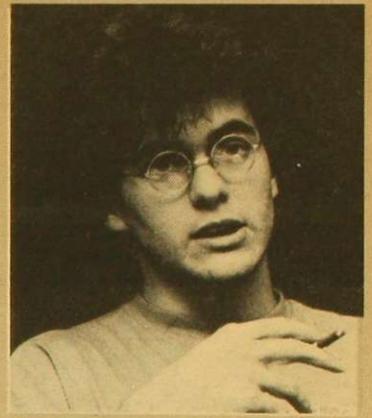
«Je ne pourrais pas faire comme mon père. Pour lui, son travail, c'est toute sa vie. Si tu lui enlèves son travail... Moi, si j'avais le moyen de me subventionner, je ferais bien autre chose que travailler.

«Des fois, je me demande si les gens qui travaillent directement avec le public ne sont pas plus portés à prendre des vacances – les vendeurs, les serveurs (les préposé-e-s, glisse Nathalie) – comme s'ils avaient un besoin de se refaire psychologiquement, comme si travailler avec les gens ça les épuisait, pour se retrouver avec eux-mêmes.

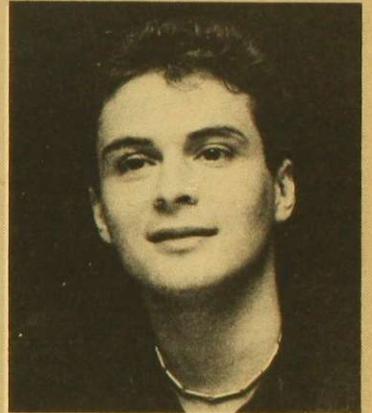
«C'est par obligation qu'on travaille, je n'ai jamais vu de travailleurs se battre pour faire du temps supplémentaire chez nous. Au contraire, on nous demande de faire des griefs quand on est obligés de faire du supplémentaire».

Des échanges

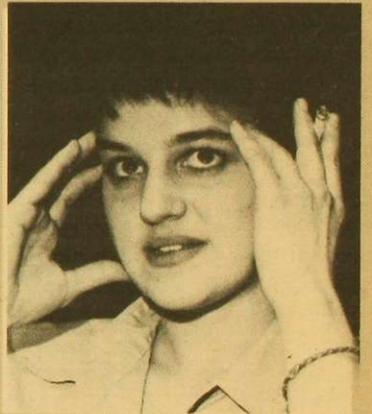
Après ces exposés, le débat était lancé. Le débat? Non! Plutôt des échanges, un peu sur le ton de la confiance.



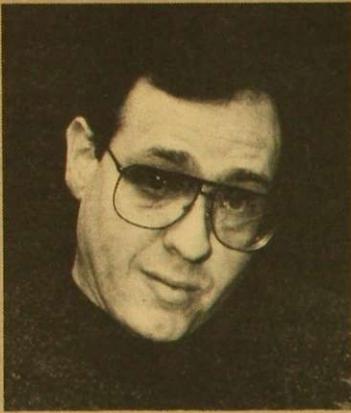
Pierre Hurtubise



Maxime Nantel



Nathalie Moreau



Réjean Larivée

Fernand: Qu'est-ce que tu fais à l'hôtel du Parc?

Maxime: Je suis garçon de table.

Fernand: Si j'étais garçon de table, peut-être que je serais de ton avis. Ça dépend du travail qu'on fait.

Maxime: Si tu as un travail qui te tient à cœur, c'est une chance, mais c'est pas donné à tout le monde.

Pierre: Moi, même si je voulais travailler à temps complet, je ne peux pas, car au centre où je travaille, il ne s'ouvre plus de postes à temps plein. Il faudrait que s'ouvrent des postes à temps plein, mais en même temps, il faut permettre à ceux qui veulent travailler trois jours de pouvoir le faire. Mais tu sais jamais ce qui va arriver dans trois ans. Peut-être que tu vas avoir besoin d'argent, ou que tu vas prendre goût à ton travail, ou que tu vas décider d'avoir une famille. Trois jours, ce ne sera peut-être pas suffisant. Alors, il faut garder aussi la possibilité de revenir à des postes à temps complet.

Claudette: C'est difficile de prendre position. Il y a des femmes qui ont des enfants et qui veulent des postes à temps partiel. Il y a des jeunes qui arrivent et qui veulent des postes à temps complet. Et puis il y a ceux et celles qui sont là depuis longtemps et qui ont les emplois à temps complet.

Maxime: Mais pourquoi veulent-ils travailler à temps complet? La raison première, c'est... (il s'est arrêté un petit moment, le temps qu'un peu tout le monde autour de la table se mette à dire: l'argent, l'argent, l'argent!) C'est pas par goût, c'est par besoin qu'ils veulent travailler cinq jours par semaine. Quand j'étais plus jeune, ma grand-mère disait: faut que tu ailles travailler, c'est une obligation dans la vie. Pour ma grand-mère, vivre signifiait travailler. Pour les jeunes au-

jourd'hui, vivre ça signifie autre chose, du moins pas seulement travailler.

Fernand: Je te comprends de vouloir faire autre chose que travailler. Quand j'étais jeune, je voulais faire autre chose aussi, j'avais plusieurs autres activités.

Maxime: Je voudrais que les autres répondent. Personnellement, je travaille 40 heures par semaine et je me sens très bien là-dedans. Moi, je ne fais pas de théâtre, je ne fais que ça, travailler. Après, je m'occupe de mon syndicat. (Il a fini cette intervention avec le sourire de quelqu'un qui est fier de son coup: non pas d'amener les débats sur ses propres affaires, mais sur les jeunes en général... C'est Nathalie qui a pris la relève.)

Nathalie: Dans un sens, être journaliste, c'est autrement plus valorisant que d'être préposée aux bénéficiaires.

Fernand: Encore là... il y a des problèmes.

Un journaliste qui passait: C'est l'image!

Pierre: Moi, je lave des planchers.

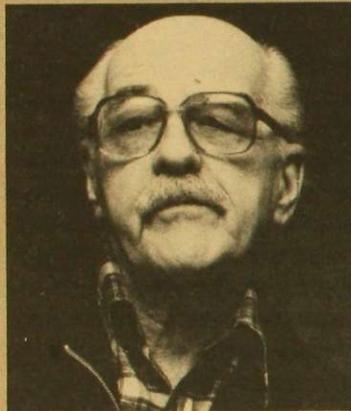
Nathalie: Vous, vous êtes capable, par votre métier, de vous réaliser, d'évoluer. Mais quand tu laves des planchers, c'est pas là nécessairement que tu vas t'élever. Et puis quand nous, on va avoir 40 ou 45 ans, on vivra pas nécessairement les mêmes réalités que vous avez vécues à cet âge-là. À votre époque, il y avait une personne qui travaillait, et il fallait qu'elle travaille en maudit pour subvenir aux besoins de toute la famille. Ça change tranquillement, et maintenant c'est souvent le couple qui travaille. Ce sont les deux qui travaillent, donc il y a vraiment moyen que les deux travaillent moins.

Nathalie: Moi, je travaille avec des personnes âgées. Ça

peut être valorisant de travailler dans le secteur des ressources humaines parce que tu es en contact avec des gens le fun et qui ont beaucoup d'expériences de la vie. Sauf que tu es toujours en fardeau de tâche, tu as juste le temps de donner des bains, de les faire manger vite. Le temps intéressant dans ton travail, ce serait de t'arrêter un peu et de jaser avec elles. Je l'aime, ma job, mais je l'aimerais plus si j'avais le temps de jaser un peu avec les madames, au lieu de me presser tout le temps parce qu'on est pas assez de monde sur l'étage. À la longue, tu développes une espèce de culpabilité, parce que tu sens que les malades qui sont là ont besoin que tu t'arrêtes avec eux autres pour discuter, mais tu n'as pas le temps. Tu t'en vas chez vous, tu as fait ton 8 heures et tu n'as même pas l'impression d'avoir donné tout ce que tu aurais voulu donner. Même pas l'essentiel.

Pierre: Tu fais pas 12 heures dans de telles conditions.

Réjean: Je fais partie du groupe de ceux qui sont restés sur l'ancien horaire de travail. Je travaille du lundi au samedi. Je trouve mes semaines tellement longues. C'est chez ceux qui sont sur les 12 heures qu'on voit la différence. Mon chum, je ne le vois plus, il n'est jamais à la job. Imagine, 14 jours de congés par mois. Quand tu vois le gars, que tu lui demandes: Comment ça va? - J'ai eu assez de fun! Le gars, sa qualité de vie est améliorée, c'est pas possible. Avant, il avait trois jours de congés par mois. Maintenant, il en a quatorze. Avec l'équivalent en salaire. Amènes-en! Mais c'est évident que ce que tout le monde préférerait, c'est travailler cinq jours par semaine sur un horaire de jour avec des heures normales de travail.



Fernand Beauregard



Claudette Lepage

Le journaliste qui passait: Si les employeurs, dans le secteur public, n'hésitent pas à transformer des postes à temps complet en postes à temps partiel, pourquoi le patronat en général résiste-t-il avec tant de force à toute réduction du temps de travail? N'y a-t-il pas là une contradiction?

Nathalie: Quand tu es un temps partiel, tu n'as pas les avantages sociaux (journées de maladie, etc.), tandis que si tu obtiens une réduction du temps de travail, tu gardes tes avantages sociaux, en continuant d'avoir un poste à temps plein. C'est pour ça qu'il y a tant de postes à temps partiel. Ce qu'on préfère, ce qu'on veut, ce sont des postes à temps complet, mais «réduits» en ce qui concerne le temps de travail. En gardant les avantages sociaux.

Pierre: Il y a aussi la question de la productivité. Quelqu'un qui travaille trois jours par semaine, est habituellement plus en forme que quelqu'un qui travaille cinq jours par semaine. Et puis, les employeurs savent bien, ils sont pas fous, que c'est difficile d'aller chercher les temps partiels pour travailler au syndicat ou venir aux assemblées syndicales.

Nathalie: Tu travailles moins souvent, tu es moins écoeuvrée souvent, tu prends moins de journées de maladie.

Maxime: C'est pas nécessairement vrai. Chez nous, les temps partiels et les temps pleins ont les mêmes droits, les mêmes avantages. À ma connaissance, les temps partiels prennent autant leurs journées de maladie. Chez nous, les patrons disent que les temps partiels coûtent trop cher.

