

Les professionnels syndiqués

# Fiers de l'être, mais gênés de le dire

Une préoccupation de plus en plus présente dans nos rangs: le rôle et la place des membres affiliés qui exercent des «professions». NOUVELLES CSN en a réuni huit autour d'une table ronde pour discuter de la question en toute franchise. Thérèse Jean y a assisté.

Page 7

Le premier Colloque Gérard-Picard

## « Aller plus loin »

Pendant deux jours, quelque 350 militant-e-s de la CSN, officiers et officières de syndicats locaux ou de fédérations, ainsi que des salariés du mouvement, ont tenté de faire le point sur les nouvelles réalités du monde du travail pour «aller plus loin», thème de ce premier Colloque Gérard-Picard tenu à Québec ces 25 et 26 septembre. NOUVELLES CSN vous présente quelques-uns des éléments les plus frappants des conférences riches et substantielles qui y ont été livrées.

**Dans notre prochaine édition**, on trouvera des entrevues avec plusieurs des personnes présentes: «*Heureuse idée! que ce Colloque*» sont les mots qui résument le mieux l'opinion générale.

Page 3



Santé-sécurité

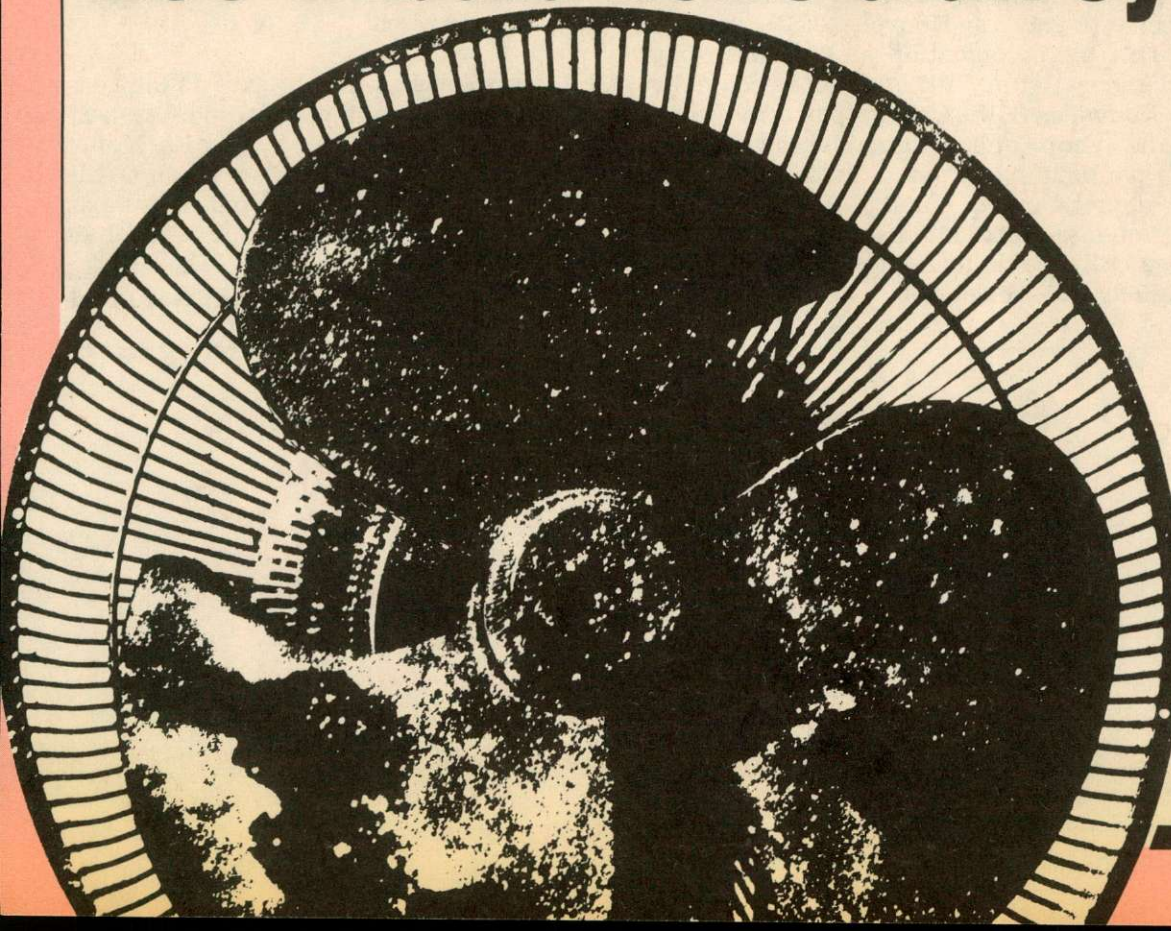
# Les tribulations d'un syndrome

En certains endroits, il attaque les poumons. En d'autres, il attaque la peau. Ici, il se manifeste de façon semblable au SIDA. Ailleurs, de façon semblable à la tuberculose.

Dans tous les cas, cependant, on pense que c'est à travers les systèmes de ventilation des édifices qu'il circule et s'échappe. Mais voilà: la CSST refuse de le reconnaître comme une maladie reliée au travail.

En cette semaine nationale CSN de santé-sécurité, NOUVELLES CSN s'associe au sous-comité sur la ventilation du comité national de santé-sécurité et publie un supplément de huit pages sur la question, préparé par Lucie Laurin.

Page 13



# nouvelles CSN

## Coordination

Jean-Pierre Paré (514-598-2159)

## Rédaction

Jean-Anne Bouchard  
Michel Crête  
Henri Jalbert  
Thérèse Jean  
Lucie Laurin  
Jean-Pierre Paré  
Michel Rioux

et la collaboration  
de nombreuses personnes

## Photographes

Alain Chagnon  
Robert Fréchette  
Jean-François Leblanc  
Guy Ouellet  
Hélène Rochon (Québec)

## Conception graphique

Jean Gladu

## Montage

Mychèle Arbour

## Caricaturiste

Garnotte

## Composition

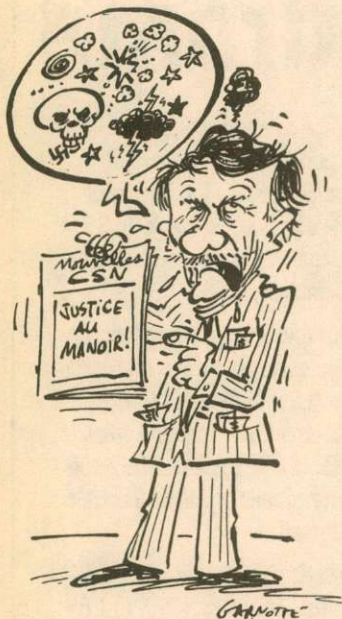
Tricycle compo

## Impression

Métropole Litho

## Distribution

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



NOUVELLES CSN est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux. Publié à tous les quinze jours, il est tiré à 32,000 exemplaires et distribué gratuitement dans les 2,024 syndicats de la CSN à travers le Québec. Les syndicats locaux ont l'autorisation (et notre encouragement) d'en reproduire le contenu. Pour recevoir des copies supplémentaires: Service de distribution CSN, 514-598-2233.

## Cher Arsène, cher Gerry, cher Guy...

Cher Arsène

Nous n'avons plus la chance de te voir à nos réunions d'équipe, mais nous avons été bien contents de t'avoir au téléphone l'autre jour et de pouvoir te parler chacun notre tour.

Je pourrais te parler longuement des nombreux dossiers qui nous occupent par les temps qui courent. Faute d'espace, je me contenterai, en ce début d'automne où l'on voit les feuilles tomber, de te parler d'un souvenir d'un certain mois de septembre, souvenir toujours présent en moi.

Tu te souviens, il y a 14 ans, le président Salvador Allende du Chili était assassiné par Pinochet, alors général en chef des Forces armées: «les forces qui protègent le pays de l'ennemi»!

Je lisais cette semaine que les plus grosses compagnies chiliennes ont fait des profits de 99,89%, l'an dernier.

Pendant ce temps, les chômeuses et chômeurs sont obligés de balayer les rues et changer les tas de roches de place pour toucher leur chèque de chômage...

Salut les gars. Au moment même où j'allais vous envoyer mes lettres, les postes se sont mises en grève. Oh! elles fonctionnent tout de même un peu, avec du «personnel temporaire de remplacement», pour reprendre l'expression élégante utilisée par Postes Canada pour désigner des «scabs».

Alors, je prends une chance de vous écrire à travers «Nouvelles CSN» même si je n'ai pas la conviction que dans notre pays démocratique vous êtes autorisés à lire «Nouvelles CSN». C'est un peu comme dans une «shop» que je connais. Les gens qui y travaillent n'ont pas le droit de le lire, y compris dans la cafétéria. Je ne sais pourquoi, mais votre situation me rappelle ces travailleurs-là: ils sont «en dedans» et ils rêvent «d'être dehors».

Les syndicats luttent actuellement contre la privatisation (pour ce qui reste à privatiser...) et contre l'échange d'actions de Sociétés d'État pour des dettes étrangères. Ça fait fort longtemps que le libre-échange est installé, au Chili, et que la moyenne et petite industrie nationale y est morte.

Pour étouffer les quelques médias progressistes qui étaient redevenus publics, le gouvernement a pris la tactique de leur imposer des amendes monstres. Cela lui permet de les assassiner tout en «respectant la liberté de presse»!

Voilà la grande noirceur où Pinochet brille depuis 14 ans... et dire qu'il est un modèle pour encore beaucoup de patrons! Faut dire que les patrons ont souvent de bien curieux modèles de démocratie et de respect de la personne, n'est-ce pas?

Mon cher Arsène, je te demande de transmettre mes salutations à Gerry et Guy, en espérant vous revoir le plus tôt possible.

**Yves Laneuville**

### Petites nouvelles:

Ottawa s'est entendu avec Washington sur un accord de libre-échange. Ça donne l'impression qu'on s'est fait avoir... quoique la bataille n'est pas encore terminée. On sait peu de choses sur l'accord. C'est à se demander si le résultat des négociations sera aussi secret que les négociations elles-mêmes. C'est pas à la CSN qu'on négocie comme ça!

**P.S. pour Arsène:** Les 14 gars du Club des Mordus t'attendent pour te conter leur voyage annuel de pêche à la truite. Moi et Gilles, on a fait une rivière et on en a pris des grosses comme ça! Le trou n'est pas encore vide. On en a gardé pour la prochaine fois.

À bientôt!

**Clément Gaumont**

## Écrivez-leur!

**Arsène, Gerry et Guy sont assoiffés de nouvelles de leurs ami-e-s, ainsi que des militant-e-s avec lesquels ils ont déjà travaillé. Et de la lecture, ils ont le temps d'en faire en masse, comme on peut se l'imaginer.**

**Alors, qu'est-ce qui vous empêche de prendre quelques minutes et de leur écrire par le biais de NOUVELLES CSN? Faites-nous parvenir votre prose à NOUVELLES CSN, 1601 de Lorimier, Montréal H2K 4M5.**

# Pour «aller plus loin» et prendre les devants

par Jean-Pierre Paré

Qu'est-ce qui se passe de réellement nouveau dans le monde des relations de travail, au Québec? En quoi cela nous affecte-t-il, «directement sur le terrain», nous, les syndicats affiliés à la CSN? Qu'est-ce que ça signifie, dans les faits, des expressions comme «nouvelles stratégies patronales de gestion des ressources humaines», «participation aux bénéfices de l'entreprise», «droits indivi-

duels versus droits collectifs», «programmes de qualité de vie au travail», etc?

Pendant deux jours, les 25 et 26 septembre derniers, quelque 350 militant-e-s de la CSN, officiers et officières de syndicats locaux ou de fédérations, ainsi que des salariés du mouvement, ont tenté de faire le point sur les nouvelles réalités du monde du travail pour «**aller plus loin**», thème de ce

premier **Colloque Gérard-Picard** (du nom de celui qui a présidé la CSN de 1946 à 1958).

Pour les y aider, trois exposés principaux leur ont été présentés par des conférenciers émérites, en plus de ceux livrés dans les ateliers plus «spécialisés».

Pour le bénéfice de nos lecteurs et lectrices, NOUVELLES CSN a choisi de vous présenter

**quelques-uns** des éléments les plus frappants de ces conférences. On comprendra qu'il aurait été présomptueux de vouloir faire état, en quelques pages, de toutes les dimensions soulevées par les conférenciers dans leurs quelque 160 pages de textes denses, abondamment fournis d'analyses, d'exemples, de commentaires et de références...

## «On est en train de perdre la guerre à la pauvreté»

**«Il y a des pauvres parmi nous, beaucoup de pauvres. Il y aura toujours des pauvres parmi nous, est-on habitué d'entendre. Mais est-il nécessaire qu'il y en ait autant? (...) Supporter de tels taux de pauvreté est un symptôme de sociétés très malades».**



Marcel Pepin

**M**arcel Pepin n'y va pas de main morte: «La guerre à la pauvreté n'est pas gagnée, on est en train de la perdre», dit-il dans son exposé au Colloque Gérard-Picard sur l'évolution des tendances en matière de rémunération du travail. «Un Canadien sur six est pauvre», rappelle-t-il.

Depuis 1977, la perte du pouvoir d'achat par travailleur s'établit à \$154.00 par semaine, soit \$8,000.00 par année.

Les règlements salariaux, dans les conventions collectives, se font «à la baisse»: ici, on offre le paiement de montants forfaitaires; là, on profite de la récession économique et du plus grand pouvoir de négociation qu'elle procure au patronat pour imposer la double échelle salariale: «Ce ne sont

pas les syndicats qui sont responsables de cette nouvelle réalité, affirme Marcel Pepin, contrairement à ce que, notamment, les jeunes libéraux du Québec ont laissé entendre à leur dernier congrès. «Au contraire, ils la combattent et même, souvent, des grèves ont été déclenchées pour tenter de l'éviter. Quand les syndicats ont été obligés de l'accepter, ils l'ont fait en retour d'une meilleure sécurité d'emploi».

### La sécurité avant le \$\$\$

Pour l'ancien président de la CSN, deux phénomènes ont marqué les négociations des conventions collectives au cours des dernières années. 1- «La tendance est renversée, ce sont maintenant les employeurs qui sont en demande»; 2- «Les travailleurs tentent d'abord de sauver leur emploi avant de penser à une augmentation de salaire».

La prolifération du travail précaire, source d'insécurité et de pauvreté, ne donne aucun signe de ralentissement, bien au contraire, démontre Marcel Pepin, aujourd'hui professeur en relations industrielles à l'Université de Montréal.

C'est ainsi qu'au Québec, le pourcentage des salariés à plein temps est passé de près de **70% en 1951** à tout juste **50% trente ans plus tard** (42% chez les femmes), le reste regroupant les temps partiels, occasionnels, etc.

Il souligne qu'en 1981, **72%** des travailleurs à temps partiels qui tiraient tous leurs revenus annuels de leur emploi ont gagné **moins de \$5,000, et un autre 20% entre \$5,000 et \$10,000.**

### Qui, à part les syndicats?

«Se pourrait-il que la situation continue à se dégrader et que les emplois précaires aillent constamment en augmentant?, se demande Marcel Pepin. Il serait difficile d'affirmer le contraire à moins de changements drastiques de politique. Et, suivant certaines études, la situation pourrait devenir encore plus critique s'il n'y a pas réduction du temps de travail. (...) Une action concertée de tous les syndicats s'impose pour obtenir cette diminution du temps de travail».

### Salaire au rendement et travail partagé

En faisant un survol des différents modes de rémunération qui se sont répandus au cours des dernières années, Marcel Pepin a réaffirmé que si le salaire au rendement ne touchait plus,

du moins aux États-Unis, que 18% de la main-d'œuvre (en 1980), au lieu de 30% (en 1945), «cette forme de rémunération est encore trop répandue, elle est à proscrire et les syndicats doivent continuer leur lutte dans ce sens».

Quant au travail partagé sur une base volontaire, «dans la mesure où la reprise économique continuera, il ira en décroissant et devrait même disparaître», estime-t-il.

### La «participation»

«La principale conséquence des programmes de participation aux profits, analyse par ailleurs l'ancien président de la CSN, c'est qu'ils amènent les travailleurs à épouser la logique des investisseurs (rentabilité, maximisation des profits, diminution des coûts de main-d'œuvre). Le but premier de l'employeur d'augmenter la productivité est à l'origine de la mise sur pied des régimes de participation».

Il ne faudrait pas oublier, rappelle-t-il, qu'il existe aussi une autre forme de «participation» qu'il faudrait même privilégier, celle-là répandue à travers le Québec et l'Amérique du Nord: la participation à la détermination des

conditions de travail, ce qui s'appelle la «négociation collective».

Qui plus est, «une des caractéristiques du Québec (et du Canada), c'est que les programmes de participation à la propriété s'adressent aux cadres, et non aux travailleurs comme aux États-Unis».

Marcel Pepin a également mis en lumière le faible pourcentage de travailleurs et travailleuses du Québec qui participent à un régime supplémentaire de rentes: 45.8% en 1984 (37.1% chez les femmes). Dans le commerce de gros et de détail: à peine 15%.

### Reprendre du pouvoir

En conclusion, Marcel Pepin a souligné l'urgence pour les syndicats de «reprendre du pouvoir, sinon, le prix à payer sera une détérioration plus grande des conditions de travail et de vie de l'ensemble de la population. Une concertation plus grande entre les diverses organisations syndicales du Québec et du Canada (et des États-Unis si les négociations sur le libre-échange aboutissaient) pourrait être bénéfique si l'on s'entendait minimalement sur des objectifs communs».

## TOUJOURS LES MÊMES VIEUX OBJECTIFS:

# Tout contrôler et maximiser les profits

**«Flexibilité», «polyvalence», «élimination des rigidités», «compétitivité», «productivité», «rentabilité», «cercles de qualité de vie au travail», «nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines», etc. Des mots et des notions, parmi d'autres, devenus (ou revenus!) à la mode au cours des récentes années et qui, au bout du compte, visent tous le même vieil objectif: maximiser les profits.**

**C'**est une synthèse très élaborée des «Nouvelles stratégies patronales de gestion et leurs impacts possibles sur les conditions de travail» qu'ont présenté aux participant-e-s du Colloque Gérard-Picard MM. Gilles Ferland et Guy Bellemare. Le premier, ex-conseiller syndical à la FESP, est aujourd'hui professeur en relations industrielles à l'Université Laval et le second est étudiant au doctorat en sociologie, à l'UQAM.

### Le mot-clé: flexibilité

Si le mot lui-même est quelque peu nouveau en relations de travail, ce n'est cependant pas d'aujourd'hui que les employeurs cherchent à contrôler au maximum la production et la vente de leurs produits, et les conditions dans lesquelles elles s'exercent, rappellent Gilles Ferland et Guy Bellemare dans leur exposé. Seuls les moyens d'atteindre cet objectif ont évolué.

L'implantation des **changements technologiques** est un de



Gilles Ferland

ces nouveaux moyens, et son impact sur les travailleurs et les travailleuses est **«dans une certaine mesure fonction du style de gestion de l'employeur en matière d'organisation du travail»**. Celui-ci peut en effet choisir, lorsqu'il procède à une telle implantation, soit la **déqualification** de ses employés, soit une **requalification de leur travail**.

La première voie est celle qui prédomine chez les employeurs québécois, soulignent MM. Ferland et Bellemare dans leur exposé: *«Des entreprises semblent préférer perdre certains gains de productivité pour éviter d'accorder aux salariés plus de contrôle et de pouvoir sur le processus de production»*.

Cette tendance permet de craindre *«d'assister à une recomposition du salariat industriel, (...): d'un côté, on aura des catégories d'emplois gratifiants, requérant des niveaux élevés de qualifications et donc, bien rémunérés; de l'autre, des catégories d'emplois spécialisés, peu rémunérés et n'offrant que peu de chances d'avancement»*.

### La gestion de la production

Des quatre principaux nouveaux systèmes de gestion de la production examinés par les conférenciers (le sys-

tème **«Just In Time»** – fortement implanté au Japon, et dont il faut prévoir son développement en Occident –, les **cercles de qualité, les modules de production et la réduction de la longueur des chaînes d'assemblage**), il faut retenir qu'ils visent notamment à permettre aux employeurs de disposer d'une main-d'œuvre plus polyvalente et jouissant de moins d'autonomie au travail, de bénéficier aussi de plus de flexibilité dans l'organisation du travail, et de diminuer le nombre et la structure des emplois, particulièrement dans les deux derniers exemples. *«Ainsi, écrivent MM. Ferland et Bellemare, ces deux nouveaux modes de gestion de la production s'accompagnent souvent d'un décloisonnement des métiers, de la création de super-métiers et de la disparition des emplois non spécialisés tels les manœuvres, le tout dans le but d'éliminer les temps morts dans la production»*.

### La gestion des ressources humaines

Les nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines les plus à la mode *«font appel à la collaboration des travailleuses et des travailleurs pour augmenter la productivité, la qualité du*

*produit et la rentabilité de l'entreprise»*. Encore là, la polyvalence des travailleurs constitue une préoccupation prépondérante des employeurs qui les mettent en pratique.

Ce qui n'exclut pas le désir de «marginaliser» le syndicat, quand il y en a un: là où on implante des **«groupes de travail semi-autonomes»**, c'est-à-dire des groupes de travailleurs et travailleuses qui organisent leur travail librement entre eux, sans responsable hiérarchique, on constate de sérieux impacts de cette stratégie sur l'exercice de l'action syndicale, jusqu'à des modifications à la convention collective. *«Les employeurs développeraient une tendance à dialoguer directement avec les salariés sans passer par le canal syndical.»*

### «Qualité»... ou «quantité»?...

Quant aux **cercles de qualité**, disent MM. Ferland et Bellemare, *«dans tous les cas où ils fonctionnent pendant un certain temps (...), ils deviennent rapidement des cercles de quantité. (...) Aucune étude ne démontre que l'implantation des cercles de qualité a permis d'accroître la sécurité d'emploi des travailleurs»*.

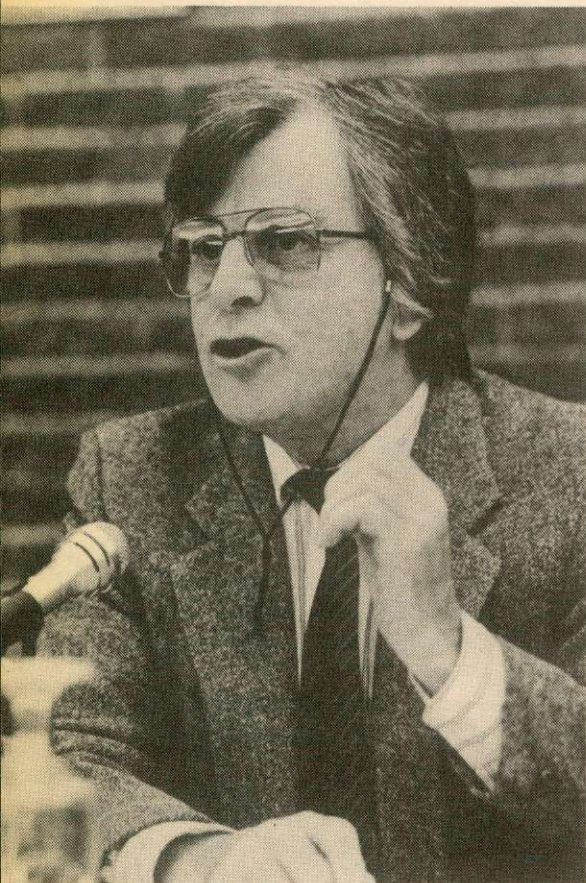
Les programmes de **qualité de vie au travail (Q.V.T.)**, poursuivent les conférenciers, sont *«un concept fourre-tout (...) qui ne remettent pas en question la hiérarchie du travail ou la relation de pouvoir entre les travailleurs et les employeurs. Citant une étude de l'Américain M. Parker, ils rappellent qu'au contraire du syndicalisme, les programmes de Q.V.T. «prônent la compétition entre les travailleurs d'unités de travail différentes, d'établissements ou d'usines différentes. De même, la signification du «nous» change. Ce n'est plus le syndicat, mais l'entreprise locale et même l'unité de travail qui deviennent ce «nous».*

### Une contre-stratégie syndicale

Ce même Parker, soulignent-ils, propose notamment comme contre-stratégie syndicale aux programmes de Q.V.T. la prise en main dudit programme par le syndicat de telle sorte qu'il fonctionne dans le sens des intérêts syndicaux: *«Souder les objectifs de la Q.V.T. à ceux du syndicat plutôt qu'à ceux de la compagnie, c'est-à-dire utiliser la structure de Q.V.T. pour monter un réseau efficace de délégués syndicaux et mettre l'accent sur tous les problèmes reliés à la sécurité d'emploi et la vraie qualité de vie au travail»*.

# Danger: le «tous pour un» sans le «un pour tous»

**Pour Fernand Morin, la philosophie du néo-libéralisme, ancrée sur l'individualisme à tout crin, et qui s'est considérablement immiscée dans nos lois de toutes natures depuis quelques années, menace de nous ramener «à l'utopie de l'égalité juridique du 18<sup>e</sup> siècle. Alors, et pour un temps seulement, l'action syndicale serait atrophiée, en ce sens qu'elle serait strictement mise à la disposition de chacun; ce ne serait que du «tous pour un» sans le précédent essentiel de «un pour tous».**



Fernand Morin

Intitulée «**Les nouveaux conflits de travail. Quels conflits et entre qui?**», la conférence du professeur Fernand Morin, du département de relations industrielles de l'Université Laval, a, en quelque sorte, prolongé celle de ses confrères Gilles Ferland et Guy Bellemare.

Au-delà de l'isolement des travailleurs et travailleuses recherché par les employeurs sur les lieux de travail, Fernand Morin a poursuivi avec l'analyse de la réponse législative et juridique à ce phénomène du néo-individualisme issu du néo-libéralisme.

«On a ajouté (aux lois) toute une série de dispositions législatives conférant des droits individuels au-delà et

hors du cadre collectif, c'est-à-dire sans égard aux syndicats», affirme M. Morin.

Bien sûr, en 1977, les syndicats ont gagné deux notions importantes dans le Code du travail, souligne-t-il: la «formule Rand» et la «loi anti-scab». Mais en contre-partie, le législateur y a inséré des dispositions par lesquelles il ouvrait la porte à une espèce de «mise sous tutelle publique» des syndicats.

À cela se sont ajoutés, au cours de la dernière décennie, plusieurs «mécanismes de justice et de recours permettant à chaque individu de faire valoir directement leur droit», que ce soit dans le code du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la Charte des droits et libertés de la personne, etc.

## Droits individuels vs droits collectifs

Or, souligne Fernand Morin, une vieille règle de droit, si on l'applique au domaine des relations de travail, signifierait que «si un salarié dispose d'un droit ou d'une liberté individuelle expressément garantis, le groupe et les institutions collectives de ce même salarié ne sauraient par la suite contredire ou nier directement, ni même indirectement, ces mêmes droits individuels. Cette implacable vérité est d'autant plus importante et sérieuse qu'historiquement, les droits collectifs des syndicats furent conférés comme moyens substitutifs à l'exercice des droits individuels».

Une telle approche juridique, juxtaposée aux nouvelles réalités du monde du travail où les disparités de groupes ou de sous-groupes de travailleurs s'amplifient, risque d'avoir des impacts directs sur la vie syndicale. Entre autres, la difficulté «d'élaborer des revendica-

tions uniformes simples parce que les problèmes soulevés seront alors fort complexes et disparates et qu'il peut être encore plus ardu d'obtenir d'un tel groupe une cohérence, une solidarité active et dynamique». Que l'on songe également, par exemple, aux implications juridiques sur les droits «individuels» des programmes d'accès à l'égalité ou du droit de retour à l'emploi de l'accidenté du travail. Autant de foyers potentiels de conflits entre les individus et la collectivité dans lesquels le syndicat devrait jouer un rôle «important et délicat: celui de conciliateur entre ces salariés et celui de préparer l'ensemble des travailleurs du groupe à de telles éventualités».

## La sollicitude des tribunaux

Compte tenu des tendances néo-libérales fondées sur l'individualisme et constatées dans la société québécoise ces dernières années, compte tenu aussi des nouvelles stratégies de gestion du personnel du patronat qui mettent l'accent sur l'individu et qui visent à court-circuiter le syndicat («on met à la disposition du salarié une brochette de «confessionnaires» servis à la moderne»), et compte tenu, enfin, de la «sollicitude caractéristique des tribunaux à l'endroit des droits individuels des salariés parce que les juges sont plus familiers à l'approche individuelle que collective», il y a de quoi s'inquiéter.

Une récente décision de la Cour suprême du Canada, basée sur une approche individualiste et stipulant que le droit d'association garanti dans la Charte canadienne des droits ne comprend pas la liberté de négociation ni la liberté de faire la grève, pourrait même éventuellement conduire à remettre en cause la «formule Rand». «Il est possible que ce débat soit l'objet de nombreux jugements au cours de la prochaine décennie, pense M. Morin. Il devient donc nécessaire que le mouvement syndical tente de convaincre non seulement quelques juges, mais le public en général de la nécessité démocratique des syndicats, de ces intermédiaires entre l'État, les employeurs et les salariés».

# Fiers de l'être, mais gênés de le dire

par Thérèse Jean

La place des professionnel-le-s à la CSN a toujours été un sujet faisant partie de notre actualité syndicale.

Nouvelles CSN a invité des professionnel-le-s à participer à une table ronde pour discuter de la ou des «problématiques professionnelles» et également de leur apport au mouvement syndical.

Ont participé à cette table ronde: Hugues Bergeron, criminologue au CLSC Rosemont; Pierre Venne, agent de relations humaines au CSSMM; André Cédilot, journaliste à La Presse; François Boileau, avocat à l'aide juridique; Madeleine

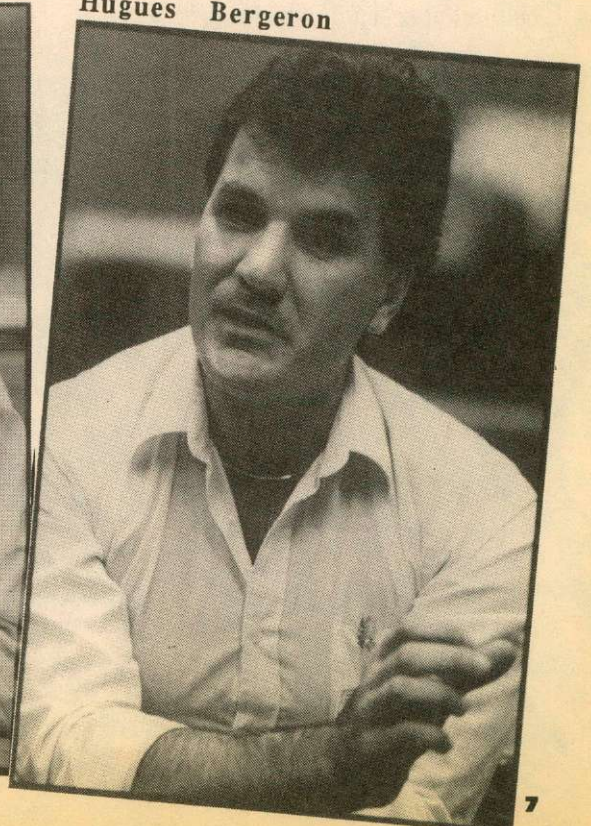
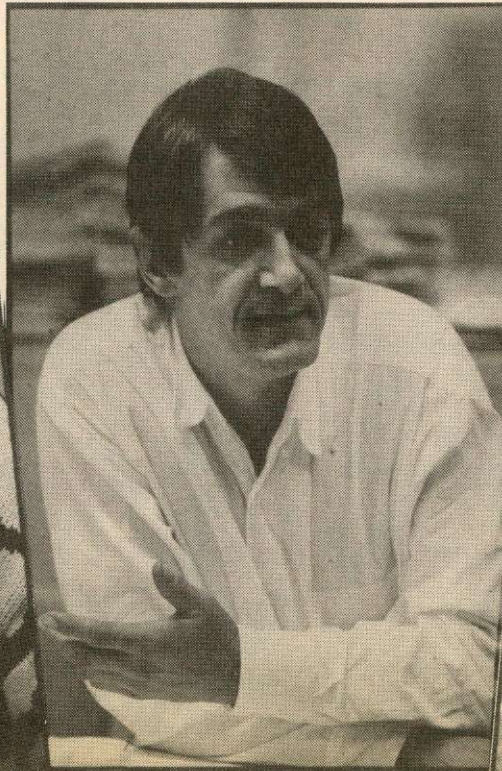
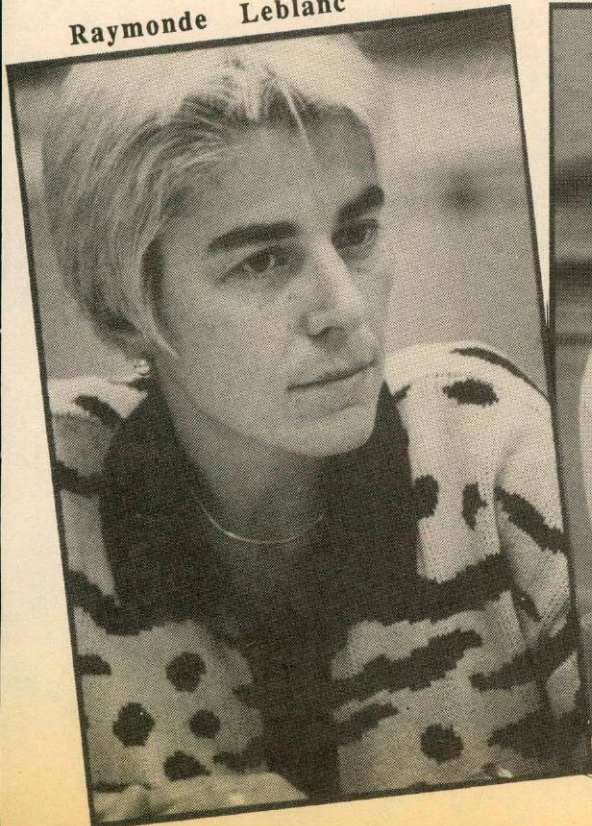
Ferland, enseignante au Cegep Montmorency; Louise Troallen, ergothérapeute; François Larmarche, coordonnateur du service de recherche et animateur de la table ronde; Richard Lapointe, conseiller syndical au service d'organisation; Anne Pineau, avocate au service juridique de la CSN; et Raymonde Leblanc, économiste et conseillère syndicale au Comité de coordination des négociations du secteur public.

Les opinions émises par les participantes et les participants l'ont été à titre personnel. En voici un résumé. Veuillez noter que pour les besoins de la rédaction, le masculin englobe le féminin.

Raymonde Leblanc

Richard Lapointe

Hugues Bergeron



« Je suis fier d'être professionnel. Je n'ai pas de fleuron spécial, j'aurais pu être autre. Mais je l'ai choisi. J'ai été formé en conséquence. Aujourd'hui, il existe une certaine peur de le démontrer. Je suis gêné de le dire. Je ne suis pourtant pas un professionnel avec un grand P. Pourquoi me regarde-t-on de travers comme ça? »... « Il y a une image et un mythe entourant les professionnels à opposer. Pourquoi ne ferais-je pas du piquetage habillé de ma toge avec une pancarte à la main? Oui, je suis un professionnel. Mais je suis aussi un salarié et j'ai aussi un boss. »

### Le « syndrome » professionnel

Professionnel. Fier de l'être. Puis, tout à coup, bang! Une cassure. Peur de le dire. Une certaine retenue d'avouer, aux hasards des rencontres, ce qu'on fait dans la vie. Pis encore, gêne de s'affirmer comme tel auprès d'autres syndiqués.