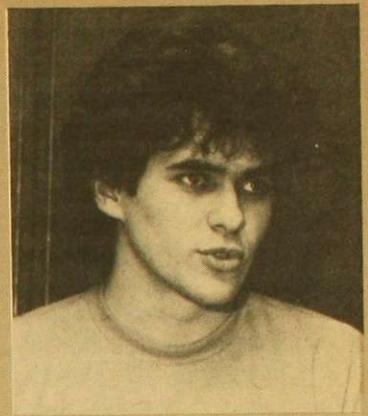
La responsable du comité des jeunes: Les employé-e-s à temps partiel devraient avoir les mêmes avantages que les employé-e-s à temps plein. Il y a une tendance chez les jeunes à vouloir moins de temps de travail parce qu'ils ont souvent plus d'intérêts ailleurs. Ça ne va pas en contradiction avec la nécessité de protéger les postes à temps complet parce que c'est possible que dans notre vie, on change d'idée. Il faut que les deux genres de postes existent, mais avec les mêmes conditions de travail et des avantages semblables.

Claudette: Si les temps partiels avaient les mêmes conditions que celles évoquées par Maxime, soit les mêmes conditions que les temps complets, une partie du problème n'existerait plus. C'est vrai, d'ailleurs, que les temps partiels se plaignent d'être moins bien couverts que les temps complets dans les conventions collectives.

La responsable du comité des jeunes: L'an dernier, lors du colloque des jeunes syndiqué-e-s CSN, il y en a qui sont intervenus pour dire que le syndicat ne s'occupait pas d'eux autres. Pourtant, les syndicats se sont battus. Le problème, c'est que les temps partiels sont arrivés dans un gros boum dans le secteur public. Les syndicats ont eu à peine le temps de se virer de bord.

Maxime: Je ne savais pas ça que dans le secteur public c'était arrivé tout d'un coup comme ça!

Claudette: Avant, les travailleurs et les travailleuses dans les hôpitaux, c'étaient des gens qui étaient disponibles. Dans le temps des Sœurs, il n'y avait pas de syndicats et c'était la disponibilité à la semaine longue. On décidait à ta place si on t'envoyait chez vous à Noël ou si on t'envoyait pas. Les gens étant disponibles tout le temps, les employeurs n'avaient pas besoin de temps partiels.



Pierre Hurtubise



Maxime Nantel



Nathalie Moreau

Pierre: Moi, ça fait cinq ans que je suis au centre d'accueil. J'ai été trois ans sans avoir de poste: j'étais sur la liste de rappel. Je remplaçais ceux qui tombaient malades. On m'appelait à cinq heures du matin chez moi pour me demander: Peux-tu entrer dans une demi-heure? Maintenant, j'ai un statut: je suis un temps partiel, deux jours par semaine. En plus de mes deux jours, je suis disponible pour faire des remplacements si quelqu'un tombe malade. On peut encore m'appeler, parce que deux jours par semaine, c'est pas assez.

Nathalie: C'est délicat de parler de ça... À cause de la récession économique, beaucoup de gens ont eu des difficultés financières. Quand les gens font du temps supplémentaire, ils se disent: Ça me permet de me payer une auto, d'avoir autre chose que juste mon petit budget à boucler. Ils ne sont pas prêts à avoir une pensée plus collective sur la réduction du temps de travail. Pas tout de suite.

Claudette: Dans les hôpitaux, là où il y a des professionnels-le-s, curieusement, on en parle beaucoup plus. Probablement parce que le niveau de salaire est supérieur, alors que dans d'autres secteurs, le salaire est carrément insuffisant. C'est un fait que les professionnels-le-s y pensent beaucoup plus. S'il y a un projet pilote à l'hôpital sur le réaménagement du temps de travail ou le temps partagé, c'est dans les secteurs où il y a des professionnels-le-s.

Fernand: Est-ce que l'objectif de la réduction du temps de travail c'est d'améliorer la qualité de vie du travailleur ou de permettre la création d'emplois?

L'animateur: Pour la CSN, les deux aspects sont importants. Historiquement, ça s'est surtout fait en relation avec la qualité des conditions de travail des gens. Mais, progressivement, et surtout depuis la fin de la Deuxième grande guerre, la dimension création d'emplois a commencé à prendre de plus en plus d'importance. Actuellement, à l'échelle internationale, c'est beaucoup plus en termes de création d'emplois que d'amélioration de la qualité de vie qu'on en parle, même si c'est encore très présent.

Fernand: Y a-t-il déjà eu des enquêtes pour calculer l'impact de la réduction du temps de travail sur la création d'emplois? Est-ce que ça a été vraiment efficace comme impact?

L'animateur: Il y a eu peu d'enquêtes, et celles qui existent sont difficiles à comptabiliser. Au cours des 20 dernières années, les diminutions du temps de travail ont surtout eu comme résultat de préserver les emplois. Comme les patrons donnent difficilement des statistiques là-dessus, il devient difficile d'estimer le bassin d'emplois sauvés et créés.

Nathalie: Surtout que ça s'est fait en même temps que la robotisation, ce qui a amené beaucoup de pertes d'emplois.

L'animateur: La seule analyse qui a été faite pour évaluer le potentiel créateur d'emplois l'a été en Europe. On a fait un calcul conservateur à partir de trois mesures: la réduction du temps de travail hebdomadaire, l'amélioration du temps de vacances et la réduction du temps supplémentaire. Dans les calculs, on a tenu compte des gains de productivité (50%) pour les employeurs. À partir de cette analyse, nos calculs nous permettent de croire qu'on pourrait créer 250,000 emplois par de telles mesures. (Voir tableau dans cette page).

Mesures	Explications	Emplois créés Temps plein (35h.)
Réduction de la semaine de 41 à 35 heures	<ul style="list-style-type: none"> ● 2,643,000 ont un emploi en '83 ● 1,850,000 travaillent plus de 35 heures ● 50% de la réduction compensée par gains de productivité 	189,000
Allongement des vacances à 4 semaines + 10 congés fériés	<ul style="list-style-type: none"> ● 750,000 bénéficient de vacances de 2 semaines ● 1,250,000 bénéficient de vacances de 3 semaines ● 50% de la réduction compensée par gains de productivité 	40,000
Réduction des heures supplémentaires: jusqu'à un quota de 10 heures par année pour une personne	<ul style="list-style-type: none"> ● 1,584,000 heures de temps supplémentaire par semaine ● 7 heures par personne par semaine ● 1% de la main-d'oeuvre totale par 48 heures coupées annuellement 	20,000
TOTAL		249,000

Tout au long des discussions, on sentait la différence des conditions de travail de chacun et chacune. Il est évident qu'un-e employé-e à temps partiel ne voit pas la question de la réduction du temps de travail du même angle qu'un employé-e à temps plein. Chacun-e est dans une situation particulière, a un horaire de travail particulier, travaille dans un secteur où les conditions sont différentes.

Cependant, autour de la table, il y avait un consensus sur la question: l'amélioration de la qualité de vie pour soi comme pour les autres – et cela comprend le droit à un travail décent et rémunérateur – passe en grande partie par la réduction du temps de travail.

«La réduction du temps de travail, si elle n'est pas obtenue par un combat qui préfigure déjà une image de la société future, de la société qu'on veut, elle est vide, vide comme un ballon d'air».

ACHET, Travailler deux heures par jour

Le temps retrouvé

Sainte-Ursule, le 1^{er} mai 2001

Chère Sylvie,

Tu te rends compte? Tout ce temps passé à travailler à tes côtés sans te voir... Quel gâchis! Ils pouvaient tout acheter à cette époque-là: ta santé, ta jeunesse, tes idées, tout.

On travaillait quarante heures par semaine, côte à côte, à faire les mêmes gestes abrutissants; pourtant, on n'avait même pas le temps de se parler (de toutes façons, on n'avait plus qu'un seul sujet de conversation: le travail). Je dirais même qu'on en était arrivées à se tolérer. À la fin de notre journée, on n'était plus bonnes à rien; trop fatiguées pour sortir, pour lire, même pour baiser! On se surprenait à crier pour rien après les enfants... Quelle culpabilité! Quand j'y repense, j'ai la gorge nouée comme au sortir d'un cauchemar, et je me sens révoltée: on m'a volé les plus belles années de ma jeunesse!

Pour passer à un sujet plus gai, j'ai retrouvé, dans mon placard, de vieilles coupures de presse qui sauront sûrement t'intéresser: elles datent de l'époque de la loi du 30 heures/semaine. J'ai bien ri en les relisant. Tu te rappelles de la Commission Rocheleau sur l'absentéisme endémique au travail, et du mémoire de la CSN réclamant la réduction du temps de travail? Tu te rappelles la réaction de Ghislain Dufour, hurlant à l'anarchie?

Le pauvre... Aujourd'hui, je me rends compte qu'il avait bien raison d'être inquiet. Ça a eu l'effet d'une bombe, cette loi-là. Et le pire, c'est qu'ils auraient l'air fou, les patrons, de réclamer un retour en arrière: l'absentéisme a diminué des trois quarts, et le rendement des employé-e-s a doublé. Et ça, ça n'est pas la CSN qui le dit, c'est l'école des HEC!

Pour moi, la période qui a suivi la loi des 30 heures, c'est ce que j'ai vécu de plus exaltant dans ma vie. C'était l'euphorie: je me réappropriais mon existence, ma personne. J'ai appris à te connaître, toi, et les autres camarades de travail. C'est à cette époque que j'ai commencé à m'intéresser aux sciences politiques; je me suis inscrite à des cours. On en discutait le midi – tu te souviens? – et Julien, qui était toujours de l'avis contraire... J'avais retrouvé

ma forme: fini les maux de dos, les maux de tête, les insomnies, disparue l'agressivité! J'ai en même temps découvert mes enfants; on a partagé de longues heures de jasette et de jeux. J'ai recommencé à faire l'amour autrement qu'à la sauvette. Bref, j'ai réappris à vivre.

Mais tu sais ce qui m'a le plus troublée dans cet apprentissage? C'est lorsque j'ai repris ma lucidité et mon autonomie, et que j'ai compris que la fatigue nous diminue aussi sur ce plan; quand on est crevé, on n'a pas l'énergie pour se poser des questions, on sombre plus vite dans la facilité des réponses toutes faites, on est aisément manipulable. Alors, on ne conteste pas beaucoup, et c'est tout à l'avantage des patrons et des détenteurs de pouvoir.

En parlant des riches et des puissants, j'ai bien hâte de voir leur tête quand la CSN va rendre publiques ses nouvelles revendications. La semaine prochaine, elle entreprend une campagne de mobilisation pour la semaine de 20 heures. Oui, oui, tu as bien lu!

Ça, c'est un autre résultat de la loi de 30 heures/semaine: on a eu tout le temps de réfléchir à la société dans laquelle on voudrait vivre. On en a assez d'une société fondée sur la poursuite agressive du profit, d'être harcelés par une publicité qui nous pousse à consommer des produits dont la qualité se dégrade à vue d'œil et qui ne servent à rien de toute façon, d'être exploités par un système qui a tellement parcellisé le savoir qu'ils nous a rendus complètement dépendants, d'être les complices d'un mode de distribution des richesses qui perpétue les inégalités. On veut bâtir autre chose, mais pour cela, il faut LE TEMPS.

Libérer le temps, n'est-ce pas un rêve magnifique? Mais c'est aussi une idée subversive à l'extrême! Tu te rend compte? Si les femmes et les hommes de notre pays ne travaillaient plus que 20 heures/semaine, comment s'exercerait le contrôle social? Comment se ferait la manipulation des masses, si les masses devenaient des groupes d'individus autonomes et critiques, maîtres de leur temps, libres de leurs pensées et de leurs goûts?

Lundi prochain, il y a réunion à la CSN: on y discutera de notre emploi du temps lorsque notre semaine de travail durera 20 heures. On fera des projets collectifs, on rêvera ensemble de liberté. Viens, ce sera passionnant!

Bye!

S.

P.S.: ce sera pour toi l'occasion de faire connaissance avec la nouvelle présidente!



LA FNC

Nouvelle vedette de la TV

La Fédération nationale des communications est en voie de devenir une nouvelle vedette de la télévision... sans pourtant passer à l'écran. Une partie de ses énergies a été consacrée, ces derniers temps, à s'opposer à la transaction Power-Télé-Métropole et à s'élever contre les coupures budgétaires décrétées à Radio-Québec, le tout accompagné d'une intéressante décision du CRTC concernant la télévision au Saguenay.

TÉLÉ-MÉTROPOLE

Qualifiant la décision à venir du CRTC (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes), à l'endroit du projet de Power d'acquiescer Télé-Métropole, de test décisif pour son avenir, le président de la FNC, Maurice Amram, a signalé que le phénomène de la concentration des entreprises de communication était allé déjà trop loin et qu'il fallait rejeter le projet de Power.

Selon la position que la FNC a présentée devant le Conseil, le 18 mars, le quart de la population québécoise, si Power achète Télé-Métropole, serait informée par les seuls soins de Paul Desmarais.

Le président de la FNC a également souligné le danger de l'auto-censure qui guette inévitablement les journalistes assujettis à des holdings financiers de la taille d'une entreprise comme Power.

Et ce sera maintenant au tour du canal 10 et du réseau TVA d'avoir le privilège de servir de porte-voix à Power Corporation et à son président Paul Desmarais.

LA TÉLÉVISION PUBLIQUE

En dépit de ses promesses électorales, le gouvernement Bourassa, et plus précisément son président du



Roland Giguère, pdg de Télé-Métropole, et Paul Desmarais, président de Power Corporation, ensemble aux auditions du CRTC. Allo, allo, quelles nouvelles?

Conseil du Trésor, Paul Gobeil, vient de sabrer 8 millions \$ dans le budget de 60 millions \$ de Radio-Québec.

Comme le relevait le président de la CSN, Gérald Larose, cela confirme bien que l'État Provigo est en voie d'implantation partout à travers la machine gouvernementale.

Cette coupure de 13% met directement en péril les émissions produites en région, le service de prêt de 20 000 vidéocassettes éducatives par année, et peut représenter jusqu'à 150 mises à pied.

Le président du Syndicat général des employé(e)s de Radio-Québec (SGERQ-FNC-CSN), Mario Campbell, rappelle qu'en campagne électorale le parti Libéral avait promis le gel du budget de Radio-Québec et la tenue d'une commission parlementaire pour en étudier le mandat.

Quant au président de la FNC, il s'inquiète de l'avenir de l'ensemble de la télévision publique. «On coupe à Radio-

Canada, on coupe à Radio-Québec, et pendant ce temps les gouvernements canadien et québécois forment des groupes de travail sur l'avenir de la télévision. Il n'y aura bientôt plus grand'chose à réformer. Les gouvernements semblent décidés à marginaliser la télévision publique.»

QUATRE SAISONS À JONQUIÈRE

Un nouveau réseau de télévision entrera en ondes en septembre prochain au Québec: le Réseau Quatre Saisons.

Au Saguenay, il y aura une station affiliée: CFR5-TV qui appartient à Radio-Saguenay Limitée et qui possède aussi les stations de radio et de télévision CKRS et la station M.F. CJAB.

Quand le projet de CFR5 est apparu, le Syndicat des employé(e)s de CKRS (FNC-CSN) s'est étonné de constater que l'entreprise ne prévoyait aucune programmation locale à la nouvelle station, et un bulletin de nouvelles de

cinq minutes par jour... sans effectifs. Il est évident qu'on entendait se servir des mêmes nouvelles qu'à CKRS-TV.

Devant le CRTC, la présidente du syndicat, Sylvie Dufour, a expliqué qu'il était inacceptable de laisser un télédiffuseur vendre de la publicité sans offrir de services à la population de la région.

Le CRTC, dans une décision rendue à la fin du mois de mars, oblige CFR5-TV à produire deux heures et demie d'émissions locales par semaine et un bulletin de nouvelles différent de celui de CKRS-TV avec les effectifs nécessaires.

UN TOURBILLON

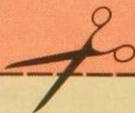
En télévision, ça bouge. On achète, on coupe, un nouveau arrive. Le groupe de travail Sauvageau-Caplan, lui, n'a toujours pas remis son rapport sur l'avenir du système canadien de radiodiffusion et, pourtant, ça commence à presser.

OPÉRATION

BEURRE DE PEANUTS

Le salaire minimum n'a pas connu de hausse depuis 1981. Plusieurs organisations, dont Au Bas de l'échelle de Montréal, l'ATIQ de Québec, et CANO de Trois-Rivières, ont lancé une campagne sous le nom d'opération beurre de peanuts, pour que celui-ci soit porté de \$ 4.00 à \$ 4.50 l'heure.

Les membres de la CSN peuvent exprimer collectivement ou individuellement leur solidarité en faveur des quelque 120,000 travailleurs et travailleuses rémunérés au salaire minimum en faisant parvenir cette lettre au ministre du Travail et du Revenu, Pierre Paradis.



Monsieur Pierre Paradis
Ministre de la Main d'Oeuvre
et de la Sécurité du Revenu
425 St-Amable
Québec
G1R 5E4

Monsieur,

par la présente, nous voulons exprimer notre solidarité à l'égard des 120,000 travailleurs et travailleuses du Québec payés au salaire minimum.

Depuis 1981, ces salariés ont vu leur pouvoir d'achat réduit considérablement. Vous savez mieux que quiconque que le salaire minimum est gelé à \$ 4,00 l'heure depuis bientôt 5 ans. En outre, la discrimination à l'égard des jeunes de moins de 18 ans est une insulte au principe élémentaire qui prévoit un salaire égal pour un travail égal (que faites-vous de la Charte des Droits?).

Voilà pourquoi nous demandons au gouvernement du Québec de:

- 1: augmenter immédiatement le taux du salaire minimum à \$ 4,50 l'heure.
- 2: élever les différents taux de salaire minima (\$ 4,50 pour tous et toutes).
- 3: établir un mécanisme de fixation qui verra à indexer régulièrement le taux du salaire minimum et à rattrapper le pouvoir d'achat perdu.

Monsieur le Ministre, travailler pour \$ 4,00 de l'heure en 1986 ce n'est pas le «PARADIS». Notre demande est loin d'être exagérée!

Signé _____



F.X. Légaré

Un grand de l'histoire régionale

C'est avec beaucoup de consternation que tout le monde du Conseil Central du Bas St-Laurent (CSN) a appris le décès de F.X. Légaré, le père de la CSN dans la région.

C'était en 1941, à la suite d'une grève illégale des ouvriers de la compagnie Price Rimouski, que naissait le premier syndicat dans le Bas St-Laurent. Ce syndicat était affilié à la CTCC, aujourd'hui la CSN, et F.X. Légaré en était le secrétaire-archiviste.

Par la suite, F.X. Légaré est nommé agent d'affaires pour la CTCC.

En 1945, M. Légaré participe à la fondation du Conseil Central du diocèse de Rimouski dont le territoire couvrait la Gaspésie et une partie de la Côte Nord.

Les «Syndicats catholiques», tels que nommés à cette époque, pouvaient compter sur l'appui du clergé. Aussi, M. Légaré côtoyait Mgr Courchesne, et les syndicats formés un peu partout dans le territoire, avaient tous un aumônier attiré. On voulait faire de ce mouvement social, un mouvement d'action

catholique. Avec le temps, la CTCC se révélera un outil de revendications de la classe ouvrière, un élément de changement social et, peu à peu, elle se détachera du clergé.

Dans les années '50, la CTCC régionale s'intéresse à la coopération. On construit quelques maisons pour des familles ouvrières (1ère et 2ième Rue de St-Pie X, Rimouski). Avant l'élan du B.A.E.Q., M. Légaré, qui était préoccupé par le développement régional, préconisait dans les médias la création d'un Comité d'expansion économique.

Fier de ses convictions, et pour améliorer le sort des travailleurs de la région, M. Légaré a parcouru tout l'est du Québec pendant des années, récoltant peu à peu le fruit des graines qu'il avait semées.

Conférence

Le collègue Dawson de Montréal et la Société canadienne pour la formation et le développement organisent conjointement une conférence bilingue sur la formation et les possibilités d'emploi offertes aux femmes au Canada. Cette conférence aura lieu à l'hôtel Méridien à Montréal, du 18 au 20 juin 1986. Le prix d'enregistrement est de 180 \$; un tarif spécial peut être obtenu par les étudiant-e-s.

Les participant-e-s seront appelés à se pencher particulièrement sur les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à l'emploi, les attitudes qui desservent les femmes au travail, les services d'appui aux travailleuses ainsi que la formation qui leur est offerte.

Pour information:
Mme Miriam Bailey, (514) 931-8731.



Le réservoir sur lequel se tenait Alain Simard et Paul-Emile Gagnon au moment de l'explosion. Celui-ci a été projeté 150 pieds dans les airs avant de tomber à travers le plafond de l'usine.