Autrefois, les professionnels, par définition, ceux qui avaient une job libérale, bien que reconnus comme étant anti-syndicaux, méritaient le respect de tout le monde. Les réalités sociales aujourd'hui sont bien différentes. Aux médecins, aux notaires, aux notables sont venus s'ajouter d'autres types de professionnels. Ceux-là issus de l'époque de la « Révolution tranquille » et dont l'arrivée a été principalement permise par le développement des services publics.

Des professionnels syndiqués, porteurs de valeurs nouvelles, qui ont contribué de façon importante au développement culturel et social du Québec.

Perçus dans les années soixante et suivantes comme des gens porteurs de changements, un revirement de situation s'est produit. Là, on a plus l'impression que la perception de la population vis-à-vis des professionnels syndiqués dépend de leur degré de mépris et de préjugés.

Que sont les professionnels devenus? Des « has been », de nostalgiques soixante-huitards? ou tout simplement... du monde, comme les autres, blessés dans leur condition sociale et leur statut. Que s'est-il produit pour que les professionnels aient cette impression amère qu'ils sont un mal dont il faut s'accommoder ou encore... le fait d'une excroissance syndicale? Quel est l'écart entre la perception qu'ils ont d'eux-mêmes et celle des autres?

### La problématique professionnelle: une réalité mouvante

Si, en théorie, les critères permettant d'identifier le caractère professionnel d'un travail se basent sur la scolarisation, l'autonomie dans le travail et le contrôle sur sa propre qualité de travail, en pratique, il en va autrement. Ces critères deviennent de plus en plus fragiles.

Il faut voir comment de nouvelles réalités sociales sont maintenant établies. Pour les professionnels syndiqués du réseau de la santé et des services sociaux, ces nouvelles réalités ont transformé le travail et jusqu'à un certain point effritent le caractère professionnel du travail. Par exemple, le support familial, autrefois si présent, aujourd'hui l'est moins. Les conséquences sont directes. La clientèle est

alourdie. Il y a des listes d'attente, des urgences. En filigrane, constamment, des coupures dans les ressources et une augmentation graduelle des besoins de la population.

« Si j'avais à choisir le temps à mettre pour mes dossiers, il serait bien différent de celui qui m'est donné administrativement. Je me sens plus comme un producteur de services que quelqu'un qui peut intervenir utilement auprès de ceux qui en ont besoin et pour qui j'ai choisi d'être formé. »

Une impression qui se généralise dans tous les autres secteurs professionnels syndiqués. La réalité, c'est celle du « case load ». Une charge de travail qui interfère, qui rend fragiles les critères professionnels d'un travail. On est atteint aussi du courant de productivité. Dans un tel contexte, comment faire pour conserver sa compétence professionnelle? Comment arriver à fournir une prestation de qualité? Mais en toile de fond, la zone de non-dit, celle du sentiment de la perte de son utilité sociale, de son apport social.

### Des besoins importants

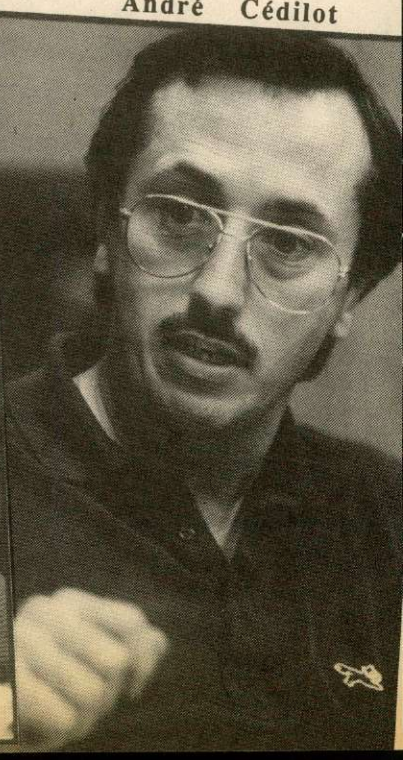
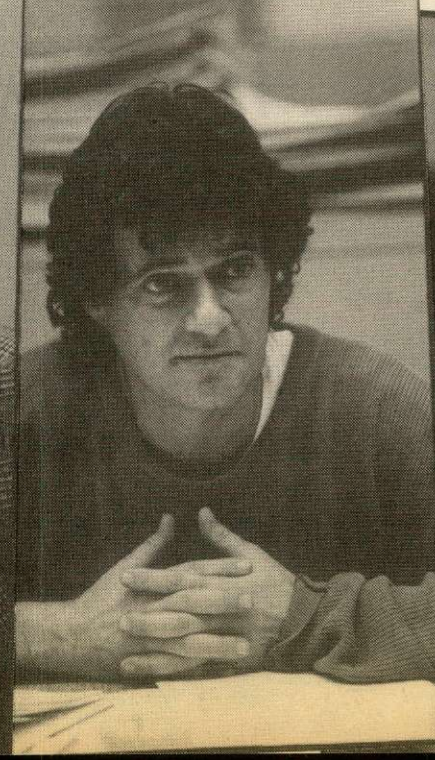
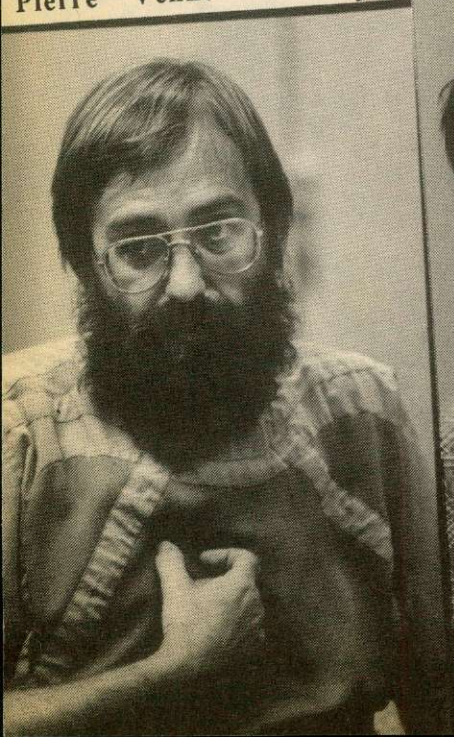
Actuellement, des professionnels sentent le besoin d'augmenter leur niveau de scolarité pour mieux accomplir leur travail. Mais cela développe l'appétit de la partie patronale et crée tout un imbroglio au niveau des exigences demandées. Cela donne lieu à tout le phénomène de la déqualification. Pour certaines classes de professionnels, on demande plus de scolarité (bacc, maîtrise); pour d'autres, on la diminue (DEC). Pourtant, la nature du travail, elle, ne change pas.

Anne Pineau

François Lamarche

André Cédilot

Pierre Venne





La formation? *«Oui, elle est nécessaire et indispensable dans notre travail parce que la profession évolue. Dans mon milieu, il a fallu se battre pour obtenir la formation en cours d'emploi. Il a fallu défendre le point de vue que si tu n'es pas avec un client, c'est que tu peux être en formation et que tu travailles pareil.»*

«Les professionnels sentent le besoin d'évaluer leur travail, mais lorsqu'on nous parle d'évaluation, c'est souvent parce qu'on est près d'être congédié. Jamais parce qu'il pourrait être utile de nous apporter un soutien dans notre travail.»

### **Se relégitimer, se revaloriser**

De moins en moins autonomes, de moins en moins capables de fournir un travail de qualité, les professionnels se sentent de plus en plus perdants au travail, parce que de plus en plus dévalorisés dans le travail qui leur est demandé d'accomplir. Une dévalorisation qui se répercute sur le plan syndical parce qu'on a le sentiment que ses besoins ne sont pas pris en compte. Le mouvement syndical n'est pas imperméable aux courants qui traversent la société. Il en fait aussi partie.

*«Il y a une éducation syndicale à faire, de part et d'autre. Parce que t'es professionnel, on considère que t'as tout.*

*Il est moins légitime de se plaindre. On nous laisse entendre que notre échelle salariale est assez élevée. Cependant, on oublie de relativiser les choses. Par exemple, on oublie de parler de la précarisation du travail qui affecte autant les professionnels que les autres catégories de travailleurs.*

*Aucune raison ne peut justifier*

*qu'on gèle mon salaire ou encore qu'on me consente une augmentation en-deça du coût de la vie».*

Au niveau des conditions de travail, les professionnels considèrent avoir, en ce qui regarde la négociation, accompli tout le travail de brousse (congé de maternité, avantages sociaux, régime de retraite, etc.). Maintenant, on estime qu'il faut adapter ses conventions collectives à une nouvelle ère. Celle qui tient compte de l'évolution sociale, de la transformation de la main-d'œuvre, de nouvelles réalités dans l'organisation du travail. Les demandes des professionnels à ce compte devront s'articuler autour de la formation, l'autonomie professionnelle, les plaintes pénales susceptibles de découler de leur travail. Des demandes, des besoins qu'on considère tout aussi importants que les besoins et les demandes de d'autres catégories de travailleurs. Des besoins différents, certes, mais qui méritent d'être pris en compte.

### **Un tournant syndical souhaité?**

Oui, les professionnels ont leur place dans une centrale syndicale comme la CSN. On sent plus de considération pour les préoccupations professionnelles quelque soit le secteur. Mais tout n'est pas gagné.

Il faut faire connaître les problèmes que vivent les professionnels dans leur travail. Les professionnels ne sont pas une «race» à part.

Quelle est donc alors la contribution originale que les professionnels peuvent apporter au mouvement syndical, en particulier la CSN?

Là-dessus, la réponse est sans équivoque: «la pluralité». Un pluralisme qui est indispensable à la CSN, ce qui fait aussi sa qualité. Sinon, ce n'est plus la même CSN.

Une autre contribution: celle du savoir-faire. Que ce soit dans le domaine des communications, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, la contribution des professionnels est là, bien présente. La politique de la santé et des services sociaux, toute l'argumentation et la compréhension du dossier du libre-échange, à titre d'exemples, n'auraient pas été les mêmes sans la contribution des professionnels.

*«Pour qu'une société accède à un minimum de qualité de vie, il faut avoir accès à la culture. Plusieurs s'en contrefoutent, pour d'autres considérations, peut-être, mais cela brise aussi le syndicalisme».*

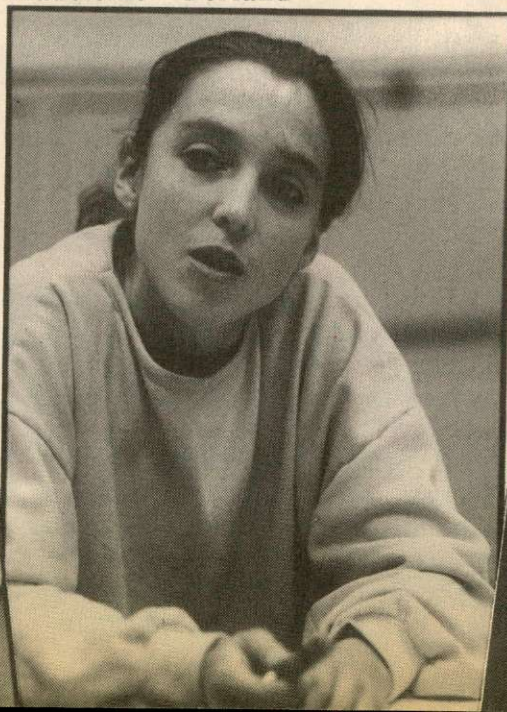
Pourquoi, y a-t-il des préjugés à l'endroit des professionnels et pas à l'endroit de d'autres catégories de travailleurs? Il y a là tout un système de valeurs qui est touché. Dans la mesure où une organisation syndicale s'approprie de toutes les valeurs, qu'elle laisse exprimer une pluralité d'idées, ne se renforce-t-elle pas par la même occasion, ne développe-t-elle pas plus de complicité, de solidarité entre les groupes qu'elle représente?

Les professionnels estiment important que le mouvement syndical, en particulier la CSN, prennent en charge leurs préoccupations qui sont autant de préoccupations pour la qualité des services et la qualité du travail: *«quand on parle qualité de travail et de services, nous nous considérons tout aussi syndiqués et solidaires des autres syndiqués».*

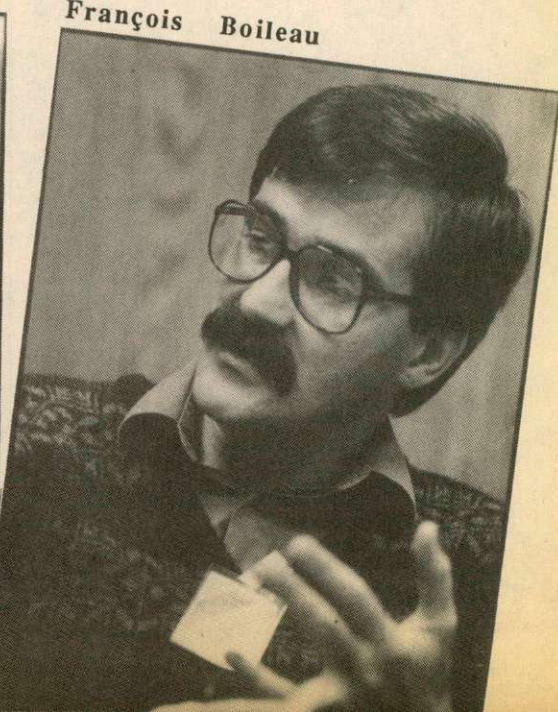
Louise Troallen



Madeleine Ferland



François Boileau



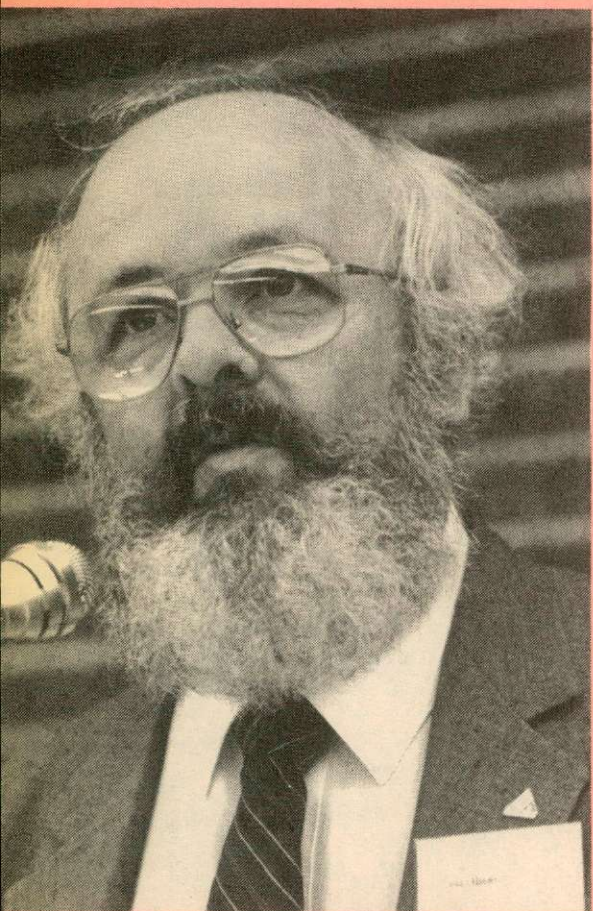
## Coup d'œil sur la FTPF à la veille de son congrès

# «Déjà des résultats, mais il faut rester vigilants»

—Georges Cantin

par Henri Jalbert

Au terme du prochain congrès de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF-CSN), qui se tiendra à Chicoutimi du 19 au 24 octobre, Georges Cantin quittera le poste de président qu'il assume depuis 1975. Travailleur à l'usine Domtar (planche isolante) de Donnacona, il mettra ainsi fin à une séquence de douze ans à la présidence de la plus ancienne fédération de la Confédération des syndicats nationaux, laquelle fête d'ailleurs sa cinquantième année d'existence.



Georges Cantin

Dans cette fédération, les deux derniers congrès ont été axés sur la création d'emplois et la nécessité de prendre ses responsabilités face à la situation de chômage chronique qui s'est développée durant la récession, situation qui a frappé les jeunes de façon sévère. Cela s'est traduit par un effort à l'intérieur des syndicats pour une meilleure distribution de la richesse, le maintien des emplois existants et la création de nouveaux emplois.

«Par rapport à certains autres secteurs, comme les services par exemple, le secteur de l'industrie papetière et forestière est un secteur économiquement fort. Nous devons donc faire des percées pour nous, mais aussi pour les autres. Il faut que dans la société, les plus forts fassent des percées pour que les autres puissent à leur tour en profiter», déclare le président Cantin.

### Dix ans

«Cela s'est traduit, poursuit-il, par plusieurs batailles dans l'ensemble de nos syndicats pour la réduction du temps de travail, l'arrêt du temps supplémentaire obligatoire, des préretraites. Ce qu'on a commencé en 1983, on s'est donné dix ans pour le réaliser. Mais on commence déjà à en sentir les effets dans plusieurs milieux de travail. C'est ainsi qu'en maints endroits, des discussions très sérieuses se déroulent maintenant avec les parties patronales sur toute la question de la réduction du temps de travail.»

### Le reboisement

«Par contre, il nous faut faire attention, car si notre secteur est économiquement fort, il y a cependant des problèmes importants au niveau de la ressource. Le reboisement, par exemple, ne donne pas les résultats escomptés, et un jour, dans dix ou quinze ans, peut-être, on risque d'en avoir des répercussions jusque dans les usines. Il nous faudra continuer d'être vigilants si on veut éviter une telle situation.

«C'est ainsi qu'en forêt, actuellement, les travailleurs à forfait paient le gros prix pour certaines mesures prévues par la nouvelle Loi sur les forêts du Québec: par des réductions de salaires résultant, par exemple, des modifications aux méthodes de coupe. On peut s'attendre à ce que les travailleurs forestiers ripostent très sévèrement au cours des prochaines années.»