2 MORTS À LA DONOHUE

Le syndicat conclut à la négligence

Vendredi le 21 février 86, vers 13,30 heures, un réservoir de mazout explose à la papeterie Donohue de Clermont. Alain Simard et Paul-Emile Gagnon qui faisaient alors des travaux de soudure sont tués lors de la déflagration et trois travailleurs qui se trouvaient tout près sont blessés. En retombant, le réservoir d'une capacité de 15 000 gallons perce le toit de l'usine et s'écrase là où se tenaient quelques secondes auparavant cinq personnes.

L'enquête, menée conjointement par le syndicat des travailleurs et le service de génie industriel de la CSN a démontré: que la compagnie a fait preuve de négligence en installant ces réservoirs temporaires, sans vérifier que les installations soient sécuritaires. Au moment des travaux de soudure, les réservoirs, prévus au départ pour une durée d'un mois, étaient en fonction depuis quatre mois. Celui qui a explosé était alors à demi plein. Les contremaîtres, sans tenir compte des règlements existants au sujet des travaux de soudure, sans

vérifier la présence de gaz combustibles, ont assuré les travailleurs que les soudures commandées étaient sans danger.

Les recommandations et les conclusions de l'enquête syndicale sont les suivantes: que la CSST reconnaisse la responsabilité de la Donohue dans cette explosion mortelle et qu'elle intente des poursuites. Qu'à l'avenir toutes les enquêtes menées au sujet de la santé-sécurité soient publiques et accessibles aux représentants syndicaux.

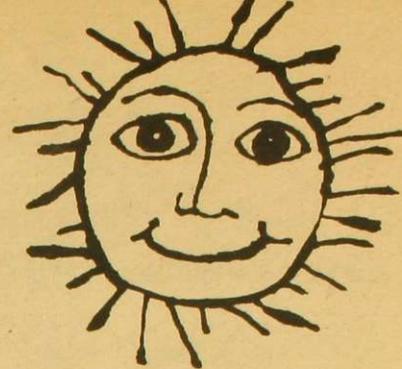
Le syndicat déplore que les familles des victimes n'aient droit qu'à un maximum de \$ 99.00 d'indemnisation de la CSST. Il revendique, pour les accidentés, le plein salaire et le droit de retour au travail dans les délais fixés par leur médecin. Pour les 500 travailleurs, en congé forcé, le syndicat demande le plein salaire et tous les avantages liés à l'emploi pendant la durée des travaux de réparation. Enfin, la compagnie devra élaborer une véritable politique sur la sécurité-santé.

Les recommandations et les conclusions de l'enquête syndicale sont les suivantes: que la CSST reconnaisse la responsabilité de la Donohue dans cette explosion mortelle et qu'elle intente des poursuites. Qu'à l'avenir toutes les enquêtes menées au sujet de la santé-sécurité soient

DANS LE SECTEUR PUBLIC

Améliorer le quotidien: le nôtre et le vôtre

La majorité des 750 syndicats CSN du secteur public ont rejeté massivement et presque à l'unanimité les offres patronales déposées le 19 février par le président du Conseil du Trésor, Paul Gobeil. En réalité, les travailleuses et les travailleurs du secteur public qui ont profité de l'occasion pour retourner en grand nombre à leurs assemblées syndicales, ont constaté qu'après un gouvernement qui gérait les services publics par décrets, ils se trouvent face à un gouvernement qui entend gérer l'éducation, la santé, les services sociaux et ses ministères et sociétés d'État comme des succursales PROVIGO.



SENSIBILISER LA POPULATION

Alors que les discours partisans et les propos patronaux ne cessent de dire qu'il ne faut plus couper dans l'éducation, la santé et les services sociaux, les prévisions budgétaires et le discours du budget annoncent des restrictions budgétaires dans plusieurs secteurs. Face à cet écart et à l'absence de mandat des négociateurs patronaux, les syndiqué-e-s de la CSN ont décidé de multiplier les moyens de pression auprès des administrations locales et d'intervenir sur la place publique, régionalement et nationalement, pour proposer d'autres choix et d'autres solutions aux difficultés financières de l'État que celles proposées par le gouvernement Bourassa.



Les profs du cegep Vanier de Ville St-Laurent sont allés signifier au premier ministre Bourassa, député du comté, leur rejet des offres gouvernementales.

publiques et accessibles aux représentants syndicaux.

Le syndicat déplore que les familles des victimes n'aient droit qu'à un maximum de \$ 99.00 d'indemnisation de la CSST. Il revendique, pour les accidentés, le plein salaire et le droit de retour au travail

dans les délais fixés par leur médecin. Pour les 500 travailleurs, en congé forcé, le syndicat demande le plein salaire et tous les avantages liés à l'emploi pendant la durée des travaux de réparation. Enfin, la compagnie devra élaborer une véritable politique sur la sécurité-santé.

Le travail

Entrevues: Diane Richard, comité de condition féminine CSN



ALINE RIOUX
monoparentale,
2 enfants d'âge scolaire
travaille à temps plein

«Je travaille sur horaire variable, autant de soir que de jour et je consacre environ 40 heures par semaine à mes enfants, au bricolage et aux travaux ménagers.

Quand mon «shift» de travail est de 4:00 hres p.m. à minuit, j'ai déjà fait ma journée et j'ai l'impression d'en commencer une autre.

Le fait de ne plus être mariée n'a pas eu l'effet d'augmenter ma charge de travail, j'en ai même un peu moins car ma plus vieille m'aide un peu.

C'est un travail non valorisant surtout quand les gens ne remarquent que ce que l'on n'a pas fait.»



DENISE LAROCHELLE
célibataire vivant seule,
sans enfant
travaille 35 heures
par semaine

«En principe, j'aurais plus de temps qu'une femme qui a des enfants mais je milite...»

Pour la militance, on en demande peut-être un peu plus à une célibataire. Il faut dire aussi que j'ai plutôt tendance à en prendre beaucoup. J'ai aussi quelques difficultés à dire non.

Mon privé est réduit. Ne pas avoir d'enfants est un choix de vie, si j'en avais je ne pourrais pas militer autant.

Ça fait juste 3 semaines que je n'ai pas fait l'épicerie et 2 semaines sans ménage, donc...»

N.B.: «Si vous voulez m'aider, téléphoner au service de la condition féminine...!»



MICHEL BEAUREGARD
marié, sans enfant
temps partiel 20 heures
par semaine

«Je consacre environ 10 heures au travail ménager et 20 heures à mon travail, la balance du temps est consacrée à mes loisirs.

Ma femme a moins de temps libre que moi, elle travaille 35 heures par semaine à l'extérieur et fait environ 20% plus de travail ménager que moi.

Je fais beaucoup de travail à la maison mais même si on trouve que c'est insuffisant, personnellement je pense que je n'en fais pas assez, considérant le temps que je passe à la maison.»



TERRY RANIERI-PERRON
mariée, 2 enfants en bas âge
femme au foyer à temps
plein depuis 3 ans

«Mon mari ne m'aide pas dans les travaux ménagers car il travaille beaucoup à l'extérieur et il arrive fatigué de sa journée, par contre c'est lui qui fait le bricolage.

Quand je me couche j'ai l'impression que ma journée n'est pas finie! Les enfants se lèvent à 5:30 hres; c'est une «job de 24 heures»

J'ai pas vraiment de loisirs car mes enfants sont trop jeunes pour que je pense à prendre autre chose.

Mon mari m'aide dans l'éducation des enfants mais c'est moi qui m'occupe de leurs activités et qui va chez le médecin s'ils sont malades.

Pour ma part je valorise mon travail mais souvent on ne voit que ce qui n'est pas fait.»

au foyer...



HÉLÈNE LACOMBE
un conjoint, un enfant de 5 ans
et un de 8 ans
sans travail rémunéré
depuis 6 mois

«Mon travail à la maison n'est pas invisible parce que quand je le fais ça vaut tellement la peine que c'est tout de suite remarqué, même les enfants m'en parlent.

Je serais d'accord que sur le marché du travail on prenne en considération le travail que l'on fait à la maison.

J'ai lu des livres sur l'éducation des enfants mais je ne me suis jamais culpabilisée; j'ai eu de la difficulté avec l'opinion des autres par rapport à la façon dont je les éduquais, mais comme cette façon porte fruit je ne m'occupe plus des autres.

On est 2 à ne pas avoir de travail rémunéré et on ne peut pas compter sur les allocations familiales pour combler le budget car c'est insuffisant.

On a un bon partage au niveau de l'éducation des enfants mais pour le travail ménager c'est pas pareil; on doit s'en parler souvent.»



VALÉRIE, 11 ANS
un frère de 13 ans
et une sœur de 8 ans
sans travail rémunéré
depuis 6 mois

«Les enfants devraient aider plus car parfois les parents sont fatigués.

Ma mère demande de l'aide surtout à moi et à ma sœur car elle sait qu'on va vouloir le faire.

Quand elle demande à mon frère, il dit: «Demande aux filles, j'ai pas le goût.»

J'aimerais mieux que chacun fasse sa part.

Quand on fait du ménage, mon frère nous niaise, lui il pense que c'est pas le travail d'un garçon, c'est pas juste.

Si j'ai un mari plus tard et que je travaille à la maison, il pourra quand même aider dans ses journées de congé.»



PIERRE DUPONT
marié, 3 adolescents
président de la fédération
de la métallurgie

«Par choix, ma femme travaille au foyer depuis 20 ans.

Le syndicat m'a empêché d'être présent dans l'éducation de mes enfants et ce depuis fort longtemps.

J'aide quelque peu aux travaux ménagers mais je ne m'implique pas, faute de temps; j'arrive souvent vers 9:00 hres p.m. et je repars à 7:00 hres le matin. Ma femme est compréhensive.

J'aimerais bien être plus présent car j'ai perdu beaucoup le milieu familial mais d'un autre côté, je ne peux pas négliger ce que j'ai appris et rejeter le syndicalisme.»

Faut en prendre conscience!

- 1- À combien d'heures de travail par semaine correspond la double tâche (travail d'un emploi à temps plein + travail à la maison)? _____
- 2- Est-ce qu'un homme dont la conjointe est sur le marché du travail consacre plus de temps au travail domestique que celui dont la conjointe travaille au foyer?
- 3- Si oui, combien d'heures de plus y consacre-t-il? _____

RÉPONSES:

- 3- 1 heure
- 2- oui
- 1- 70 heures

Ça fait beaucoup

plus que 100 ans!

La dure réalité d'une région éloignée



Par Jean-Pierre Paré

Compte tenu de son pourcentage de population par rapport au reste de la province, la région du Nord-Ouest québécois devrait pouvoir compter sur les services de **six cardiologues** mais elle n'en compte qu'**un seul**. Elle devrait aussi avoir **18 psychiatres**, elle n'en a que **trois**. Elle devrait finalement avoir **neuf spécialistes en gynécologie et en obstétrique**, elle n'en a que **deux**.

Les **décès** causés par des **accidents de la route** sont de **31% plus nombreux** au Nord-Ouest que dans le reste du Québec; la proportion de **décès** causés par des **accidents autres** que les accidents de véhicules y est, pour les hommes, quasi **deux fois plus élevée** que la moyenne provinciale; le taux de **décès** causés par les **maladies mentales** y dépasse des **deux tiers** la moyenne du Québec, tandis que celui des mortalités dues à l'**alcoolisme** est plus de **deux fois supérieur** à la moyenne; et enfin, le Nord-Ouest québécois possède aussi le triste **record** des mortalités reliées aux maladies de l'**appareil circulatoire**, de même que celui des **suicides**, proportionnellement à sa population.

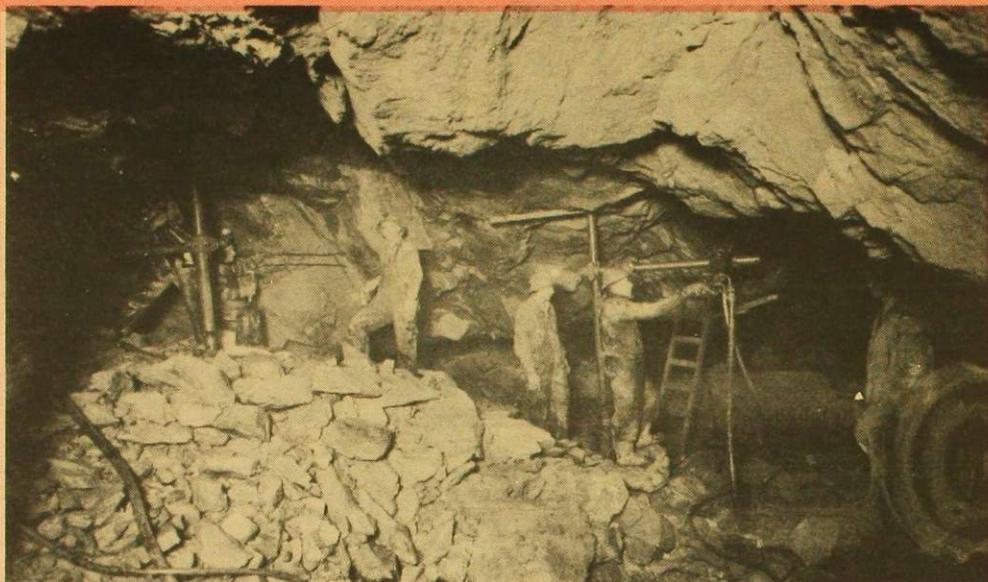
La dure réalité d'une région éloignée

Ce ne sont là que quelques-unes des facettes de «**La dure réalité d'une région éloignée**», titre du mémoire présenté par le Conseil central des syndicats nationaux du Nord-Ouest (CSN) à la Commission d'enquête sur les services de santé et les services sociaux (Commission Rochon).

Le chômage, l'insécurité économique et sociale, le stress, l'isolement et le désespoir qui en découlent, ainsi que l'inaccessibilité aux services de santé et la quasi absence de mesures préventives en ce domaine, affirme le Conseil central dans son mémoire, sont en relation directe avec cette situation dramatique que subit la population du Nord-Ouest en regard de son état de santé en général.

Cinq mesures de redressement

Pour y palier, le Conseil central



Mineurs souterrains à la Noranda Mines. (Photo: Archives publiques Canada)

recommande plusieurs mesures concrètes à la Commission Rochon:

1) Une politique d'**incitation aux études universitaires en médecine pour les jeunes des régions éloignées**, assortie, par exemple, de bourses d'études substantielles en l'échange desquelles ils s'engageraient à pratiquer dans leur région un certain nombre d'années.

2) Le développement des **services de santé spécialisés en cinq pôles** (Val d'Or, Amos, Rouyn-Noranda, Ville-Marie et La Sarre) et le développement des services de base (obstétrique, urgence, pédiatrie, etc) dans chacune des institutions de ces villes de façon à éliminer les déplacements inutiles et nuisibles à l'état de santé des bénéficiaires.

Cela éviterait peut-être à la population du Témiscamingue, par exemple, d'avoir à se rendre en Ontario pour recevoir certains services parce que la distance à parcourir pour les recevoir est moins grande, et ainsi de devoir payer la «surfacturation» du médecin ontarien en plus de leurs impôts québécois qui sont supposés couvrir ces services.

3) **L'intégration des services ambulanciers aux institutions de santé** de la région afin qu'ils deviennent accessibles, dans un délai raisonnable, à l'ensemble de la population du territoire. À ce sujet, le mémoire souligne

que les services ambulanciers actuels, qui appartiennent à des entreprises privées, peuvent mettre jusqu'à **deux heures** pour arriver sur les lieux d'un accident de la route.

4) **La complétion du réseau des CLSC** dans la région afin de «de **prévenir** la maladie, d'en trouver les **causes** et de permettre à la région de se donner une image socio-sanitaire comparable à l'ensemble de la province».

5) Et enfin, **l'addition de ressources communautaires et de services sociaux en matière de prévention** au suicide, de désintoxication et de planning familial.

Pour sa part, le Syndicat des travailleurs de la mine Noranda (CSN) a soulevé que rien n'avait encore été fait dans la région pour remédier aux maladies industrielles subies par ses membres et dévoilées par l'enquête du Mont Sinaï, enquête subventionnée par la CSN et dont on connaît les résultats depuis plus d'un an.

Le Syndicat a réclamé l'implantation, au sein des institutions du réseau public de la région, de médecins spécialisés en médecine du travail pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs miniers, particulièrement en regard des nombreux contaminants qui y agressent leur santé quotidienne.



Prévenir, pour avoir moins à guérir

Le rôle des institutions publiques en ce qui regarde les effets des conditions de travail sur la santé des gens est actuellement trop axé sur la seule évaluation de ces effets. Les CLSC, les DSC et la CSST devraient investir davantage dans la recherche et la mise sur pied de programmes de santé visant à changer le milieu de travail lui-même. Des examens médicaux qui ne font que constater les dégâts ne suffisent pas: il faut viser l'élimination à leurs sources mêmes des problèmes qui agressent la santé des travailleurs et des travailleuses. N'est-ce pas là une responsabilité majeure de notre système de santé et de services sociaux que d'empêcher la dégradation de la santé de la population?

Tel est le message central livré à la Commission Rochon par quatre des 22 Conseils centraux de la CSN, ceux de Trois-Rivières, Shawinigan, Drummondville et Victoriaville.

Une nécessité: agir de concert avec le milieu

Sous le titre «**L'influence du milieu de travail sur notre santé**», le mémoire des organismes syndicaux insiste pour que cette approche plus large de la problématique de la santé au travail se réalise de concert avec les premières personnes concernées, les travailleurs et les travailleuses eux-mêmes. «Il faut cesser de passer au-dessus de leurs têtes. Ce sont eux qui connaissent le mieux leurs milieux de travail et les agressions quotidiennes que subit leur santé», affirme la CSN.

Le mémoire soulève cependant que «l'approche très médicalisée des problèmes, privilégiée par les institutions du réseau, nuit à une réelle collaboration entre les milieux de travail et ces institutions. Le travailleur établit peu de rapport entre les examens médicaux qui lui sont proposés et l'amélioration globale de sa santé. Il se sent dépossédé de sa santé parce que ce qui lui est proposé ne vise pas à changer son milieu de travail mais seulement à mesurer à quel point ce milieu l'a affecté jusqu'à présent».



Les travailleurs de l'amiante québécois ont dû amener d'âpres luttes syndicales pour que soit protégée leur santé sur leurs lieux de travail. Aujourd'hui, le Québec possède une expertise unique sur les précautions à prendre pour exploiter cette richesse naturelle de façon sécuritaire. (Photo Guy Ouellet)

Une politique globale d'intervention

À cette nécessaire concertation avec les travailleurs et les travailleuses concernés s'ajoute, comme condition d'efficacité de leurs interventions en santé au travail, celle des divers types d'établissements du réseau. À l'heure actuelle, explique le mémoire CSN, un CLSC ou un DSC (Département de santé communautaire) choisira d'agir face à telle situation tandis qu'un autre, face à une situation semblable, n'interviendra pas du tout. S'il le fait, l'approche du problème qu'il privilégie peut être complètement différente de celle adoptée ailleurs au Québec par un autre CLSC ou DSC; certaines institutions s'impliqueront dans les suites à donner à leur intervention, d'autres négligeront cet aspect important de leur action.

«Il manque donc, souligne la CSN à la Commission Rochon, une politique globale d'intervention des institutions du réseau dans le domaine de la santé au travail et un éclaircissement serait nécessaire pour départager les mandats de chacune».

Faire respecter les normes

Le mémoire des quatre Conseils centraux de la CSN questionne également l'attitude générale des employeurs face à la prévention contre les agresseurs à la santé des travailleurs et des travailleuses sur leurs lieux de

travail et face au respect des normes gouvernementales. La préoccupation majeure de la majorité des employeurs est essentiellement de dépenser le moins possible d'argent, affirment-ils. Dans une entreprise qui dépasse la norme de bruit tolérée, par exemple, l'employeur préférera fournir des coquilles ou des bouchons pour les oreilles, qui sont pour le moins inconfortables quand il faut les porter 40 heures par semaine, plutôt que de corriger le problème à sa source en isolant les machines qui font trop de bruit.

Le mémoire demande à la Commission Rochon de faire les recommandations nécessaires pour que soient véritablement respectées les normes gouvernementales (bruit, poussières, gazs, etc) édictées pour chacun des secteurs industriels afin que les employeurs cessent de rogner sur les moyens pour corriger les situations à risque sous le prétexte des «coûts concurrentiels». Car ce sont les travailleurs et les travailleuses qui, lorsque leur santé en est endommagée et que se dresse leur bilan de santé, se retrouvent devant le dilemme suivant: ou bien ils perdent leur emploi avec tout ce que cela implique de marginalisation sociale, d'insécurité et de stress; ou bien ils conservent cet emploi en y risquant une dégradation encore plus grave de leur état de santé, ce qui ne les épargne pas non plus de l'insécurité et du stress.