### Le meuble

Par ailleurs, le président de la FTPF souligne qu'il faudra également surveiller de près, au cours des prochains mois, tout ce qui se passe dans les usines de meubles, un secteur qui s'est développé beaucoup à la FTPF avec l'arrivée de plusieurs nouveaux syndicats.

«Ce secteur connaît actuellement de grosses difficultés, et l'entente de libre-échange entre le Canada et les États-Unis risque de chambarder encore davantage cette industrie», prévoit Georges Cantin

### Congrès d'orientation à venir

Le congrès de cette année, même s'il est dans la continuité des deux derniers congrès, portera cependant particulièrement sur une réorganisation budgétaire de la fédération, afin de faire face aux problèmes financiers conséquents à la crise économique que tout le monde a connue dans la première demie des années '80. Sur ce sujet, le Congrès de la FTPF aura à trouver une solution unitaire.

Par ailleurs, l'exécutif proposera la tenue d'un congrès d'orientation de la fédération le printemps prochain.

# CONTRENER LES RECVLS DE LA CSST!

«Elles ne s'améliorent pas, au contraire! a-t-elle répondu. Les statistiques publiées par la CSST font état d'augmentations annuelles du nombre de réclamations. La crise y est pour beaucoup dans ce phénomène; elle a entraîné un resserrement dans les conditions de travail, c'est-à-dire que les restrictions budgétaires se sont traduites pour les employé-e-s par des coupures de postes et une augmentation de la charge de travail, donc du stress et de la fatigue...

«Les employeurs profitent largement de la situation. Les revendications en matière de santé-sécurité, ça coûte toujours trop cher, ça risque même parfois de faire fermer l'entreprise! Pour les employés qui sont confrontés à ce genre de chantage et qui vivent des conditions de travail impossibles, c'est un drame, surtout dans les petites boîtes!

## La pointe de l'iceberg

«Et encore, poursuit-elle, il faut se méfier des statistiques de la CSST! Elles ne tiennent pas compte des accidents – et surtout des maladies – non déclarés ou non reconnus. Prenons les problèmes de santé liés à la ventilation dans les édifices hermétiques publics et privés: n'est il pas anormal que des employé-e-s aient des gripes à répétition? Pourtant, elles sont encore et toujours considérées comme des problèmes personnels!

«En fait, les accidents du travail ne sont que la pointe de l'iceberg, c'est-à-dire qu'ils ne représentent que ce qui est retenu par la CSST. Mais plus on sera vigilants pour défendre nos droits, et plus on découvrira des maladies non encore reconnues ni indemnisées...»

## Une affaire syndicale

Nous avons demandé à Mme Lamontagne si, au fil des années, les lois 17

La semaine nationale CSN de santé-sécurité au travail, c'est l'occasion idéale pour faire le bilan des luttes passées et tracer les perspectives des années futures. Nouvelles CSN a rencontré la vice-présidente Céline Lamontagne et lui a demandé comment se portent la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs en 1987.



et 42 (voir encadré) avaient introduit des changements favorables aux travailleurs: «Dans les deux cas, a-t-elle déclaré, la CSN s'est montrée critique lors de leur adoption. Mais il faut reconnaître que la loi 17 initiait un changement fondamental, dans le sens où elle était basée sur la notion de concertation, et qu'elle était la première à parler de prévention; malheureusement, seuls les secteurs reconnus prioritaires par la CSST ont droit à un programme de prévention. Pourquoi pas tous les secteurs?

«Une des conséquences les plus regrettables de la loi 17 a été de marginaliser la question de la santé-sécurité au travail, d'en faire une affaire de spécialistes, alors que c'est essentiellement une affaire syndicale! Heureusement, il y a actuellement une volonté de prise en charge de cette question par toutes les structures syndicales. C'est un aspect sur lequel nous insistons beaucoup à la CSN lors des sessions de formation en santé-sécurité...

## Des connivences avec le patronat

«Quant à la loi 42, poursuit la vice-présidente, elle fait l'objet d'une bataille sans fin! Nous, nous estimons qu'elle ne va pas assez loin, mais le patronat mène une campagne tous azimuts contre elle parce que, prétend-il, elle coûte trop cher! Le pire, c'est que la CSST n'est pas loin de penser cela, elle aussi...

«En effet, elle a resserré considérablement sa politique d'application des lois, et elle a distribué aux fonctionnaires des manuels de gestion dans ce sens. Par exemple: selon une clause de la loi 42, lorsqu'un travailleur subit un accident qui l'empêche de travailler, l'employeur doit lui payer ses 14 premiers jours (que la CSST lui remboursera), même s'il doit être mis à pied pendant ce 14 jours. Or, beaucoup d'employeurs refusent de payer.

«La CSN a déjà contesté ce fait à plusieurs niveaux: elle a perdu devant le Bureau de révision, mais elle a gagné devant la Commission d'appel et la Cour supérieure. Pourtant, en dépit de la décision de tribunaux supérieurs, la CSST continue d'appliquer sa propre décision!»

## Moins 10% de quoi?

La campagne du «moins 10% d'accidents de travail» lancée par la présidente

de la CSST, Mme Monique Jérôme-Forget, n'impressionne pas Céline Lamontagne: «Mme Forget, réplique-t-elle, n'a pas caché qu'elle veut diminuer les coûts d'indemnisation, et on en voit les conséquences dans les politiques restrictives qui sont appliquées actuellement. Ce qui est à craindre, donc, c'est que dans les faits, la CSST aille dans le sens d'une diminution, non pas des accidents, mais des réclamations!

«Par ailleurs, la multiplication des contestations allonge les procédures et monopolise nos énergies et nos ressources. Or, à l'heure actuelle, les gros employeurs s'entourent de firmes d'avocats spécialisés en santé-sécurité, comme ils l'ont fait par le passé pour les autres types de griefs. Il est donc à prévoir que nous aurons à nous battre farouchement et à nous armer de patience pour préserver nos droits!»

### Un dossier qui va s'amplifiant

La vice-présidente responsable de la santé-sécurité constate que ce dossier a pris beaucoup d'ampleur à la CSN, ces dernières années: «Les formateurs et formatrices en santé-sécurité sont maintenant beaucoup plus nombreux, dit-elle, et ils forment des militant-e-s; au service du génie industriel, 95% du temps est consacré à ce dossier...

«Ces dernières années, la CSN a ajouté beaucoup de ressources à la défense des accidenté-e-s du travail. C'est que la loi 42 a créé des Bureaux de révision tripartites: le président, l'assesseur syndical et l'assesseur patronal; comme ces bureaux avaient à interpréter une nouvelle loi, la CSN a estimé important d'y assurer une présence de qualité, afin d'établir une jurisprudence souple et favorable aux travailleuses et travailleurs. D'où la décision de former une équipe de quatre assesseurs réguliers avec un coordonnateur pour siéger aux Bureaux de révision, et d'entraîner plusieurs dizaines de militant-e-s à faire ce travail.

### Une décision encore chaude

«La centrale a aussi alloué un budget d'aide aux syndicats qui ont à payer des expertises médicales. Et je profite de l'occasion pour faire connaître une décision du tout dernier bureau confédéral: il a été décidé d'appuyer financièrement les syndicats qui plaident eux-mêmes leurs causes devant le Bureau de révi-



décision, c'est d'avoir un jour des syndicats capables d'assumer eux-mêmes le soutien complet de leurs membres accidentés du travail.

«À l'heure actuelle, beaucoup de syndicats ont des militant-e-s expérimentés; mais ils sont aux prises avec d'énormes problèmes financiers, parce que les causes ne cessent de se multiplier. C'est pourquoi le prochain Congrès de la CSN incitera les syndicats à négocier dans leurs conventions des clauses permettant la libération de militant-e-s à cette fin, et limitant les contestations patronales.

### Au programme: la prévention...

«Maintenant que nous sommes bien équipés pour défendre les accidenté-e-s, poursuit Céline Lamontagne, nous allons nous pencher sur la définition d'une politique de prévention: ce sera une de nos tâches majeures pour l'année qui vient.

Dans ce domaine, l'accent ne sera jamais trop important. Dans tous les secteurs et à tous les niveaux, car nous considérons que la loi doit s'appliquer de manière uniforme. Tous les secteurs, sur ce plan, sont des secteurs prioritaires.

Lors du prochain Congrès, nous allons identifier des pistes qui aideront les syndicats à s'attaquer aux causes des accidents et maladies du travail. «Il faut en arriver à outiller les syndicats de telle sorte qu'ils soient capables, lorsqu'ils sont confrontés à une maladie très répandue parmi leurs membres (les maux de dos par exemple), d'analyser eux-mêmes leur milieu de travail pour en trouver la ou les causes.

### ...et les outils pour la faire!

«Nous consacrons actuellement beaucoup d'énergies à préparer pour les syndicats des instruments et des outils qui les aideront à prendre en charge la santé et la sécurité de leurs membres: le guide d'action syndicale, qui sortira ce mois-ci, le guide de négociation et la brochure sur la ventilation, qui seront publiés bientôt, un colloque sur la ventilation, qui se tiendra l'an prochain...

«Ce sont là nos priorités pour l'année, de conclure Céline Lamontagne, sans pour autant négliger celles d'autrefois: nous allons tenter d'améliorer encore nos services à ceux et celles qui ont perdu, à cause de leur travail, leur santé ou leur intégrité.»

### Repères

#### Loi 17:

Loi sur la santé et la sécurité du travail, 1979

#### Loi 42:

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, 1985

#### Bureau de révision:

créé par la loi 42, il a compétence exclusive pour connaître et disposer de toute demande de révision faite en vertu de cette loi.

sion. Bien sûr, il faudra se conformer à certaines règles: suivre des sessions de formation, participer à des rencontres de soutien, etc. L'objectif visé par cette

Propos recueillis par  
Lucie Laurin

nouvelles

CSN



**SPÉCIAL**

# VENTILATION

**Au sommaire:**

Le syndrome  
des tours à bureaux:  
un phénomène inquiétant  
qui ne cesse de croître  
Pages 2 et 3

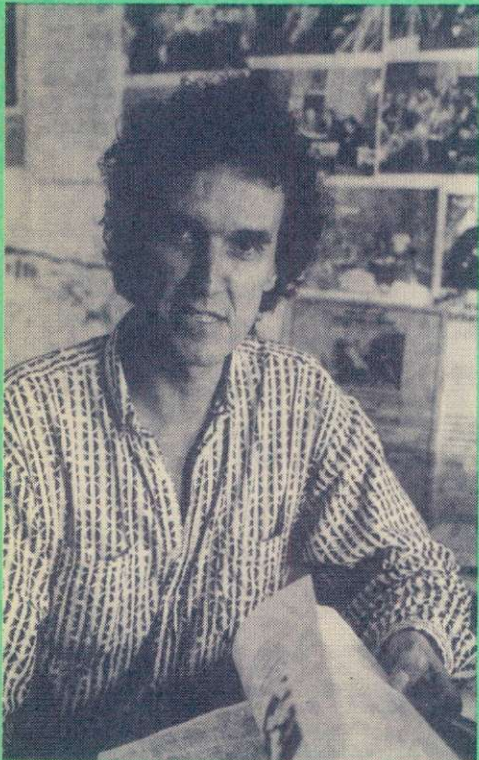
De partout,  
des témoignages  
saisissants

Pages 4 et 5



SANTÉ  
SÉCURITÉ  
AU  
TRAVAIL

# TRAVAILLER DANS UN SOUS-MARIN...



Claude Mainville

Des architectes ont, un jour, imaginé de faire économiser les propriétaires d'entreprises en leur construisant des espèces de sous-marins pour y enfermer leurs employé-e-s et contrôler de façon absolue l'air qu'ils respirent. Mais voilà: les coûts de l'énergie grimant et le goût du profit persistant, employeurs et administrateurs d'édifices hermétiques ont, subrepticement, bouché petit à petit les rares orifices par où l'air extérieur pouvait encore s'infiltrer...

« Depuis trois ans, raconte Claude Mainville, ingénieur au Service du génie industriel de la CSN, le nombre de plaintes que nous recevons de la part de syndiqué-e-s travaillant dans des édifices hermétiques est faramineux: il dépasse de loin l'ensemble de toutes les plaintes en santé au travail.

« Ça nous vient de partout: CÉ-GEPS, hôpitaux, caisses populaires, tours à bureaux, hôtels... Dans les hôpitaux, par exemple, les administrateurs ont effectué tellement de coupures dans les coûts d'entretien qu'aujourd'hui, on est aux prises avec des problèmes de salubrité et d'hygiène aigus. On a découvert des cas de contaminations biologiques nouvelles, inconnues jusqu'ici. »

## Champignons, mouches et coléoptères...

C'est ainsi, par exemple, que l'hôpital St-Joseph de Trois-Rivières décidait, en novembre 1986, de fermer son département de pédiatrie, après y avoir découvert une épidémie de présumés cas de tuberculose. Les tests s'étaient révélés positifs chez une quinzaine d'employé-e-s et une quarantaine d'enfants; cependant, chez aucun d'entre eux, le bacille de Koch, responsable de la tuberculose, n'avait été identifié. L'administration soumit quand même toutes ces personnes à une médica-

tion anti-tuberculeuse, et rouvrit la pédiatrie au bout de quatre mois, sans avoir découvert la source de contagion, et en opposant un refus catégorique à la demande du syndicat de faire examiner le système de ventilation.

Toutefois, à force d'insistance, le syndicat devait parvenir à ses fins peu après. Voici quelques-unes des découvertes qui attendaient le Service du génie industriel de la CSN: « Dans l'unité de ventilation, après les filtres mais avant le ventilateur, rapporte Claude Mainville, nous avons trouvé les restes de milliers d'insectes (des larves de coléoptères et des mouches domestiques, celles-ci servant de nourriture aux larves), et huit espèces différentes de champignons. De plus, la canalisation menant à la radiologie était située dans la soute à linge sale (rappelons que nous sommes dans un hôpital) et... elle était perforée! Sur le toit, où sont installées les bouches d'entrée du système de ventilation, nous avons découvert quatre espèces de champignons, dont une est inquiétante. »

## Personne ne veut savoir!

Le moins que l'on puisse conclure, c'est qu'à l'hôpital St-Joseph, le système de ventilation n'était pas entretenu comme il se doit. Une telle négligence favorise l'apparition et la multiplication de conta-

minants biologiques (surtout dans un milieu à haute concentration d'air pollué!), que le système de ventilation se charge ensuite de répandre dans tout l'édifice. Le cas de St-Joseph n'est sûrement pas unique.

«Notre hypothèse, explique Claude Mainville, c'est que parmi ces champignons qui se nourrissent d'eau, de poussière et de matières organiques, il s'en trouve qui fabriquent des toxines. Quand il fait chaud, les champignons se multiplient; quand il fait froid, ils émettent des spores qui contiennent les toxines. Mais ni les gouvernements, ni les architectes, ni les médecins, ne veulent tenir compte de ce phénomène.

«À cela, poursuit l'ingénieur, il faut ajouter l'utilisation massive de nouveaux matériaux de construction synthétiques, qui contiennent le plus souvent de la formaldéhyde et différents solvants. Il n'y a aucune norme sur ces nouveaux produits, qui sont mis sur le marché sans étude préalable de leurs effets sur la santé. Ces produits sont souvent favorables au développement de microorganismes. En combinant les deux, l'air vicié et les produits chimiques, on multiplie l'effet. Ajoutons aussi que les inévitables néons, que l'on retrouve toujours avec les matériaux de construction synthétiques, entraînent la décomposition de ces matériaux!»

### L'oxygène, un privilège...

Tout cela est pure question économique. La décision, d'abord, de construire des édifices hermétiques, n'a jamais eu d'autre objectif que celui de réduire les dépenses de chauffage et de climatisation, en contrôlant la quantité d'air extérieur qui entre. «Le résultat, s'indigne Claude Mainville, c'est que les gens n'ont plus aucun contrôle sur leur environnement, et qu'ils sont réduits à respirer l'air qu'on veut bien leur donner!

«Lors de la crise du pétrole en 1973, poursuit-il, les Américains ont changé les normes de chauffage et de climatisation pour diminuer la consommation; dans les faits, ils ont coupé de moitié l'air alloué à chaque personne. Les autres pays ont suivi. Chez nous, le gouvernement a encouragé ces mesures en faisant adopter un règlement qui stipule que dans les édifices publics, le système de ventilation doit fonctionner seulement lorsque l'édifice est occupé.»



«les restes de milliers d'insectes...» au C.H. St-Joseph de Trois-Rivières.

C'est ainsi que, forts de cet encouragement, plusieurs employeurs et administrateurs d'édifices hermétiques n'ont eu aucun scrupule à réduire à 10% l'apport d'air frais, ou à remettre totalement en circulation le même air vicié, voire même à couper complètement toute ventilation. «Quand il en va ainsi dans le secteur public, commente Claude Mainville, on peut imaginer ce qui se passe dans le secteur privé!»

### C'est dans la tête!

Les personnes qui travaillent dans un environnement mal ventilé souffrent couramment de maux de tête, de somnolence, de fatigue excessive et d'irritation de la peau; mais des complications peuvent survenir: étourdissement, rhinite, sinusite chronique, grippe à répétition, saignement de nez, bronchite, fièvre de Pontiac, maladie du légionnaire, ou encore syndrome de St-François d'Assise ou mini-tuberculose comme à l'hôpital St-Joseph de Trois-Rivières.

Aux prises avec une augmentation importante du nombre de plaintes reliées à la qualité de l'air en milieu de travail, les Américains ont révisé leur norme en 1986, la faisant passer de 2.5 li. d'air frais par seconde par personne à 10 li./sec./pers. Notre gouvernement, cette fois, n'a pas suivi, et la CSST continue d'appliquer, avec plus ou moins de vigueur, la norme de 2.4 li./sec./pers. «Nous, à la CSN, déclare Claude Mainville, on estime que la norme devrait être de 20 li./sec./pers. dans un milieu sans contaminant, et qu'elle devrait être doublée en présence de contaminant, surtout dans un hôpital!»