ENSEIGNER...

DANS QUELLES CONDITIONS?

Par Luc Latraverse

Les profs de cegep voient depuis quelques années leur travail et leur cadre de travail complètement transformés sans qu'ils ou qu'elles disposent des moyens de s'adapter à ces changements de la clientèle étudiante, de leur fardeau de travail, des contenus de programmes. Dans les cegep, on tente aussi d'augmenter la productivité. Pour les administrations et le gouvernement cela veut dire enseigner à plus d'étudiant-e-s à la fois avec moins de ressources et sans augmenter les moyens d'encadrement et de soutien. Même si les profs ne sont pas les seul-e-s responsables de la qualité de l'enseignement collégial, c'est immédiatement eux qu'on pointe du doigt quand les parents, les étudiant-e-s et la société se plaignent de la détérioration de la formation. Dans ce contexte, les profs se demandent s'ils ne comptent plus que pour une dépense dans le budget de l'État alors qu'ils se croyaient un investissement pour l'avenir de la société.

LA FACE CACHÉE DU TRAVAIL DU PROF

Combien de fois avez-vous entendu dire ou croyez-vous encore qu'un prof de cegep, c'est payé grassement à plus de 35,000 \$ par année, à ne rien faire (12 heures de cours par semaine et 4 mois de vacances par année)?

Les profs travaillent environ 40 heures par semaine, car en plus de donner des cours, ils et elles doivent les préparer, les adapter, corriger les travaux d'un nombre de plus en plus grand d'étudiant-e-s, rencontrer ceux-ci, participer aux activités de leur département et aux divers organismes pédagogiques, répondre à des formalités et à des contrôles administratifs de plus en plus nombreux. D'autre

part, une bonne partie de leurs «vacances» sont consacrées à la préparation des cours, au perfectionnement, à la révision des programmes. Pendant le décret (1982-85), le nombre d'étudiant-e-s a augmenté de 22,000 pour atteindre 138,000 alors que le nombre de profs a baissé de 1,000.

CONSÉQUENCE: MOINS DE SUIVI, MOINS DE TRAVAUX, PLUS DE COURS MAGISTRAUX ET PLUS D'EXAMENS OBJECTIFS.

Pour faire face à la musique, les profs optent pour des solutions qui, qu'on le veuille ou non, réduisent le temps qu'on accordait auparavant aux étudiant-e-s: donner des cours moins personnalisés, moins de discussions en

petits groupes, donner des travaux moins nombreux et moins longs à corriger, des examens plus nombreux et objectifs, faire des corrections moins anotées, consacrer moins de temps pour chaque étudiant-e.

LES ENSEIGNANTES: UNE ESPÈCE EN VOIE DE DISPARITION

Les enseignantes sont en voie de disparition dans les cegeps. Elles ne comptaient déjà que pour le tiers des profs avant le décret et elles étaient concentrées dans un nombre de disciplines particulièrement féminines: secrétariat, techniques infirmières. Les coupures ont réduit leur nombre à 30% des effectifs. Pour les étudiant-e-s, cela fait qu'elles n'ont pratiquement pas de modèles féminins pour s'intéresser à des carrières où les femmes sont absentes. Pour les femmes, l'enseignement collégial signifie qu'elles sont mises-à-pied ou en disponibilité plus que les hommes, qu'elles doivent se trouver des charges d'enseignement à chaque session et souvent dans plusieurs collèges, préparer des cours différents à quelques jours d'avis parfois.

LES NON- PERMANENT-E-S

Dans plusieurs cegeps, à Montmorency par exemple, la moitié des profs sont non-permanent-e-s et ça, souvent après plus de cinq, six et même sept ans d'enseignement à temps plein.

UNE CLIENTÈLE DE PLUS EN PLUS DIVERSIFIÉE

Pour compliquer le travail des profs, la clientèle étudiante a enregistré de nombreuses modifications depuis quelques années et elle ne se présente plus avec la même homogénéité qu'auparavant. Le prof se retrouve face à des adultes en plus grand nombre, à des jeunes qui travaillent dans une proportion de 50% et ajustent leurs disponibilités et leur écoute à leur degré de fatigue ou au second plan. On retrouve également de plus en plus de personnes handicapées et d'allophones.

UNE CRISE DE POUVOIR QUI MENACE LA SURVIE DU RÉSEAU DES CEGEPS

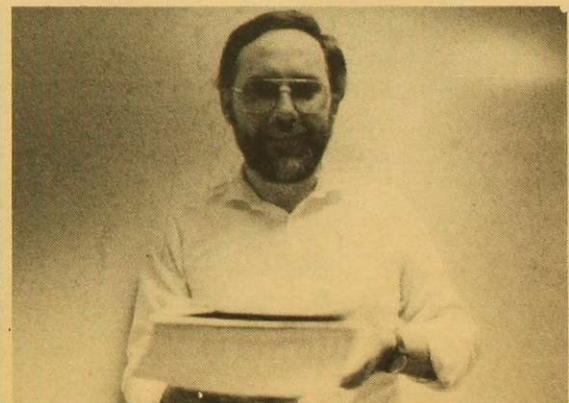
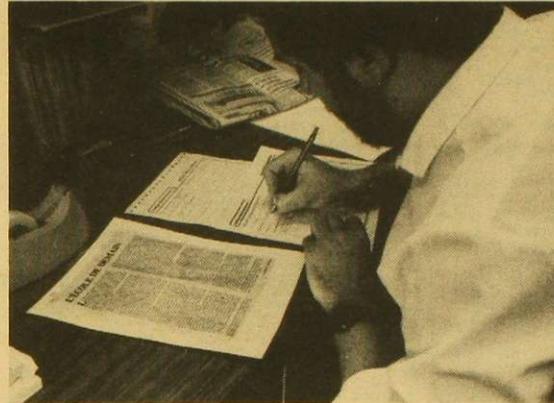
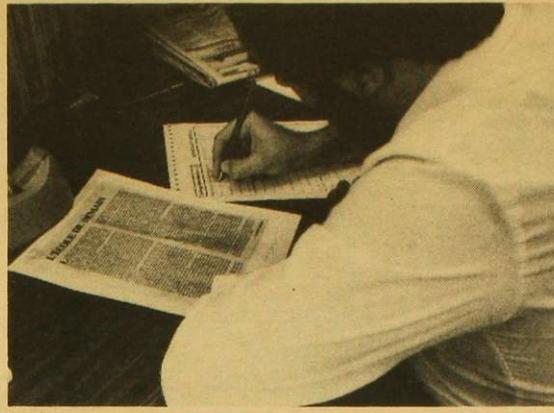
En parallèle à cette dégradation, on assiste à une montée fulgurante du pouvoir que veulent s'arroger les administrateurs et la Fédération des cegeps du Québec. Les collèges deviennent de plus en plus surspécialisés et ils développent une couleur locale qui menace de plus en plus l'intégrité du réseau collégial. C'est une menace pour les régions, pour les étudiant-e-s qui finiront par se battre pour aller au «bon» collège selon leur orientation afin d'obtenir un diplôme «reconnu», si leurs parents peuvent encore leur financer une «éducation aussi privilégiée».

Un exemple de bureaucratie!

Voici les étapes par lesquelles doit passer un prof, dans un cegep, pour faire reproduire un article de journal pour ses étudiant-e-s:

- coller correctement le texte sur une feuille blanche
- remplir une formule de reprographie
- remplir une formule de réquisition d'imprimerie
- aller faire approuver sa requête par le coordonnateur du département
- faire approuver la demande par l'employé-e du service général de reproduction
- joindre les deux formules et se rendre à l'imprimerie et faire la ligne avant de passer sa commande
- attendre trois jours
- et enfin on peut prendre livraison de ses documents

Et voilà comment la bureaucratie peut rendre un prof content! Dire que dans ce cegep (Montmorency à Laval) comme dans la majorité des autres, le nombre de cadres a augmenté de 50,4% pendant le décret soit presque autant que les étudiant-e-s, 55,6%. Pendant ce temps, le nombre de profs n'a augmenté que de 24%, celui des professionnel-le-s de 6,8% et celui des employé-e-s de soutien de 6%! Évidemment, la productivité ça exige de la bureaucratie...



La paix, quelle paix?

Il se dépensera en 1986 pour plus de 1,000 milliards de dollars pour l'armement dans le monde. Pendant ce temps, plus de 800 millions de femmes, d'hommes et d'enfants souffriront ou mourront de faim, alors que quelques-uns seulement de ces milliards, bien utilisés, pourraient leur permettre de manger à leur faim.

Tout le monde semble d'accord pour diminuer les dépenses militaires, mais les deux plus grandes puissances (les États-Unis et l'URSS) s'accusent mutuellement d'être les plus (ou mieux) équipés, et chacune voudrait que l'autre fasse le premier pas.

Laissons donc parler les faits: on en apprendra peut-être plus ainsi qu'en se fiant aux allégations de l'une ou de l'autre.