En l'absence d'une préoccupation gouvernementale pour l'environnement de travail, les patrons ne se font pas faute de tourner en ridicule les employé-e-s qui

se plaignent de la mauvaise qualité de l'air. Ces derniers ont droit aux répliques les plus méprisantes: ils mangent mal, ils fument trop, ils sortent trop, c'est le retour d'âge, ou encore, c'est dans la tête!

### Que faire?

Les moyens de se défendre sont essentiellement syndicaux: «La première chose à faire, conseille Claude Mainville, c'est tracer un portrait global de la situation à partir des symptômes que les gens ressentent, que le syndicat doit recenser et compiler. Les gens ne se plaignent pas pour rien généralement; au contraire, ils attendent que la situation soit devenue intenable. Lorsqu'il y a un problème d'environnement, 70 à 80% des personnes ressentent les symptômes.

«Il faut surtout éviter de se lancer immédiatement dans des expertises compliquées car le plus souvent, c'est le fonctionnement général du système de ventilation qui est en cause, et non un contaminant spécifique. Une fois en possession d'un dossier étoffé, on est en mesure de faire des réclamations à l'employeur, et on peut exercer son droit de refus au besoin. Si l'employeur conteste, on peut alors faire appel au Service du génie industriel de la CSN, qui mettra son appareillage à disposition.

«Ce n'est pas une question légale, c'est plutôt une question politique. Nous avons gagné quand nous avons pu exercer un rapport de force important: au CHRO, à l'Hôtel-Dieu, à l'hôpital Jean-Talon, à l'hôpital St-Joseph. Ce qu'il faut, c'est une action concertée de toute la centrale, de bas en haut: on ne peut pas laisser un travailleur ou une travailleuse exercer seul-e son droit de refus...», conclut Claude Mainville.

## D'ABORD, RESPIRER UN BON COUP...

«Quand je suis à l'intérieur, au deuxième sous-sol, souvent je me sens lourd. Lorsque je remonte, en approchant de la porte, déjà l'air est meilleur. La première chose que je fais en arrivant dehors, c'est respirer un bon coup. Je me dis souvent que ça n'a aucun sens d'être obligé de gagner sa vie dans un milieu comme ça...»

«L'endroit où je travaille était d'abord prévu pour être un garage. Mais au lieu d'autos et de camions, on y trouve des gens qui produisent, qui pensent, entassés les uns sur les autres...»

**Yvan Doucet,**  
Syndicat des journalistes de  
Radio-Canada

## LA CAUSE: L'ARÔME DU CAFÉ!

«L'employeur nous disait que c'était psychologique. Il s'est même trouvé un ingénieur pour nous dire que c'était l'arôme du café qui nous causait nos petits malaises. Nos petits malaises, c'était des saignements de nez, des étourdissements, des maux de tête, une fatigue extrême, et pour certaines, des sinusites à répétition; l'une d'entre nous éternuait à la journée longue! La cause de tout cela – nous avons fini par l'apprendre – c'est qu'en hiver, les bouches d'air étaient complètement fermées, et que nous respirions de l'air recirculé à 100%...»

«Nous avons exercé notre droit de refus à deux reprises. La première fois, la CSST nous a donné raison, mais n'a émis aucune recommandation pour changer nos conditions; la deuxième fois, elle nous a donné raison pour la période du 18 février au 11 mars, mais à compter du 12 mars, nous n'avions plus raison, même si rien n'avait changé... Finalement, nos pressions ont abouti: nous avons maintenant un nouveau système de ventilation.»

**Madeleine Clément,**  
Syndicat des travailleuses et  
travailleuses de la santé CHRO (Hull)

## GELER À 7° OU CREVER À 46°...

«Je désosse des longes de porc, à raison de 48 à l'heure, dans une salle de coupe réfrigérée. En plus de la réfrigération, il y a des courants d'air: les portes vers l'expédition s'ouvrent sans arrêt. La température tourne autour de 7 à 10°C. On a des problèmes de mains gelées, de torticolis, de froid aux pieds... Dans le département des boîtes, c'est autre chose: l'air est sec et plein de poussière de carton. Les gars ont des problèmes respiratoires, la peau qui craque, etc. Dans le département où on échaude les porcs, la température peut monter jusqu'à 46°C (115°F) en été; les travailleurs sont amortis, fatigués...»

**André Cloutier,**  
Syndicat des travailleurs de  
Turcotte et Turmel

## DU MAL À RESPIRER...

«Je travaille sur un étage à demi-ouvert, à l'entrée du garage, où circulent beaucoup de véhicules. La ventilation n'est pas formidable. Certaines périodes de l'année sont pires que d'autres: en été, quand il fait très chaud, et durant les froids de janvier et février, quand les moteurs tournent sans arrêt et très vite. On a aussitôt le nez très sec; il se forme des croûtes dures, et on a de la difficulté à respirer. Quand je pense à ceux qui travaillent sur les étages fermés, je me demande comment ils font pour ne pas étouffer...»

**Un portier,**  
Syndicat des travailleuses et  
travailleurs de l'Hôtel Méridien de  
Montréal

## LE MÊME AIR PENDANT 9 JOURS!

«Durant 9 jours, le système de ventilation a été défectueux, ce qui veut dire que pendant tout ce temps, les gens ont respiré le même air, alors que l'air dans un édifice fermé doit être changé à toutes les heures! Les employé-e-s se plaignaient de fatigue, de mal aux yeux, de nausées... Quand l'inspecteur de la CSST est venu, le moteur défectueux est reparti. Mais alors, comme la ventilation fonctionnait à pleins pouvoirs, les filles de la ligne d'urgence, qui travaillent immobiles, se sont plaintes du froid; elles ont exercé leur droit de refus en exigeant ce qu'elles réclamaient en vain depuis un an: des chaufferettes.»

«L'employeur a installé les chaufferettes mais a coupé leur paie, malgré l'avis contraire de l'inspecteur de la CSST. Elles ont gagné devant le Tribunal du travail. Alors, l'employeur a coupé leur paie parce qu'elles étaient allées assister aux plaidoiries devant le Tribunal du travail; c'est assez normal, elles étaient les plaignantes! Là aussi, elles ont gagné. En tout, l'affaire a duré deux ans...»

**Lisanne Montpellier,**  
Syndicat des travailleuses et  
travailleurs de Loto-Québec



## «TU TE SENS DESCENDRE ET TU NE SAIS PAS POURQUOI...»

«Je me sentais extrêmement fatiguée. Tout me demandait un effort considérable; j'étais incapable de lire un journal en entier. Même m'habiller, il fallait que je fasse ça par étapes, c'était trop fatiguant! En plus, je pleurais pour rien. Ça a duré deux mois. Mais depuis ce temps, à chaque printemps, ça revient.»

**Lise Forget,**  
Syndicat des employé-e-s de  
l'hôpital Saint-François d'Assise

«Plusieurs souffrent d'insomnie; ils se réveillent en nage, quelquefois à un point tel qu'ils doivent changer les draps! D'autres, c'est le contraire: ils n'arrêtent pas de dormir. Ils tombent endormis n'importe où. Les effets sont différents d'une personne à l'autre. Chez une employée, le médecin a diagnostiqué sclérose en plaques, chez une autre, cancer des ganglions! Ce sont les personnes de plus de 50 ans qui ont le plus souffert; certaines ne sont jamais revenues travailler...»

**Étiennette Bérubé,**  
Syndicat des employé-e-s de  
l'hôpital Saint-François d'Assise  
(Québec)

## NI VENTILATION, NI CLIMATISATION!

«À l'école William Hings-ton, la ventilation est coupée à tous les jours à 16 heures, lorsque les étudiant-e-s et le personnel quittent les lieux, pour être rétablie à 7 heures le lendemain. Le soir, les 8 préposés à l'entretien y entrent et doivent respirer le gaz carbonique et les odeurs laissées par les 1,300 personnes qui étaient là durant la journée.

«Durant l'été, l'air climatisé est fermé complètement à la mi-juillet, quand la direction part en vacances. Mais c'est à ce moment que les préposés à l'entretien commencent le grand ménage. Il fait souvent plus de 30°C pendant le grand ménage d'été; j'ai même déjà enregistré 33°C! Et comme les fenêtres ne s'ouvrent pas, il n'y a pas moyen de faire de courants d'air!»

**Roland Favreau,**  
Syndicat des employé-e-s de la CECM

## «LA SEULE VENTILATION, C'EST LA PORTE QUI S'OUVRE...»

«Dans l'usine, il y a un département où se fabrique le beurre et un autre où la poudre de lait est mise en sachets. Ces départements n'ont ni fenêtre, ni système de ventilation; la seule ventilation, c'est la porte qui s'ouvre... En été, le taux d'humidité et la température sont très élevés. En plus, il y a la poudre de lait dans l'air: les gens respirent ça...»

«Un autre département mal-sain, c'est le frigidaire; les employés

## DE L'AIR!

«C'est en 1982 que le syndicat a commencé à s'intéresser à la question. L'enquête que nous avons menée a révélé que beaucoup de gens souffraient de maux de tête, larmoiement, échauffement des yeux, problèmes de peau, incapacité de porter des verres de contact; de plus, il y a eu quelques évanouissements pendant les cours d'éducation physique.

«En étudiant le système de ventilation (conçu par le même architecte que celui du CHRO!), nous avons appris que durant l'hiver, nous respirions de l'air recirculé à 100%; l'étude nous a aussi permis de découvrir un vice de fabrication qui faisait en sorte que dans certains locaux, l'air vicié n'était à peu près pas aspiré. L'administration du collège a accepté de faire quelques améliorations (les moins coûteuses); mais une deuxième enquête syndicale a révélé que le taux d'insatisfaction était resté le même après les changements...»

**Jean Lamarche,**  
Syndicat des professeurs du CÉGEP  
de l'Outaouais

respirent le monoxyde de carbone qui s'échappe du chariot élévateur. Il y a eu des évanouissements. Nous avons réussi à obtenir de l'employeur qu'au moment où il devra remplacer le chariot, il en achètera un plus sécuritaire.»

**Jean-Yves Beaulieu,**  
Syndicat national des employés des  
produits laitiers du Bas Saint-Laurent



## À Saint-François d'Assise: UNE ÉPIDÉMIE SANS NOM

En 1981, à l'hôpital St-François d'Assise de Québec, une maladie mystérieuse fait son apparition chez les employé-e-s. Caractérisée par une fatigue extrême accompagnée de dépression, elle frappe sans distinction hommes et femmes, jeunes et moins jeunes, quelque soit le métier ou le département.

En 1982, l'administration recense 53 de ces cas, qu'elle qualifie de psychose de masse; néanmoins, les employé-e-s atteints ont droit à des congés de maladie allant de 1 à 3 mois. Mais les cas se multiplient: en 1982-83, le syndicat en recense environ 150. L'employeur resserre alors ses exigences; des réclamations sont contestées, des paies coupées. Des employé-e-s à bout de force doivent rentrer au travail.

### Un syndrome nouveau

En 1985, le docteur Pierre Auger du Département de Santé communautaire du CHUL, étudie le phénomène et fait rapport: il s'agit, dit-il, d'un syndrome nouveau, qu'il nomme «syndrome de St-François d'Assise». Il soupçonne le système de ventilation et en recommande l'évaluation.

En janvier 1986, le Service du génie industriel de la CSN examine le système de ventilation, et émet la possibilité d'une contamination dudit système par des microorganismes. Le mois suivant, un inspecteur de la CSST formule une série de recommandations relatives au système de ventilation. Ces recommandations sont ignorées par l'employeur, qui continue de soutenir que les cas ne sont pas plus nombreux à l'intérieur de l'hôpital qu'à l'extérieur, et que tout se passe dans la tête des employé-e-s; d'ailleurs, il envoie plusieurs de ces derniers, qui souffrent de dépression, chez...le psychiatre!

### De simples fatiguettes!

En août 1986, l'inspecteur de la CSST émet un avis de dérogation, que l'administration de l'hôpital conteste devant le Bureau de Révision de la CSST. Lors des audiences du Bureau de Révision, le docteur Claude-Anne Picard, microbiologiste témoignant comme expert pour l'employeur, déclare d'un ton méprisant que les employé-e-s sont simplement atteints de «fatiguettes de discothèque». Notons que certains de ces employé-e-s ont plus de cinquante ans, et que ladite fatiguettes s'accompagne parfois d'effets sur le système immunitaire qui ressemblent à ceux du SIDA...

Pendant ce temps, l'hôpital retient les services de la firme d'ingénieurs-conseils ADS, associée à la Société Econoler, spécialisée dans les économies d'énergie, pour modifier le système de ventilation, sans effectuer auparavant d'étude d'impact sur la santé des occupant-e-s. Malgré les pressions de la CSN, la CSST refuse d'empêcher les travaux.

### Un environnement malade

Le 21 septembre dernier enfin, lors d'une conférence de presse, la CSN déclare que le taux d'incidence de cette maladie est 10 à 50 fois plus élevé dans l'hôpital que dans la population en général (à 3 fois, on parle d'épidémie). Répétant que la maladie n'a rien à voir avec les caractéristiques personnelles des employé-e-s, mais tout à voir avec l'environnement de travail, la CSN réclame que la CSST reconnaisse le syndrome de St-François d'Assise comme maladie reliée au travail.

## Côté gouvernemental: ÇA Y EST, ON A BOUGÉ!

Enfin! Les pressions exercées par différents groupes (dont la CSN n'est pas le moindre), et les scandales dans les hôpitaux St-Joseph et St-François d'Assise, ont fini par porter fruit. Lors de la dernière assemblée du conseil d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), en septembre dernier, il a été révélé qu'un projet de recherche conjoint avec l'Institut de recherche en santé et en

sécurité du travail (IRSST) avait été mis sur pied dans le but d'étudier le problème du «syndrome des tours à bureaux». À cette fin, le vice-président par intérim à la prévention-inspection de la CSST, Jean-Claude Dionne, a été «prêté» à plein temps à l'IRSST.

### Les autres aussi...

Entré en fonction le 8 septembre, M. Dionne a d'abord entre-



À St-Joseph  
de Trois-Rivières:

## DE L'AIR ET DES POUSSIÈRES...

## DES DOLLARS VENTILÉS!

pris de consulter la documentation existante sur le sujet et de contacter les groupes qui, ailleurs, ont déjà étudié le phénomène. Aux États-Unis, par exemple, on se préoccupe de la question depuis quelques années déjà; ici et là, divers comités ont été créés pour mener des enquêtes et proposer des recommandations. «Ce que révèlent ces enquêtes, déclare Jean-Claude Dionne, c'est que les symptômes liés aux milieux hermétiques sont dus pour la moitié à des problèmes de ventilation: ou bien le système est inadéquat, ou bien il a été installé dans un édifice préalablement ouvert et non conçu à cette fin, ou bien l'entretien préventif est déficient.

«C'est un problème infiniment complexe, poursuit M. Dionne. Il existe aujourd'hui une multitude de nouveaux agents agresseurs; les matériaux synthétiques utilisés dans la confection des meubles et des édifices contiennent souvent des produits chimiques volatils. Mais aucune norme n'en contrôle l'utilisation. Quant aux normes actuelles sur la qualité de l'air, elles ne concernent qu'un contaminant à la fois, alors que les occupant-e-s des édifices hermétiques sont maintenant soumis à des mélanges de contaminants, qui peuvent occasionner des maladies, même à basse concentration...»

### Des pressions multiples

Au début des années 1980, l'IRSST avait mené une enquête

pour connaître la perception, par les employeurs et les employé-e-s, des principaux problèmes en milieu de travail: la qualité de l'air avait alors été identifiée comme étant l'une des principales préoccupations des personnes interrogées. Par ailleurs, côté CSST, les inspecteurs sont démunis, aux dires de M. Dionne, parce que contraints d'appliquer une norme de qualité de l'air nettement insuffisante. Or, les plaintes se multiplient, depuis que les employé-e-s du secteur tertiaire se sont sensibilisés à l'importance de la qualité de l'air, et ont développé la capacité de détecter les malaises qui y sont reliés.

«Ce sont ces différents facteurs, reprend M. Dionne, qui ont mené à la décision de créer un projet de recherche sur le syndrome des tours à bureaux.» Au mois d'octobre, un groupe de coordination du projet sera proposé, auquel syndicats et patronat, entre autres, seront invités à participer. Un document contenant l'hypothèse de travail devrait être préparé en novembre, de telle sorte que les travaux puissent commencer en décembre.

### On y sera!

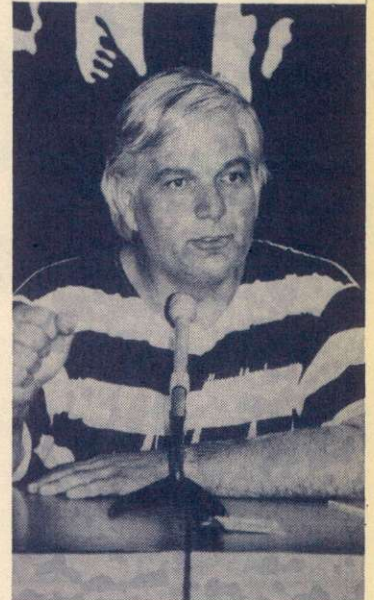
Selon M. Dionne, il faudra certainement attendre au moins deux ans pour connaître les résultats de ces travaux; c'est un délai que Charles Prévost, délégué de la CSN au conseil scientifique de l'IRSST, estime exagérément long, étant donné l'urgence de la situation. Néanmoins, l'initiative de la CSST et de l'IRSST le réjouit: «Politiquement, ce groupe de travail peut jouer un rôle important, dit-il, en faisant des recommandations susceptibles d'influencer la réglementation sur l'économie d'énergie dans les édifices. Voilà pourquoi il est essentiel que la CSN y soit!», conclut-il.

L'administration du Centre hospitalier St-Joseph a fait effectuer des modifications au système de ventilation dans un département; l'air qu'on y respire maintenant est nettement meilleur qu'ailleurs, aux dires de Jean-Claude Prince, du syndicat. Il est vrai qu'un des patrons y travaille...

Toutefois, les employé-e-s sont inquiets, particulièrement ceux qui doivent suivre le traitement anti-tuberculeux pendant 8 à 9 mois, sans savoir encore de quelle maladie ils sont atteints. On se demande ce que l'administration veut cacher: des meubles et des jouets de la pédiatrie ont été jetés après désinfection, sans qu'on puisse savoir pourquoi. De même, l'employeur prétend avoir corrigé le système de ventilation, mais il refuse farouchement que le syndicat fasse des vérifications!

Il n'y a pas que les employé-e-s qui soient inquiets. Les parents aussi. À preuve: le nombre d'enfants hospitalisés à St-Joseph a baissé!

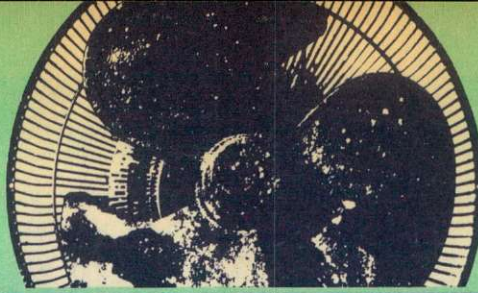
En dernière heure, on apprend que le ministère québécois de l'Environnement a sommé le Centre hospitalier St-Joseph de Trois-Rivières de corriger le système de ventilation de la buanderie, après avoir découvert sur le toit une épaisse poussière de coton...



Serge Bouchard

Le camarade Serge Bouchard de la FNC-CSN nous racontait l'autre jour une anecdote qui en dit long sur la logique de certains patrons, toujours prompts à soutenir que la santé-sécurité, ça coûte cher: «Télé-Métropole (mon employeur), dit-il, possède huit studios de production. Au cours du printemps dernier, la direction a décidé d'installer, dans ses huit studios, des commutateurs qui avaient pour fonction d'arrêter la ventilation à l'intérieur des studios. La raison: économiser en conservant la fumée utilisée pour produire des effets visuels. Le comité de santé-sécurité est intervenu et les commutateurs ont été enlevés. Le cadre qui avait oublié de consulter la loi avait fait s'envoler en fumée la modique somme de \$15,000 beaux dollars...»

Au programme



de l'année 1988:

## COLLOQUE SYNDICAL SUR LA

# VENTILATION

## DANS LES ÉDIFICES HERMÉTIQUES

Sous l'égide de la CSN, les personnes et les organismes qui, à l'heure actuelle, luttent séparément pour améliorer la qualité de l'air dans les milieux de travail, seront réunis pour la première fois dans le but de faire le point sur la question, par-

tager leurs connaissances, élaborer une stratégie commune. Des représentants de la CSST, de l'IRSST, des ministères de la Santé et de l'Éducation, seront invités à venir expliquer leurs politiques et priorités.

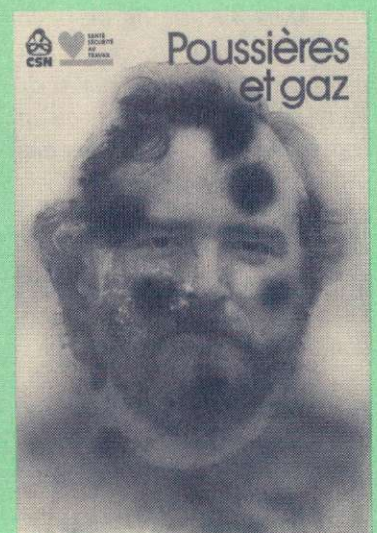
**SOYEZ  
DU NOMBRE!**

**PLUS NOMBREUX  
NOUS SERONS À  
RÉCLAMER DES  
CHANGEMENTS,  
PLUS VITE NOUS  
LES GAGNERONS!**

Surveillez les prochains numéros de Nouvelles CSN pour connaître la date et l'endroit.

### Documents et publications de la CSN touchant la ventilation\*:

- Outils de dépistage à l'intention des syndicats:
  - Guide d'évaluation de la qualité de l'air dans les locaux d'édifices ventilés mécaniquement, 1987
  - Fiche d'évaluation de la qualité de l'air dans les édifices ventilés mécaniquement, 1987
  - Questionnaire sur les symptômes en fonction de la qualité de l'air, 1987
- Dossier de presse sur les présumés cas de tuberculose à la pédiatrie du C.H. St-Joseph de Trois-Rivières, nov. 1986 à avril 1987
- Dossier sur le syndrome de l'hôpital St-François d'Assise de Québec, mai 1968 à septembre 1987 (4 vol.)
- Infections et allergies reliées aux systèmes de ventilation mécaniques, 1984



- L'aspiration à la source, Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ, 1984
- Poussières et gaz, CSN, 1985
- Rapport d'enquête sur les présumés cas de tuberculose à la pédiatrie du C.H. St-Joseph à Trois-Rivières
- Syndrome de l'hôpital St-François d'Assise de Québec, 1986

\* Disponibles au  
Service du génie industriel  
(514-598-2161)

## Les contractuel-les de Radio-Canada osent espérer la fin de l'arbitraire

Les journalistes des affaires publiques de la Société Radio-Canada deviennent les premiers contractuel-les au service de cette entreprise de radiodiffusion à jouir d'un minimum de sécurité d'emploi qui devrait amener la fin de l'arbitraire tel qu'il était jusqu'ici appliqué dans cette société d'État.

Il aura fallu des négociations s'étendant sur une période de 890 jours pour aboutir à l'entente intervenue le vendredi 18 septembre dernier entre le Syndicat des journalistes de Radio-Canada (FNC-CSN) et la Société. La direction de Radio-Canada a tenté, jusqu'à la dernière minute, de convaincre ses journalistes que la précarité de leur statut était une condition indispensable pour que la Société puisse remplir adéquatement son mandat. Par ailleurs, cette entente coiffe une série de démarches amorcées dès le début des années 1970. Ce n'est qu'en 1982 que le Conseil canadien des relations de travail statuait que les contractuel-les des émissions des affaires publiques de Radio-Canada étaient des employé-es au sens du Code du travail.

La direction de Radio-Canada n'aura reculé devant aucune tactique pour juguler les efforts de la centaine de contractuelles à se voir octroyer un statut d'employé-es avec des droits s'y rattachant. Radio-

Canada a joué la carte de la division entre les employés permanents (les journalistes des salles de nouvelles radio et télévision) et ceux des affaires publiques (Le Point et les émissions Présent, entre autres).

C'est ainsi qu'à la veille de la tenue d'une assemblée générale de première importance, le vendredi 4 septembre, un cadre de la Société a réuni les journalistes du Point pour les persuader de la justesse de la position de Radio-Canada et pour que ce groupe se prononce en faveur des dernières offres de la Société.

L'opération illégale de persuasion a échoué et la majorité des 300 membres présents a rejeté les offres et par une faible majorité, mais une majorité quand même, l'exécutif du SJRC recevait le mandat d'exercer les moyens de pression nécessaires pour accélérer la conclusion d'une entente.

Au cours de la dernière semaine de pourparlers, les concessions de la Société s'avéraient suffisantes pour que le règlement intervienne. Dorénavant, par exemple, la Société devra établir les motifs conduisant à un non-renouvellement de contrat pour ses journalistes comptant plus de trois ans de service et les pouvoirs de l'arbitre dans un tel cas vont jusqu'à ordonner qu'un nouveau contrat soit accordé pour une période égale au contrat antérieur.

### «Partout, pour tous»

«La CSN-Construction: partout, pour tous». C'est le thème que véhiculeront et défendront les militants de la CSN-Construction durant les prochaines semaines pour convaincre les travailleurs membres des autres organisations syndicales présentes dans cette industrie d'adhérer à la CSN-Construction entre le 4 et le 8 novembre prochains.

«La CSN-Construction entend faire campagne sur le terrain, avec les travailleurs eux-mêmes, et non pas nécessairement à grand renfort de publicité», a déclaré le secrétaire général de la CSN, Michel Gauthier.

«Les militants, de dire Michel Gauthier, expliqueront aux travailleurs des autres organisations que la CSN-Construction a ses propres caractéristiques qui en font une organisation attrayante». Parmi ces caractéristiques: la démocratie, la combativité, les services offerts à l'année longue, et sa capacité de proposer, en étroite collaboration avec les Conseils centraux et les Fédérations, des solutions pour l'avenir.

### INJONCTION

La CSN-Construction a par ailleurs demandé une injonction pour empêcher l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), la FTQ-Construction, et le Conseil provincial du Québec des



métiers de la construction (CPQMC-Inter) de signer une entente à l'effet de prolonger d'un an le décret régissant les relations de travail dans l'industrie de la construction et modifiant le régime de négociations.

Les trois associations ont défié l'article 42.1 de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction qui stipule qu'une organisation syndicale représentant 15% des travailleurs de l'industrie a le droit de participer à la négociation. Mais la CSN-Construction, qui regroupe près de 20% des travailleurs, a carrément été écartée de cette négociation. D'ailleurs, cette entente s'est négociée en catimini, au-dessus de la tête des premiers intéressés, les travailleurs eux-mêmes. La FTQ-Construction et l'Inter se sont présentées devant l'Association des entrepreneurs sans mandat de leurs membres. Il faut rappeler que lorsque tout a commencé, il ne s'agissait pas de rouvrir le décret, mais de régler la rédaction de la clause concernant la prime de présentation au travail (art. 23.15.), qui a fait l'objet de débrayages sur les chantiers en août dernier.

## Pas de signature sans appel au peuple

«Les «documents liminaires» rendus publics à Ottawa à propos de l'accord sur le libre-échange, non seulement ne portent pas la Coalition québécoise d'opposition au libre-échange (CSN-CEQ-UPA-FTQ) à abandonner ses appréhensions, mais les confirment plus que jamais. Les positions que nous avons exprimées depuis plus d'un an, et qui sont partagées par

une grande partie de la population, sont donc bien du domaine de la réalité», ont déclaré les représentants de la Coalition en conférence de presse, ce 7 octobre.

La Coalition demande donc au gouvernement Mulroney d'avoir le courage de tenir des élections générales sur le sujet, et réclame du gouvernement Bourassa qu'il exerce un droit de veto sur tout accord de

libre-échange entre le Canada et les États-Unis.

Pour leur part, les centrales continueront leur bataille pour contrer les effets négatifs d'un pacte qui, en plus, risque de porter un coup fatal à la souveraineté canadienne.

### UN LEURRE ET UN SIMULACRE

«Les propres conditions émises par le gouver-

nement fédéral pour signer un accord avec le gouvernement américain ne sont pas remplies», estime la Coalition. Ainsi, l'accès garanti au marché américain n'existe pas, et le tribunal d'arbitrage n'est qu'un simulacre, un simple mécanisme d'appel qui ne bonifie aucunement la situation présente.

## On en clause...

Bâtirente, le REER collectif de la CSN, est maintenant lancé.

Un REER collectif, ce sont des REER individuels qui sont regroupés. Tous les syndicats, de n'importe quelle grosseur, peuvent y adhérer. Tout ce qu'il faut prévoir, à la convention, c'est: ● que le choix du fiduciaire, le contrôle et l'administration soient faits par le syndicat; ● déterminer le supplément de revenu que l'employeur accordera à l'employé dans le régime; ● déterminer la contribution de l'employé en prévoyant un système de déduction à la source.

Voici ce qu'un syndicat a récemment négocié à cet égard:

- Un REER collectif est mis sur pied, contrôlé et administré par le Syndicat ainsi que le choix du fiduciaire, qui doit recevoir l'approbation de l'Employeur.
- Pour les salariés qui ont complété leur période de probation, l'Employeur contribue au REER collectif à raison d'un pour cent (1.0%) du taux horaire régulier du salarié par heure travaillée incluant les heures payées pour congés fériés, congés sociaux, congés maladie incluant la rémunération de vacances, excluant les heures à temps supplémentaire.

c) Sur avis écrit du Syndicat et enregistrement du REER, l'Employeur déduira à même le chèque de paie de chaque salarié une contribution équivalente à celle de l'Employeur. Les contributions de l'Employeur et du salarié sont remises au plus tard le 15 du mois suivant au fiduciaire choisi.

### QUELQUES COMMENTAIRES

Premièrement: considérant la législation actuelle, il aurait été préférable qu'en b), la phrase «l'Employeur contribue au REER collectif» se lise plutôt: «l'Employeur accorde un supplément de revenu au salarié qu'il versera obligatoirement dans le REER collectif».

Deuxièmement: remarquer que dans cette clause, l'Employeur contribue sur beaucoup plus que les simples heures travaillées. Troisièmement: participent au régime tous les salariés qui ont complété leur probation, et de façon obligatoire.

À noter enfin que l'implantation d'un REER collectif demande de la part du syndicat un certain nombre d'autres décisions: règlements de participation, choix du fiduciaire, etc. Mais ce n'est pas là l'objet de la présente chronique.

Jacques Lessard



### LANCEMENT DE BATIRENTE

La CSN lançait, le 23 septembre dernier, le REER collectif CSN et le fonds BATIRENTE, qui lui servira de véhicule de placements. À cette occasion, la Mutuelle SSQ et les Conseillers financiers du St-Laurent s'étaient joints à la CSN. Sur nos photographies, de gauche à droite, Claude Rioux et Jacques Allard, du

Comité syndical national d'administration de BATIRENTE, Michel Tremblay, des Conseillers financiers du Saint-Laurent, Léopold Beaulieu, trésorier de la CSN, Gérald Larose, président de la CSN, ainsi que Gilles Villeneuve, responsable des régimes de rentes à la Mutuelle SSQ.

## Volailles à la page

En lock-out depuis le 23 juillet dernier, les 75 syndiquées de Volailles Vincent, une usine d'abattage de poulet située à St-Félix de Valois, ont accepté dans une proportion de 78 pour cent l'entente intervenue plus tôt entre l'employeur et leur comité de négociation. Cette entente apporte un grand nombre d'améliorations à l'ancienne convention, dont les suivantes:

- Diminution de la journée d'encadrement de 9 hres à 8 hres 45 du lundi au jeudi et à 6 hres 45 le vendredi.
- Paiement des jours de fête suivant la durée de la journée d'encadrement avec un minimum de 8 hres lorsqu'il s'agit d'un vendredi.
- Augmentation des journées de libération pour activités syndicales de 120 à 180 jours pour la durée de la convention.
- Congé sans solde pour

activités syndicales de longue durée: deux ans, renouvelables pour deux autres années, avec cumul total de l'ancienneté pour trois ans.

- Tous les dossiers disciplinaires existants avant la signature de la convention sont retirés.
- Droit de grief et d'arbitrage sur les modalités d'application des changements technologiques.
- Augmentation de la part de l'employeur à l'assurance-groupe de huit pour cent par année.
- Augmentation de salaire de \$1.45/l'heure pour les deux premières années de la convention; la troisième année, indexation sur la base de l'Indice des prix à la consommation (IPC).
- Enfin, l'employeur verse aux trois membres du comité de négociation l'équivalent de 20 heures de travail pour le temps passé en négociation pendant le lock-out...

Le protocole de retour au travail a été approuvé par 89 pour cent des membres présents.

## Encore Zellers!

La chaîne de magasins à rayons Zellers, réputée pour son anti-syndicalisme (elle a déjà fermé les succursales de Sept-Îles et de Sorel à la suite de tentatives de syndicalisation de ses employés) veut aujourd'hui négocier une convention collective qui, à toutes fins pratiques, annule les droits accordés aux employées occasionnelles de son magasin de Aylmer, dans l'Ontario.

Après un conflit de cinq mois, en 1985, ces employées ont réussi à signer une entente qui justement prévoit des droits aux occasionnelles et reconnaît l'ancienneté lors de l'octroi des postes, des salaires et des vacances.

Les travailleurs et travailleuses de ce magasin

s'objectent à la demande de Zellers à ce chapitre et appréhendent le retour de l'arbitraire dans l'éventualité où les occasionnelles perdraient leurs acquis. Ainsi, une employée possédant huit ans d'expérience, Lucille séguin, déclare «*du favoritisme, dans le passé, il y en a eu assez... Et je tiens à ce que l'affichage et l'octroi de postes se fassent dans le respect de l'ancienneté*».

### SALAIRES

Au chapitre des demandes salariales, ces travailleuses et travailleurs revendiquent l'indexation au coût de la vie et des échelons pour les employées ayant cinq et dix ans d'ancienneté.

## Après un an de lock-out, un vote de grève!

Après plus de douze mois, le conflit opposant les 360 travailleurs de la salle de coupe Olympia de St-Simon et la direction de cette entreprise de la région de St-Hyacinthe est loin d'être terminé, comme l'a confirmé le vote tenu à scrutin secret le dimanche, 27 septembre.

Réunis en assemblée générale, ces syndiqués, en lock-out depuis plus d'un an, ont reconfirmé dans une proportion de 88% le mandat de leur comité de négociation et, du même souffle, se sont prononcés en faveur du déclenchement de la grève générale au moment jugé opportun.

Ces travailleurs tentent de négocier une convention collective comprenant des améliorations à une quinzaine de points, et tout particulièrement aux chapitres de la santé-sécurité et des libérations syndicales. Dans une salle de coupe comme celle que possède Olympia, à St-Simon, on débite 900 cochons à l'heure et il s'y produit au moins 400 accidents par an. À ce seul chapitre, il y a de quoi monopoliser un délégué à plein temps! Aussi, pour s'occuper de la santé-sécurité, mais également de la vie syndicale en général, le syndicat réclame 40 heures de libérations syndicales

par semaine. L'employeur, lui, offre seulement 12 heures par semaine.