LES OGIVES NUCLÉAIRES (1982)

ÉTATS-UNIS	URSS	GRANDE-BRETAGNE	CHINE	FRANCE
29,600	17,700	1000	931	720

Moyenne de cinq sources: Annuaire de poche SIPRI (Stockholm International Peace Research Institute) - 1983

FORCES MARITIMES

En 1982	Otan	Pacte de Varsovie
NAVIRES MAJEURS DE SURFACE	428	281

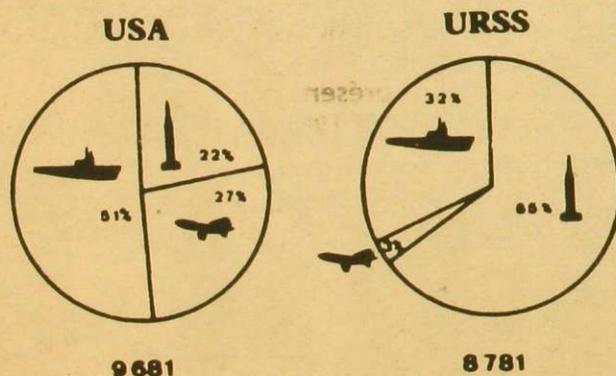
Source: 1982 Centre for Defense Information USA

FORCES ARMÉES

en 1982	États-Unis	URSS
Bases navales à l'étranger	12	0
Porte-avions	13	0
Porte-hélicoptères	5	2
Troupes de débarquement	191,000	12,000

Source: Centre for Defense information USA 1982 et Atlas du monde armé 1983

RÉPARTITION DES TÊTES NUCLÉAIRES DES ÉTATS-UNIS ET DE L'URSS SUR TERRE, SUR MER ET DANS LES AIRS



Source: Annuaire de poche SIPRI

RESSOURCES MILITAIRES

En 1982	OTAN	PACTE DE VARSOVIE	CHINE
Population	626 millions	380 millions	1 milliard
Produit national brut	8,298 milliards \$ CAN	2,805 milliards \$ CAN	767 milliards \$ CAN
Dépenses militaires	356 milliards \$ CAN	281 milliards \$ CAN	79 milliards \$ CAN
Personnel militaire	5,8 millions	4,8 millions	4,8 millions
Chars d'assault	29,000	63,000	11,600
Armes anti-char	400,000	données non-disponibles	données non-disponibles
Autres véhicules blindés	54,000	83,000	4,000
Avions de combat	12,000	12,000	6,100
Hélicoptères	12,400	4,500	350

Source: Centre for Defense Information USA 1982

LES AUTRES

FRANCE

LA CGT DÉNONCE LA RÉPRESSION ANTI-SYNDICALE

Le 25 février dernier, la CGT a adressé une réclamation au Bureau international du travail (BIT) sur les atteintes aux droits et libertés syndicales en France. Dans un document de la centrale, cité par le secrétaire Henri Krasucki, on note que du 1er janvier 1985 à février 1986, 9,782 militant(e)s CGT dans 2,805 entreprises ont fait l'objet de mesures de représailles allant des amendes aux licenciements. M. Krasucki a blâmé le patronat et a souligné « que les périodes de répression sont toujours associées à la régression sociale ». À cette répression s'ajoute une baisse importante d'effectifs à la CGT qui a perdu entre 170,000 et 270,000 membres de 1983 à 1985.

ONTARIO

DES RAPPORTS SECRETS SUR LES CONSÉQUENCES DU LIBRE-ÉCHANGE

Au cours d'un colloque sur le libre-échange qui s'est tenu le 20 mars dernier à Sudbury en Ontario, M. Gerard Docquier, directeur national du syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique fort de 160,000 membres, a accusé le ministre fédéral du Travail James Kelleher de garder secrètes 84 études qui indiqueraient pour chaque secteur les répercussions qu'entraînerait le libre-échange Canada-États-Unis sur les industries canadiennes.

Lors de ce forum organisé par la Fédération des travailleurs de l'Ontario, M. Docquier a de plus insisté sur le fait que les salariés canadiens seraient en mauvaise posture pour concurrencer les travailleurs du sud des États-Unis, compte tenu que les salaires y sont peu élevés, la pauvreté plus grande et les politiques sociales beaucoup moins avantageuses qu'au Canada.

GRANDE-BRETAGNE

LE « CADEAU » DU PATRON

Développement inattendu dans le conflit

qui oppose depuis une douzaine de semaines le grand patron de la presse britannique Robert Murdoch (Times, Sunday Times) aux 5,500 ouvriers du Livre licenciés pour cause de changements technologiques. Le 4 avril, le magnat de la presse a en effet offert deux vastes immeubles, anciens locaux de ses journaux d'une valeur de près de 120 millions \$, pour permettre de créer le quotidien de gauche que le mouvement syndical et le Parti travailliste voulaient fonder en 1984 mais auquel ils avaient dû renoncer, faute de moyens financiers. De cette façon, selon M. Murdoch, le nouveau quotidien pourrait employer une partie des ouvriers du Livre mis à pied sans indemnités. Les représentants syndicaux ont réagi en disant que le « cadeau » ne peut être considéré à lui seul comme une solution au conflit.

PÉROU

L'AGITATION SYNDICALE REPREND

Après quelques mois de répit consécutif à l'élection du gouvernement de gauche modéré de M. Alan Garcia, l'agitation syndicale a repris au Pérou.

À la Centromin, la première entreprise publique péruvienne, les quatorze mille travailleurs sont en grève depuis la mi-février. Dans le nord du pays, trente mille ouvriers agricoles de la canne à sucre ont cessé toute activité et bloquent la principale artère routière du pays.

Dans le sud, les planteurs de riz ont également déclenché la grève. De plus, neuf mille médecins du pays à l'emploi du ministère de la santé ont entamé le 5 avril une grève dite « blanche » : pendant huit jours, les soins aux malades ont été gratuits! Des débrayages se préparent dans les secteurs minier et pétrolier du pays et les deux principaux syndicats du pays menacent de déclencher une grève générale en mai si le gouvernement maintient son refus de négocier.

Le Pérou fait présentement face à une inflation énorme: depuis août 1985, les prix ont augmenté d'environ 30%.

DIRECT FILM

Au tour des « labos »

Les quelque 350 employé-e-s des laboratoires de Direct Film se sont récemment dotés d'un syndicat et ont adhéré à la CSN.

Ainsi, ces travailleuses et ces travailleurs viennent de se joindre à leurs camarades de certains magasins qui, depuis plusieurs années, négocient avec Direct Film.

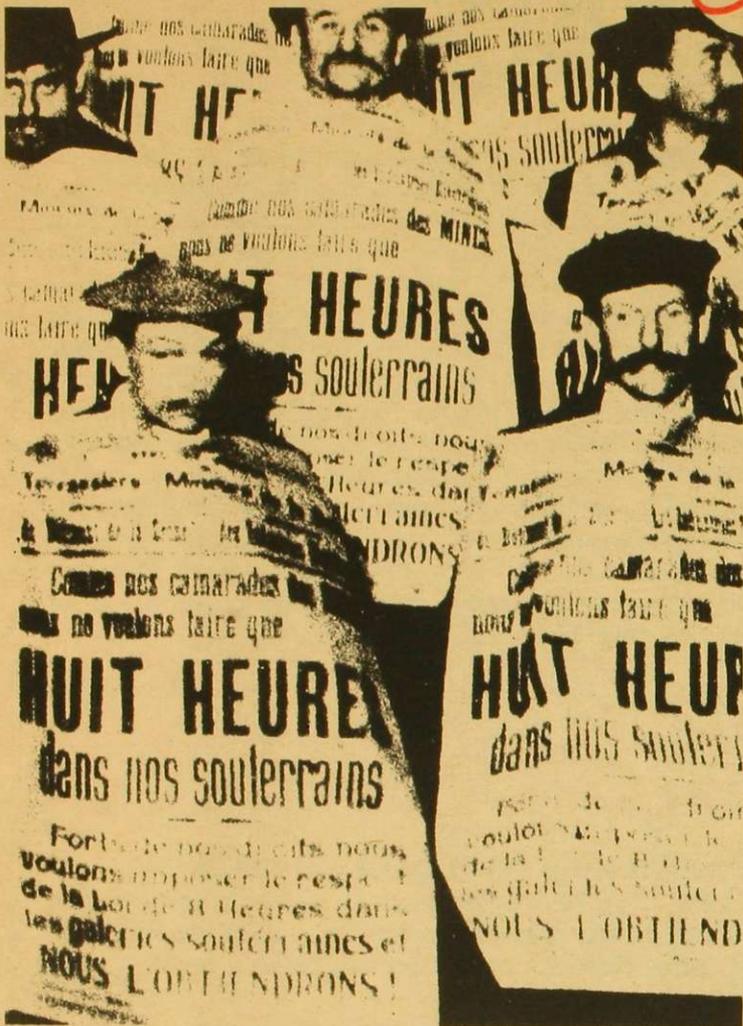
D'ailleurs, les 9 et 10 avril derniers, le Syndicat (provincial) des employé-e-s de magasins Direct Film (FNC-

CSN) et les négociateurs de ces commerces ont entrepris les négociations dans le but de renouveler la convention collective.

Dans le cadre de cette ronde de négociation, les salarié-e-s de Direct Film se sont donné un « Hebdo Nêgo » afin que les syndiqué-e-s

suivent à la piste les pourparlers avec leur employeur.

Enfin, rappelons qu'il y a trois ans les patrons de Direct Film avaient imposé un lock-out à leurs employé-e-s de la province qui revendiquaient la parité des conditions de travail et de salaires avec leurs camarades de l'Île de Montréal.



Ogeret, Magny, Solleville et les autres

Pour nous, la Fête internationale des travailleurs et travailleuses, le premier mai, c'est la fête de la libération. Celle des travailleurs et des travailleuses de toute forme d'oppression.

Depuis toujours, les travailleurs et les travailleuses ont eu leurs représentants et leurs artistes. Souvent méconnus du grand public, souvent ignorés, voir boycottés des mass-média, ces travailleurs et ces travailleuses sont demeurés debout sur les barricades à épouser notre cause.

En un mot, ce sont des camarades dont la fonction consiste à réciter et à chanter nos espoirs. Et avec de l'émotion!

Et pour ce centième anniversaire du premier mai, Nouvelles CSN a décidé de vous en présenter quelques-un-e-s.



CHANSONS CONTRE

Sans hésiter, nous pourrions vous recommander tous les microsillons de Marc Ogeret: «Chants de la commune», «Chansons de marins», «Chansons d'anarchistes», «Ogeret chante Aragon», etc...

Mais pour notre fête, nous avons choisi «**Marc Ogeret-Chansons Contre... suite**». Sur ce microsillon, Ogeret, un auteur extraordinaire de passage récemment à Montréal, interprète la colère du peuple et notamment dans: «**1^{er} mai**», «**Les Traîne-Misère**», et «**Le Père Lapurge**». Sur étiquette Vogue, 574003.



CONTRE L'IMPÉRIALISME AMÉRICAIN

«Je maintiens mon admiration pour la détermination, l'intelligence et l'endurance du peuple vietnamien» écrivait **Colette Magny** au verso d'une pochette de disque en 1983. Non pas qu'elle se berce d'illusions. Au contraire: «Aujourd'hui, après les témoignages entendus dans **«Le Monde»**, bouleversée, je dois accepter que les «cages à tigres» sont de nouveaux pleines».

Colette Magny chante depuis plusieurs années déjà la révolution, point à la ligne. Son œuvre conjugue poésie, textes personnels, articles de nouvelles, textes politiques et philosophiques, ainsi que «free-jazz». Hermétisme? Sais pas. Mais c'est une chanteuse d'avant-garde à découvrir et qui s'est farouchement opposée à l'impérialisme américain, et particulièrement lors de l'occupation du Vietnam par les troupes militaires de nos voisins du sud. La compagnie de disque **«Le chant du monde»** a colligé les chansons de Colette Magny sur trois albums doubles.

ARAGON

La chanteuse **Francesca Solleville** a consacré un album au grand poète Aragon sur lequel on retrouve: «Un homme passe sous la fenêtre et chante», «L'affiche rouge», «Est-ce ainsi que les hommes vivent», et plusieurs autres. Sur étiquette AZ-2463

CHANTS DE LA COMMUNE

Le disque «Les chants de la commune» enregistré par le **«Groupe 17»** est un recueil de «classiques» du genre: «Le temps des cerises», «Elle n'est pas morte», «L'insurgé», et, évidemment, «L'internationale». Encore sur étiquette «Le chant du monde»-LDX-74-447.

LA RÉSISTANCE

Sous l'occupation nazie, durant la seconde guerre mondiale, les Français et les Françaises ont écrit des poèmes et des chansons. On en retrouve parmi les plus célèbres sur un disque intitulé **«La résistance: ses chants et ses poèmes»**. Différents artistes y récitent du Aragon, Paul Eluard, Max Jacob, Pierre Seghers, et plusieurs autres. Quant à **Simone Bartel**, elle y interprète, «Chant des partisans», «Complainte des marais». Sur étiquette **ADES-21.0001**.



ANNE SYLVESTRE

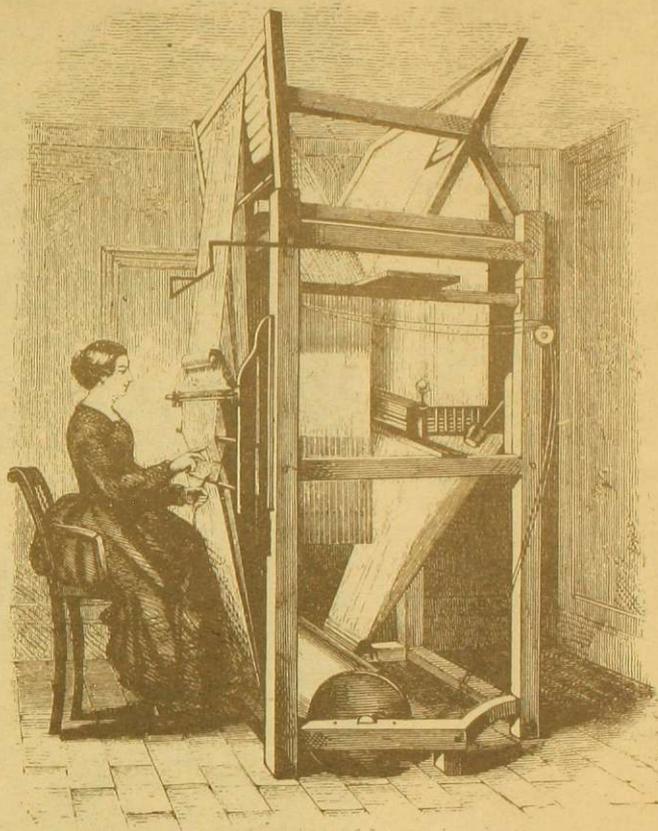
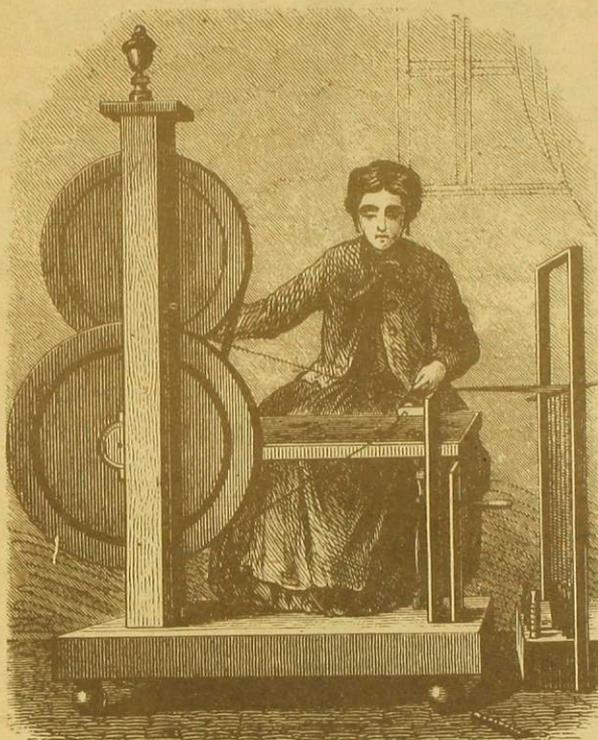
Plus près de nous, au Québec, en 1968, Anne Sylvestre a enregistré un beau disque qui comprend les pièces: «Marine», «S'il fallait faire la guerre», «Priez pour la terre», et autres.

Nous vous rappelons que sur les premiers disques de Yves Montand et de Mouloudji, on retrouve des versions de chansons engagées telles: «Le temps des cerises», «Chant des marais», et autres. Bonne fête, travailleurs et travailleuses.



NB: Ces disques sont dénichables chez Archambault Musique et La Boîte à Son à Montréal, et probablement chez Musique d'Auteuil à Québec.

LE TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS DANS LE TEXTILE



La Fédération des ouvriers du textile poursuit son idée humanitaire d'obtenir une législation limitant à cinquante-cinq heures la semaine de travail des femmes et des enfants des manufactures, et répartissant ces heures de façon à ménager le plus possible les forces de ceux que cette législation sera appelée à soulager. Si nos législateurs avaient une juste idée des souffrances morales et physiques que souffrent les enfants et les femmes obligés de travailler dans les manufactures de certaines industries nous les saurions d'avance disposés à réaliser le vœu de la Fédération.

... Législateurs, qui allez décider du sort des femmes et des enfants qui

travaillent dans les manufactures, si vous ne me croyez pas, informez-vous auprès d'eux, et si vous n'êtes pas convaincus ensuite, eh bien! alors vous leur refuserez sans remords ce qu'ils vous demandent.

On va chercher à vous faire ajourner l'accomplissement de leur juste vœu, mais vous vous rappellerez que chaque heure que vous retardez l'adoption de cette législation, ce sera une heure de supplice que vous imposerez à des milliers de femmes et d'enfants qui sont directement vos mandants.

**Un journaliste anonyme
La Patrie, 25 mars 1908**

Le premier mai à 21h00

BRANCHEZ-VOUS SUR RADIO-QUÉBEC
ET REGARDEZ SUR VOTRE ÉCRAN

Qui profite des changements technologiques?

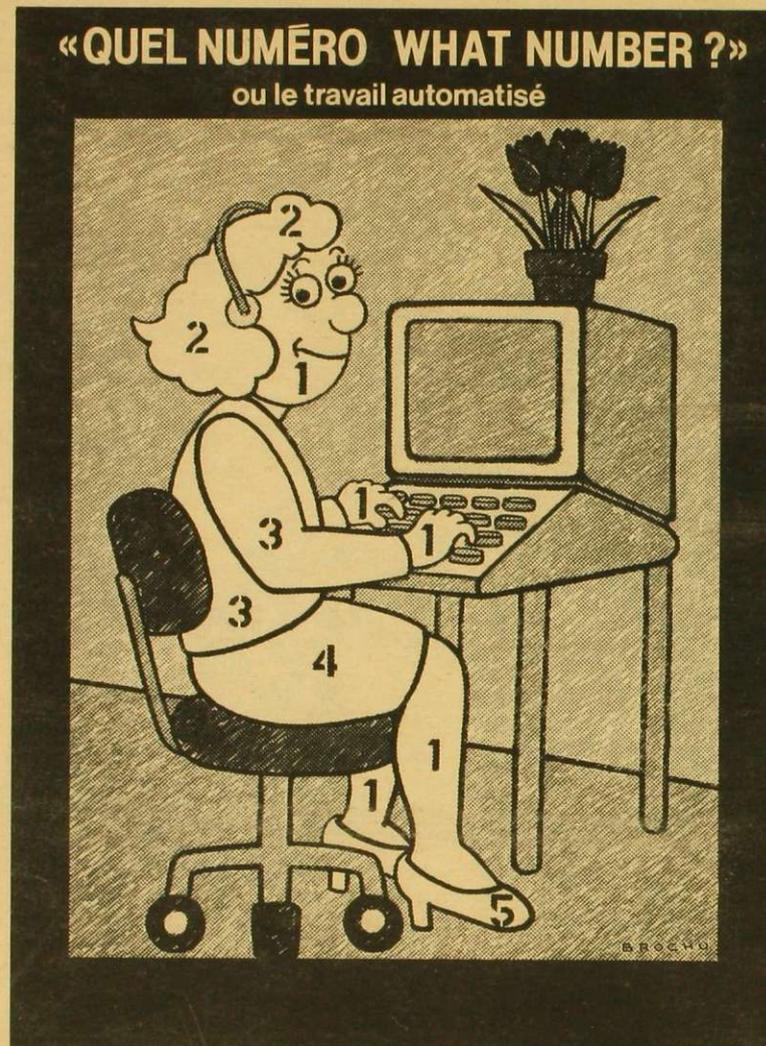
Un film éloquent.

Des témoignages lucides et émouvants.

L'envers de la révolution informatique dévoilé par les dépossédées du travail: secrétaires, téléphonistes, caissières de magasin et employées des postes.

À leur insu, elles sont devenues des machines.

C'est le drame quotidien qui se joue sur les lieux du travail.



«Dans les p'tites cases
des buildings de demain
Y aura peut-être plus un
être humain.

Branchée sur mon écran
J'attendrai que l'ordina-
teur me dise: Va-t'en»
(Extrait de la chanson-
thème «L'usine nouvel-
le», paroles de Clément-
ce Desrochers.

Un film de Sophie Bissonnette

QUEL NUMÉRO WHAT NUMBER?
un documentaire à voir absolument

BIP BIP BIP BIP BIP BIP BIP
BIP BIP BIP BIP BIP BIP BIP
BIP BIP BIP BIP BIP BIP BIP

À SURVEILLER: Diffusion du film avec animation organisée par la CSN dans différentes régions du Québec ce printemps, suivie d'une vaste diffusion dans les autres régions à l'automne prochain.
Les changements technologiques: une revendication prioritaire du secteur public (CSN).