### FERMETURE?

Un négociateur d'Olympia, M. Yves Laliberté, a déclaré le 28 septembre dernier, sur les ondes de CKBS-St-Hyacinthe, qu'après le rejet des offres patronales en avril dernier par les syndiqués «*la seule alternative qu'il nous restait était de fermer les portes*». Mais par la suite, le représentant patronal n'a pas élaboré sur la fermeture de l'usine et il a répondu à l'animateur de la station de radio locale que l'usine n'est pas à vendre. Par ailleurs, nous savons également qu'il se fait des travaux de rénovation à l'intérieur de l'usine de St-Simon.

### OLYMPIA

Le groupe Olympia est la propriété de gens d'affaires de la région de St-Hyacinthe réputés pour être des militants libéraux. Il s'agit des familles Bienvenue, Bonneau, et Ouellette. Ces entrepreneurs embauchent environ 1,000 personnes dans des abattoirs et salles de coupe de St-Hyacinthe, Ste-Perpétue et St-Valérien. Le chiffre d'affaires de ce groupe est passé de \$35 millions en 1976 à quelque \$500 millions en 1986.



Agents de sécurité et policiers sont intervenus régulièrement dans le conflit d'Olympia depuis un an.

# Le droit de retour au travail

Au cours des années soixante-dix, il est apparu de plus en plus clairement qu'il fallait modifier la loi des accidents du travail. L'essentiel de la transformation tient dans la nouvelle orientation qui sera donnée à la CSST. Désormais, la Commission de la santé et de la sécurité du travail devra voir à ce qu'il se fasse davantage de prévention dans les entreprises; de plus, la Commission devra s'assurer que les travailleurs accidentés réintègrent le marché du travail. D'une part, l'on veut diminuer les pertes en temps et en main-d'œuvre qu'entraînent les accidents du travail; et, d'autre part, on veut diminuer le montant astronomique des sommes versées à titre d'indemnité pour les blessures permanentes.

Afin de diminuer ce montant, la CSST propose d'augmenter les moyens de son service de réadaptation sociale et professionnelle. De cette façon, la Commission espère qu'il sera plus facile au travailleur accidenté de se réinsérer sur le marché du travail. Il s'agit d'augmenter l'employabilité des capacités résiduelles de la victime.

La nouvelle loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (loi 42) cherche à rejoindre cet objectif en s'appuyant sur deux moyens: l'un est que désormais il existe un droit à la réadaptation sociale, l'autre est que la victime soit protégée dans son droit de retourner à l'emploi qu'elle occupait au moment de son accident lorsqu'elle redevient apte à occuper cet emploi.

Dans les cas où la personne accidentée se révèle être incapable de reprendre son emploi régulier, la loi prévoit que l'employeur est obligé de lui donner un em-

ploi équivalent. Si l'employeur ne possède pas un tel emploi ou si, pour accéder à ce nouvel emploi, le travailleur a besoin des services de la réadaptation, la Commission lui vient alors en aide à condition, cependant, qu'il fasse usage de ce droit à l'intérieur du délai prévu par la loi.

La mécanique prévue par la loi pour assurer le retour au travail n'a pas encore été vraiment mise à l'épreuve. Aussi est-il difficile actuellement de se prononcer sur l'efficacité que rencontreront ces nouveaux outils une fois confrontés aux réalités du marché du travail.

Il reste cependant que l'interprétation que donne les tribunaux ne milite pas en faveur des accidentés. Au contraire, le droit à la réadaptation se fait difficilement reconnaître. Il est peut-être en train de se produire une modification du sens de la loi et ceci au détriment de l'esprit de cette loi.

**Robert Bronsard,  
FATA**



# Hé!

## les jeunes! Voulez-vous gagner une bicyclette de montagne?

Le comité PAIX du Conseil central de Québec a mis sur pied un concours de dessins d'enfants à l'occasion de la Journée de la Colombe qui se tiendra le dimanche 25 octobre.

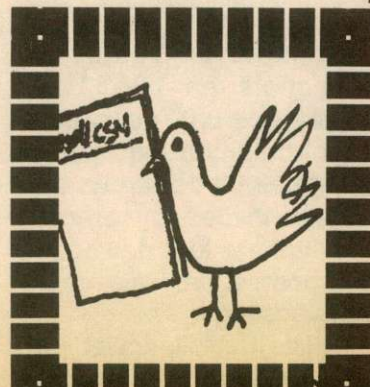
Un premier tirage, au hasard, entre tous les dessins reçus, se fera le dimanche 25 octobre avec, comme prix à gagner: une bicyclette de montagne 10 vitesses, un radio-cassette, et cinq boîtes de crayons de couleur.

Un deuxième tirage aura lieu le **mercredi 3 novembre**, tout spécialement à l'intention des **enfants des lecteurs-lectrices de Nouvelles CSN**. Prix: une bicyclette de montagne 10 vitesses. Pour ce, il faudra avoir joint au dessin le formulaire à découper que vous trouverez dans cette page. N'oubliez pas d'apporter votre copie de Nouvelles CSN à la maison. Bonne chance à tous les enfants. Et s'ils envoient leur dessin à temps pour le premier tirage, ils auront deux chances de gagner plutôt qu'une.

### COMMENT PEUT-ON PARTICIPER?

1. Demander à vos enfants de faire un dessin sur le thème de la Paix.
2. À l'endos du dessin, inscrire le nom, l'adresse et l'âge de l'enfant.
3. Joindre au dessin le formulaire à découper du bas de la page.
4. Faire parvenir le dessin et le formulaire à:

Alde Charette,  
responsable  
Dossier de la PAIX  
Conseil central de Québec CSN  
155 est boulevard Charest  
Québec G1K 3G6



BON À DÉCOUPER

JOINDRE À VOTRE ENVOI



# On choisit la CSN et on y reste!!!

Alors que trois nouveaux syndicats viennent de faire récemment leur entrée à la CSN, deux autres ont décidé majoritairement d'y demeurer.

Parmi les nouveaux arrivants, on retrouve les 200 employé-e-s de IKEA Canada, région de Montréal. Il s'agit du deuxième syndicat IKEA à joindre les rangs de la CSN, le premier étant celui de Québec.

## GASPÉSIE

Ailleurs au Québec, plus précisément dans la région de la Gaspésie, deux nouveaux syndicats CSN ont vu le jour: le Syndicat des travailleurs de construction Bonaventure Ltée, représentant les employés d'une entreprise de déneigement de Saint-Omer, et le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Gîte Saint-Alexis, représen-

tant les employé-e-s d'un centre d'accueil privé pour personnes âgées. Un troisième syndicat, celui des travailleuses et des travailleurs du Magasin Continental de Carleton, est en attente d'accréditation.

## SHERBROOKE

D'autre part, sous le thème «La CSN, un pas en avant», les travailleuses et les travailleurs du Centre hospitalier Saint-Vincent de Paul de Sherbrooke ont choisi à 63% de maintenir leur affiliation à la CSN, et ce malgré une campagne de dénigrement du SCFP sur la lutte des travailleuses et des travailleurs du Manoir Richelieu.

Quant aux travailleurs forestiers de Charlevoix Donohue, ils ont aussi, dans une proportion de 63,2%, décidé de demeurer à la CSN.

# Les employé-e-s du Woolco adhèrent à la CSN

Les 87 employé-e-s du magasin à rayons Woolco de Tracy ont adhéré à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) le 23 septembre dernier. Ce groupe de travailleuses et de travailleurs est ainsi le 9<sup>e</sup> syndicat du secteur commerce dans la région de Sorel-Tracy à s'affilier à la CSN. Ces employé-e-s, très majoritairement des femmes, ont décidé de se donner un syndicat pour mettre fin à certaines pratiques injustes de leur employeur. Par exemple, des travailleuses possédant plusieurs années d'embauche ont connu une rétrogradation de poste, et après avoir évolué comme employées à temps plein, se sont retrouvées sur un des postes

à temps partiel. Ces syndiqués veulent également éliminer les écarts de salaires entre employées qui font les mêmes tâches.

## SOREL-O-VISION

Il y a quelques mois, 5 employé-e-s de la télévision communautaire Sorel-O-Vision ont également adhéré à la Fédération nationale des communications (FNC-CSN).

Dans la région de Sorel-Tracy, la CSN est la plus importante centrale syndicale et elle représente quelque 5,700 travailleurs et travailleuses répartis dans 50 syndicats. On retrouve ces syndicats principalement dans l'industrie métallurgique et le réseau des affaires sociales.



## Manoir Richelieu

# Dépôt de milliers de signatures

Plusieurs députés, libéraux et péquistes, ont reçu ces derniers temps la visite des représentantes et représentants de la CSN, ou encore celle des syndiqué-e-s du Manoir Richelieu, qui leur ont remis des milliers de signatures de citoyennes et citoyens en faveur de l'intervention du gouvernement pour régler le conflit au Manoir Richelieu.

Plusieurs dépôts ont eu lieu ces dernières semaines, notamment à Québec où la présidente du syndicat du Manoir, Mme Louiselle Pilote, a remis des milliers de signatures au député de Lévis, M. Jean Garon.

À Sherbrooke, les pétitions ont été déposées au député libéral M. Hamel à qui les porte-parole du Conseil central ont demandé de se prononcer en faveur de l'intervention du gouvernement pour régler le conflit. À Drummondville, a-t-on appris, l'objectif de 2,000 signatures dans les syndicats a été largement dépassé et l'on se préparait joyeusement à faire le dépôt sous peu.

À Montréal (notre photo), le dépôt des pétitions aux députés Louise Harel et Michel Laporte n'est pas passé inaperçu. Pour l'occasion, le Conseil central avait loué un camion avec plate-forme sur laquelle des musiciennes et des musiciens ont pris place pour animer la manifestation. Environ 200 militantes et militants des syndicats de la région ont participé à cet événement.

Sur la photo, de gauche à droite, Michel Laporte, président du caucus libéral de l'est de Montréal; Roger Laporte de Radio-Canada, qui couvrait l'événement; Louise Harel, député péquiste, et, cachée derrière le président du Conseil Central de Montréal Pierre Paquette, qui remet les pétitions à Mme Harel, Lise Poulin, présidente de la Fédération du Commerce.

# Parlons médias, ça presse!

## Les journalistes, ces brebis galeuses

par Jacques Guay



Le directeur de l'information de La Presse, Claude Gravel, publie chaque dimanche une chronique, justement intitulée *Informer*, où, en fait, il explique son journal aux lecteurs. C'est, en soi, une heureuse initiative marquée au coin de la transparence et qui devrait être généralisée dans les médias.

Si tant est qu'ils existent d'abord pour servir l'intérêt public.

Mais, à l'occasion, ce qu'explique Gravel en dit long sur certaines pratiques pour le moins étranges. Ainsi, le 31 mai dernier, il racontait comment La Presse avait obtenu cette grande primeur que fut, selon lui, la prise de position de M. Pierre Elliott-Trudeau sur l'entente du Lac Meech.

*«Il arrive, écrivait-il, que les circonstances amènent un journaliste à devenir, non seulement le témoin, mais un des acteurs de l'histoire qui se fait.»*

On se croirait plongé en plein Watergate. Surtout que M. Gravel en rajoute:

*«De son implication dans l'actualité, de sa capacité à prévoir un événement, du degré de confiance que lui feront des informateurs, en résultera une primeur qui pourra modifier le cours de l'histoire.»*

Et, d'expliquer le directeur de l'information de La Presse, la lettre ouverte de l'ancien premier ministre du Canada est à ranger dans cette dernière catégorie. Le moins qu'on puisse dire, quatre mois plus tard, c'est que jusqu'à maintenant l'histoire suit son cours comme si de rien n'était. Mais là n'est pas mon propos. M. Gravel pouvait très bien s'imaginer le contraire à l'époque.

Ce qui est édifiant, c'est comment La Presse a obtenu cette primeur. Après avoir révélé que ce n'est pas le fruit du hasard, on s'en doutait bien, M. Gravel rend à César ce qui lui revient et souligne que tout comme un autre document du même genre, la réplique de Claude Ryan, la publication a été précédée de discussions avec l'éditeur adjoint Michel Roy.

Là-dessus il cite César:

*«Ça s'est fait très simplement, a expliqué Michel Roy. J'ai appris par un ami commun (c'était il y a trois semaines) que M. Trudeau serait bientôt prêt à rendre*

*publiques ses réactions à l'accord du lac Meech. J'ai aussitôt exprimé l'intérêt pour La Presse de publier un texte écrit par ce dernier qui lui permettrait d'exprimer l'ensemble de son point de vue sans s'exposer aux distorsions que pourrait représenter, par exemple, une conférence de presse, un discours public, une interview qui seraient forcément rapportés de façon fragmentaire par les journalistes.»*

Les soulignés sont, bien sûr, de moi. Le comble, par ailleurs, c'est que M. Roy ajoute qu'après avoir reçu le texte, qu'il s'était engagé à publier tel quel, il a tenté vainement d'obtenir de M. Trudeau qu'il atténue la virulence de certains propos.

Décodons. En clair, il s'est passé ceci. M. Trudeau a tout simplement effectué une belle opération de relations publiques. Il a fait savoir à M. Roy, par un ami commun, qu'il était bien disposé à rompre le silence et M. Roy lui a ouvert les pages de La Presse en lui faisant valoir qu'il n'aurait pas à subir de traitement journalistique. Bref, il s'est vu offrir un espace de la même manière que jadis M. Bourassa s'en faisait accorder dans certaines stations de radio pour livrer ses fameuses cassettes.

On appelle ça du «publi-reportage», pas du journalisme. Ce qui ne diminue pas l'importance appréhendée du document. Mais on ne parle plus du «journaliste devenu un acteur de l'histoire». À ce compte, la vente du siècle de Eaton ou de Provigo se méritera un jour le grand prix de journalisme.

Que l'éditeur-adjoint s'engage à ne pas mettre les journalistes dans le coup et à donner ainsi de l'espace rédactionnel, c'est déjà méprisant pour la salle de rédaction; mais que le directeur de l'information applaudisse, il y a là un bouleversement des valeurs bien pénible pour une profession qui subit déjà bien assez les pressions des vendeurs d'image. Il est tout simplement incroyable qu'on puisse confondre ainsi relations publiques et journalisme.

Le mal, comme la peste de Lafontaine, est plus répandu qu'on peut le croire. Ainsi, en avril dernier, dans son carnet de l'éditeur, le directeur de L'Actualité présentait ainsi l'interview que son magazine publie chaque mois:

*...dans ces pages, un grand esprit peut s'adresser à ses semblables sans qu'un journaliste n'interprète ses propos...»*



## ONTARIO

### La belle passe du «Chevalier blanc»

Ses admirateurs le surnomment «White Knight» («Chevalier blanc»). Mais ceux-ci, on l'imagine, ne se recrutent pas tellement du côté de la compagnie Chrysler après le contrat que Bob White vient d'y négocier pour les 10,000 syndiqués membres des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA). Rappelons les faits.

Le 30 août dernier, les quelque 60,000 travailleurs directement ou indirectement à l'emploi des «Big Three» (GM, Ford et Chrysler) votaient à plus de 94% pour la grève en cas d'échec dans les négociations pour le renouvellement de leurs contrats de travail. Les pourparlers entamés dès juillet portaient principalement sur les salaires, la sécurité d'emploi et l'indexation du régime de retraite. Rien de bien gênant à forcer à la hausse, compte tenu que les trois grands de l'automobile ont réalisé quelque \$715 millions de profits au Canada en 1986! Il faut se rappeler que les TCA (anciennement TUA) négocient selon la technique dite du «ciblage»: on cherche d'abord à obtenir gain de cause chez l'un des trois fabricants, et puis on force ensuite les autres à accepter les précédents. Cette année, il fut décidé que les syndiqués de

Chrysler passeraient les premiers au bâton. Avec un fonds de grève de \$45 millions, les futurs grévistes pourraient tenir au moins huit mois. La grève, de fait, ne dura que trois jours: du 14 au 17 septembre. Et les gains furent à la mesure de la vitesse de l'engagement. Actuellement, le salaire moyen d'un travailleur de ligne est de \$15.24 l'heure. À la dernière année du contrat de trois ans, le salaire moyen sera de \$18.01. Mais la grande victoire est au niveau de l'indexation des prestations des régimes de retraite au coût de la vie. Une première au Canada qui devance même le projet du gouvernement de l'Ontario adopté en juin dernier. Les ministres ontariens cherchaient une formule. Les travailleurs de Chrysler leur en offrent une: 90% de protection contre toute inflation dépassant 6%. Qui dit mieux? Au moment où ces lignes sont écrites, la compagnie Ford serait sur le point de céder aux revendications de ses 14,000 travailleurs. Quant aux 4,000 retraités de Chrysler, ils jubilent de cette victoire gagnée par les gars de la ligne. Après 35 ans dans le métier, Bob White vient de prouver qu'il est sans doute l'un des syndicalistes marquants au pays. On attend avec impatience la publication prochaine de ses mémoires. Question de piger quelques trucs. Une histoire à suivre.



**Bob White (à gauche), serrant la main du négociateur patronal de Chrysler Bill Fisher, au terme de pourparlers ayant conduit 10,000 travailleurs à une victoire éclatante.**

## PÉROU

### Un p'tit deux jours

Constamment, le Pérou, avec l'Afrique du Sud et la Corée du Sud, refait surface comme l'un des pays les plus chauds, syndicalement parlant, de la planète. Le 16 septembre dernier, quelque 600,000 travailleurs du pays déclenchaient une grève générale de 48 heures pour rappeler au pouvoir politique que l'inflation, qui a atteint 88% au cours des douze derniers mois, a grugé dangereusement le maigre pouvoir d'achat d'un peuple qui crève déjà de faim. Une grève générale illimitée serait imminente si le gouvernement Garcia ne donne pas suite.

## GRANDE-BRETAGNE

### La guerre des TUC

Branle-bas de combat pour les centaines de délégués représentant les neuf millions de syndiqués des Trade Union Congress (TUC), lors du congrès annuel, début septembre. La gauche de la centrale, Arthur Scargill des mineurs en tête, s'en est pris à la «droite» des syndicats des électriciens accusés de pactiser avec le patronat en acceptant de sacrifier leur droit de grève pour des périodes données, moyennant avantages. Puis, on s'en est pris à la presse du pays, accusée (avec raison) de salir le mouvement syndical. Mais le débat sans doute le plus important a porté sur un fait majeur, la baisse tragique des effectifs syndicaux: en 1979, un travailleur sur trois était syndiqué; il n'y en a plus actuellement qu'un sur quatre. Toutes ces questions ont été confiées à des commissions d'étude qui publieront leurs réflexions dans quelques mois.

## AUSTRALIE

### Hawke le faucon

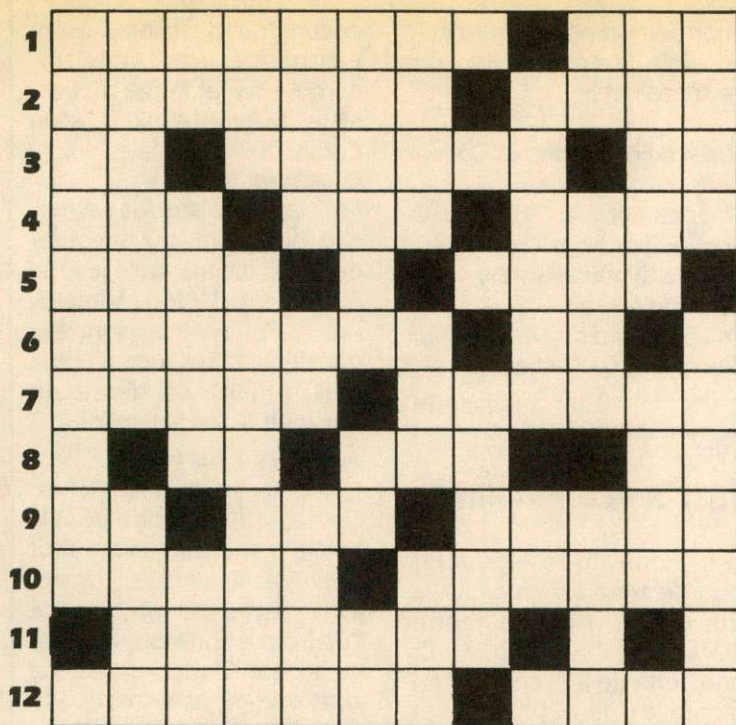
En juillet dernier, l'ex-syndicaliste Bob Hawke, leader du «Labour», le parti travailliste du pays, était reporté au pouvoir pour un troisième mandat. Mais cette fois, la gauche fut déçue. L'ex-camarade se hâta de sabrer 3,000 postes dans la fonction publique, question de sauver l'équivalent de \$91 millions et de rendre le pays plus compétitif. Puis, le même gouvernement s'employa à passer une loi pour la carte d'identité obligatoire avec compilation informatisée. Coût anticipé du projet: \$800 millions! Confrontés à cette expérience étrangère, on peut se poser deux questions: qu'aurait fait un gouvernement conservateur et pourquoi toutes ces interrogations sur le déclin du militantisme politique?

## BOLIVIE

### Anarchie chez les communistes

Juan Lechin, figure légendaire du mouvement ouvrier bolivien a cédé la direction de la COB (Centrale ouvrière bolivienne) à Simon Reyes, en juillet dernier. Mais la passation des pouvoirs est difficile. Après plus de trente ans à la tête de la COB, Lechin et son équipe, aux sympathies anarchistes avouées, acceptent mal qu'un dirigeant du Parti communiste, en l'occurrence M. Reyes, dirige la centrale. D'où le discours de M. Lechin au septième congrès de la COB, dans lequel il attaqua son successeur (qui est aussi chef du syndicat des mineurs) de trahir le pays et de pactiser avec le patronat. Les partisans de M. Lechin ont refusé pour leur part de faire partie du nouveau comité exécutif de la COB.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



## HORIZONTAL

1. Deuxième plus grande ville française au monde. - Prière faite à la Vierge.
2. Qui annonce l'orage. - Titre honorifique donné aux descendants de Mahomet.
3. Symbole chimique du sodium. - Foncièrement malhonnête. Symbole chimique du thallium.
4. Abréviation de trinitrotoluène. - Article défini. - Foyer.
5. Mer qui touche la Grèce. - En proie à une émotion (féminin).
6. Du verbe rentrer. - Deux voyelles.
7. Grande épée droite (ancien). - Laver à l'eau.
8. Du verbe avoir. - Grande étendue d'eau. - Mesure itinéraire chinoise.
9. Deux voyelles. - Rayon. - Frère de ma mère.
10. Fugitif. Petites pluies soudaines et de peu de durée.
11. Du verbe élire.
12. Tentèrent avec audace. - Se produit habituellement pendant le sommeil.

## VERTICAL

1. Région du Québec.
2. Agrumes. - Prénom masculin.
3. Exclamation enfantine. - Habitation traditionnelle des Autochtones. - Bière anglaise.
4. Train à grande vitesse. - Faire perdre à demi connaissance.
5. Qui existe. - Radio-Canada. - Ventilé.
6. Expression dont on attribue la paternité à Archimède. - Note de la gamme. - Préposition.
7. Lignes idéales autour desquelles s'effectue une rotation. - Colère. - Possèdent.
8. Du verbe aller.
9. Action d'observer avec attention. - Notre-Dame.
10. Avant-midi. - Travailleurs unis de l'automobile du Canada. - Jésus a participé à la dernière.
11. Panneau de verre garnissant un vitrage. - Pronom personnel.
12. Un des grands lacs. - Ville d'Italie.

**Solution page 16**

## Quiz

1. En 1981, 2,4 millions de Canadiens ont occupé un emploi à temps partiel, soit 16,2% de tous les emplois à plein temps. De ce nombre, combien n'ont pas d'horaire régulier et doivent vivre accrochés au téléphone?

- a) le quart soit, 600,000 personnes
- b) la moitié soit, 120,000 personnes
- c) le quart du quart soit, 150,000 personnes

2. Combien de travailleurs rémunérés au Québec ont participé, en 1984, à un régime supplémentaire de rente?

- a) 68,9%
- b) 38,6%
- c) 45,8%

3. Quel est le pourcentage de la population (hommes, femmes et enfants) au Canada vivant d'un faible revenu?

- a) 23,1%
- b) 17,8%
- c) 11,9%

4. Quel est le seuil de pauvreté établi par Statistique Canada pour deux personnes vivant en commun?

- a) 9,890\$ (milieu rural) et 13,500\$ (ville de plus de 500,000 habitants)
- b) 6,480\$ (milieu rural) et 12,500\$ (ville de plus de 500,000 habitants)
- c) 10,200\$ (milieu rural) et 14,700\$ (ville de plus de 500,000 habitants)

4. Quelle est la nouvelle stratégie développée par les employeurs pour réduire leurs coûts salariaux et qui se caractérise par une division franche entre les employés actuels et futurs?

- a) le «two-tier wage system» (double échelle salariale)
- b) la double tâche
- c) «lump sum payment» (montant forfaitaire)

6. Comment appelle-t-on les nouvelles stratégies de gestion de ressources humaines visant à augmenter la productivité, la qualité du produit et la rentabilité de l'entreprise?

- a) le mieux-vivre
- b) la participation aux profits
- c) les nouvelles formes d'organisation du travail, les cercles de qualité de vie et les programmes de qualité de vie au travail.

7. Combien y aurait-il au Canada de cercles de qualité déjà implantés?

- a) 781
- b) 1,850
- c) 2,500

**Réponses:**

- 1- a) le quart soit 600,000 personnes
- 2- c) 45,8% soit 1,099,680
- 3- b) 17,8% soit un canadien sur six
- 4- a) 9,890\$ (milieu rural) et 13,500\$ (ville de plus de 500,000 habitants)
- 5- a) «two-tier wage system» (double échelle de salaire)
- 6- c) les nouvelles formes d'organisation du travail, les cercles de qualité et les programmes de qualité de vie au travail
- 7- c) 2,500

## ÉCRITS SYNDICALISTES

### La vision française

Deux parutions récentes intéresseront sûrement les participant(e)s au colloque de Québec sur les relations de travail. Il s'agit de «Nouvelles frontières pour le syndicalisme» d'Edmond Maire, leader de la CFDT, et de «Un syndicat moderne? Oui!» d'Henri Krasucki de la CGT.

### Le point de vue d'Edmond

«Nouvelles frontières...» est constitué d'une vingtaine de textes, articles, discours, lettres ou entretiens qui font le point sur les problèmes importants que traversent la classe ouvrière française et la centrale que représente l'auteur. C'est en prenant comme ligne directrice que «le syndicalisme et l'adaptation vont de pair» qu'Edmond Maire aborde, avec brio, il faut l'avouer, la gamme de défis auxquels les syndiqués de l'hexagone sont confrontés; le chômage, les licenciements, la dérèglementation, les nouvelles technologies, les formes modernes de gestion, l'éclatement du salariat, la désyndicalisation, pour n'en nommer que quelques-uns. Certaines remises en question surprennent, comme par exemple le fait que la grève, sous la plume d'Edmond, est présentée comme «un moyen d'action parmi d'autres». Parmi les nombreuses rencontres où le dirigeant de la CFDT est intervenu (OCDE, BIT etc.), le colloque sur le «Droit d'expression: la parole et l'action» est riche d'enseignement. Les syndiqués y critiquèrent sévèrement les médias, accusés de «présentations schématisées» et de «déformations»... Réponse d'Edmond: «Nous avons besoin du regard des autres pour atteindre l'efficacité».



### Les positions d'Henri

Avec Henri Krasucki, nous abordons un registre différent. «Un syndicat moderne...», écrit en collaboration avec le journaliste Jacques Estager, aborde les grandes luttes syndicales qui ont secoué la France (cheminots, mouvement étudiant etc.) sous l'angle classique du marxisme et de la lutte des classes. Mais le dirigeant de la CGT, qui est aussi membre du bureau politique du Parti communiste français, évite la langue de bois et analyse souvent avec humour des problèmes qui, avouons-le, sont rarement traités dans ce genre de texte. Il est en effet assez rare qu'un dirigeant syndical parle de la «bureaucratie syndicale» ou des limites de la démocratie dans sa centrale. Henri, en «optimiste-réaliste», comme il se définit lui-même, entre de plein pied dans le débat de 256 pages qui passe de l'éducation syndicale à la dette du Tiers-Monde, sans oublier les réformes en URSS et la nécessité d'une centrale syndicale unique en France. Le «syndicalisme moderne», pour Henri Krasucki, ce fils d'immigrant d'origine juive, résistant et jadis déporté quant aux intentions des détenteurs du capital et du gouvernement et qui dit à tous les salariés: faites entendre un

énorme non pour rendre impossible la continuation de ce massacre.»

«Un syndicat moderne? Oui!», Henri Krasucki, Éditions sociales, 1987  
«Nouvelles frontières pour le syndicalisme», Edmond Maire, Éditions Syros, 1987  
Environ \$20.00 chacun

Luc Gosselin

## Jazz à «La Paloma»

Pourrait-on imaginer qu'il se terre un club, sur la rue Clark à Montréal, entre Ontario et Sherbrooke? Et une boîte de jazz en plus? Eh bien! c'est la découverte et la surprise que nous avons eues un certain 24 septembre en franchissant le seuil du 2080, rue Clark. Dans cette cave s'exécutait un habile saxophoniste de New-York: Steve Grossman. Le 2080, rue Clark? Voilà une adresse qui devrait raviver les souvenirs des plus âgé-e-s. Il s'agit des anciens locaux de «La Paloma». C'était «l'endroit où les étudiant-e-s se retrouvaient autrefois», nous dira un nostalgique de cette époque. Il y a un peu plus de deux ans, M. Dino Burazerovic a acheté l'édifice et il s'est lancé dans cette aventure que de produire du jazz à Montréal, ou de présenter du jazz en-dehors du désormais célèbre «Festival de jazz international de Montréal».

### D'autres noms

En plus du saxophoniste Grossman, d'autres noms, sans pour autant être célèbres mais qui sont connus des amateurs de jazz, ont fait la scène de cet établissement. Par exemple, M. Burazerovic nous a cité un autre saxophoniste de la «Big Apple», Clifford Jordan, ainsi que, pour la première fois à Montréal, le pianiste Billy Harris.

La petite scène de ce bar fait place aux musiciens québécois. Soit qu'ils accompagnent l'artiste invité, ou

encore qu'ils se produisent eux-mêmes «en vedette», comme ce fut le cas du bassiste du groupe UZEB, Alain Caron.

### D'autres lieux

Si vous êtes à la recherche d'endroits où savourer du jazz, disons qu'il existe également «L'Air du temps», rue St-Paul, Vieux Montréal, qui, depuis quelques années déjà, affiche ce genre de musique à son enseigne.

### À propos du Jazz

Aux personnes rébarbatives au jazz, voire dont la seule prononciation du mot donnerait la nausée..., rappelons cette déclaration de l'écrivain et philosophe français Jean-Paul Sartre: «la musique de jazz, c'est comme les bananes, ça se consomme sur place».



## Springsteen

Bonne nouvelle pour les fans de Bruce Springsteen! Au moment de mettre sous presse, on attendait la sortie de son tout récent microsillon: «Tunnel of love».

Michel Crête

## La bonne entente

Dans la littérature d'horreur, c'est souvent par la phrase: «Minuit, l'heure du crime», que commencent les histoires.

Il était minuit moins cinq quand les négociateurs canadiens et américains ont finalement signé un accord de libre-échange. Cinq minutes plus tard et ce n'était plus possible.

Aboutissement théâtral, qui risque cependant de piquer du nez quand même tellement il est manifeste que le Canada et le Québec y ont laissé leur chemise. Et c'est là que ça pourrait devenir intéressant. Depuis près d'un an, on assiste en effet à une magistrale manipulation de l'opinion publique alors qu'on n'a pas eu de cesse de répéter que cet accord, il serait très difficile de l'obtenir. Dix fois, on a entendu de sources différentes qu'il serait même impossible d'en arriver à un accord tellement les obstacles étaient majeurs. Le terrain était préparé pour que les clameurs populaires s'élèvent à l'annonce de la signature qu'on n'espérait plus.

Mais il y a eu cafouillage dans le scénario; de tous les milieux, on se rend compte que l'accord est vide d'intérêt pour nous. De rares exceptions: Jacques Parizeau et Bernard Landry continuent à faire de l'économie-fiction avec leurs lunettes roses comme grille d'analyse.

Reagan, qui voulait passer à l'histoire, risque de passer pour ce qu'il est; Mulroney, qui voulait passer la prochaine élection, risque de passer au bout du quai.



## Le bon exemple

Le Code civil parle de se conduire en «bon père de famille», signifiant par là qu'il faut, en toutes circonstances, donner le bon exemple. Les sociétés de la Couronne ne sont pas régies par le Code civil, et ça paraît.

Une première fois, en juin, au moment de la grève des facteurs, les Postes avaient lancé un appel généralisé à la violence en inondant les médias d'appels aux scabs. La violence avait éclaté sur les lignes de piquetage. Un homme ne peut endurer très longtemps d'en voir un autre aller faire

sa job sans que ne monte une colère bien légitime.

Trois mois plus tard, dans le cas des postiers, même appel généralisé à la violence: à la radio, aux heures de pointe, dans les journaux, à pleines pages. Il ne s'est pas encore trouvé beaucoup de démocrates pour s'émouvoir des reculs qu'on nous fait ainsi subir au plan de la civilisation. C'est vrai que le message est livré, à la télévision, par une charmante personne des relations publiques qui, visiblement, ne ferait de mal à personne. Mais je me demande quelles peuvent être les réflexions du vice-président des Postes quand il se retrouve seul avec lui-même. Se souvient-il qu'il y a 25 ans, il était un jéciste convaincu qui militait pour la justice et qui voulait changer le monde en faveur des moins bien nantis?



## Le bon usage

Il n'est pas inutile, pour un mouvement comme le nôtre, de voir nos gestes et positions scrutés par de fins analystes. Même s'il nous arrive parfois de crouler sous leurs poids, les bons conseils sont souvent fort appréciés.

Encore faut-il pouvoir les comprendre. Et pour cela, un minimum de clarté s'impose. C'est ce qui manquait dans un éditorial du Soleil récemment, sous la plume de M. Dumais, intitulé «La CSN, demain». J'avoue, à mon plus grand regret, n'avoir pu saisir tout à fait les nuances d'une pensée égarée dans les méandres d'une trop laborieuse démonstration.

M. Dumais nous amène en effet dans une folle équipée qui nous conduit du Manoir Richelieu à une crise économique mondiale qu'il nous prédit pour la fin de 1988. Entretemps, il nous impose des haltes auprès de «cadres hiérarchiques», nous fait «ouvrir des portes à tâtons, voire à reculons, au partenariat dans l'entreprise», nous fait découvrir notre situation de «réactionnaire face à l'après-crise».

Dire que c'est le quotidien Le Soleil qui, par ses journalistes, prend le plus souvent la défense du statut et de la qualité de la langue française. Quelqu'un pourrait-il parler à M. Dumais?

Michel Rioux

19 au 24 octobre 1987

# Semaine nationale CSN de santé-sécurité

kiosques d'information

tournées des chantiers de construction

conférences de presse

tournées des syndicats

soirées d'information

émissions de télévision

projections du video "Qui veut la vie"

soirée casino-souper-danse-conférence de presse

dépliants sur les accidents de travail

débats contradictoires

visites de lieux de travail

colloque

inauguration d'une sculpture

sessions de formation

soupers-causerie

prix Meritas et Demeritas

concours sur la santé-sécurité

visites d'écoles et de CEGEPs

série de soirées thématiques

«La semaine nationale CSN de santé-sécurité, ça se passe dans les régions, dans les syndicats, dans les fédérations. C'est le moment où l'on se penche sur un problème précis de santé ou de sécurité, pour en parler entre nous et le faire connaître aux autres afin de parvenir ensemble à la meilleure solution.»

- Céline Lamontagne, vice-présidente CSN

**Informez-vous à votre Conseil central!**