

Être PB et aimer son travail

Ressources humaines négligées et mal gérées, dévalorisation du travail, démotivation, désintéressement.

Ce sont là quelques-unes des constatations faites par la commission Rochon à propos de la gestion des ressources humaines dans le réseau québécois de la santé et des services sociaux.



Heureusement, tout n'est pas complètement noir, dans notre réseau d'établissements de santé. NOUVELLES CSN a déniché un de ces cas où les employés disent aimer leur travail et y être heureux. Ce n'est pas sans raison...

Page 6

Les jeunes et la paix

Pas moins du tiers des élèves de niveau collégial au Québec croient qu'ils seront eux-mêmes témoins et victimes de l'anéantissement de l'espèce humaine par la guerre nucléaire. C'est du moins ce que révèle un vaste sondage effectué par le Comité d'éducation à la paix de la FNEEQ-CSN auprès de 2,274 jeunes de niveau collégial.

Page 8

«Une journée historique»



C'est ainsi que le président Mario Cotton a qualifié l'annonce par le gouvernement d'une réforme en profondeur du transport ambulancier au Québec, au tout début du mois.

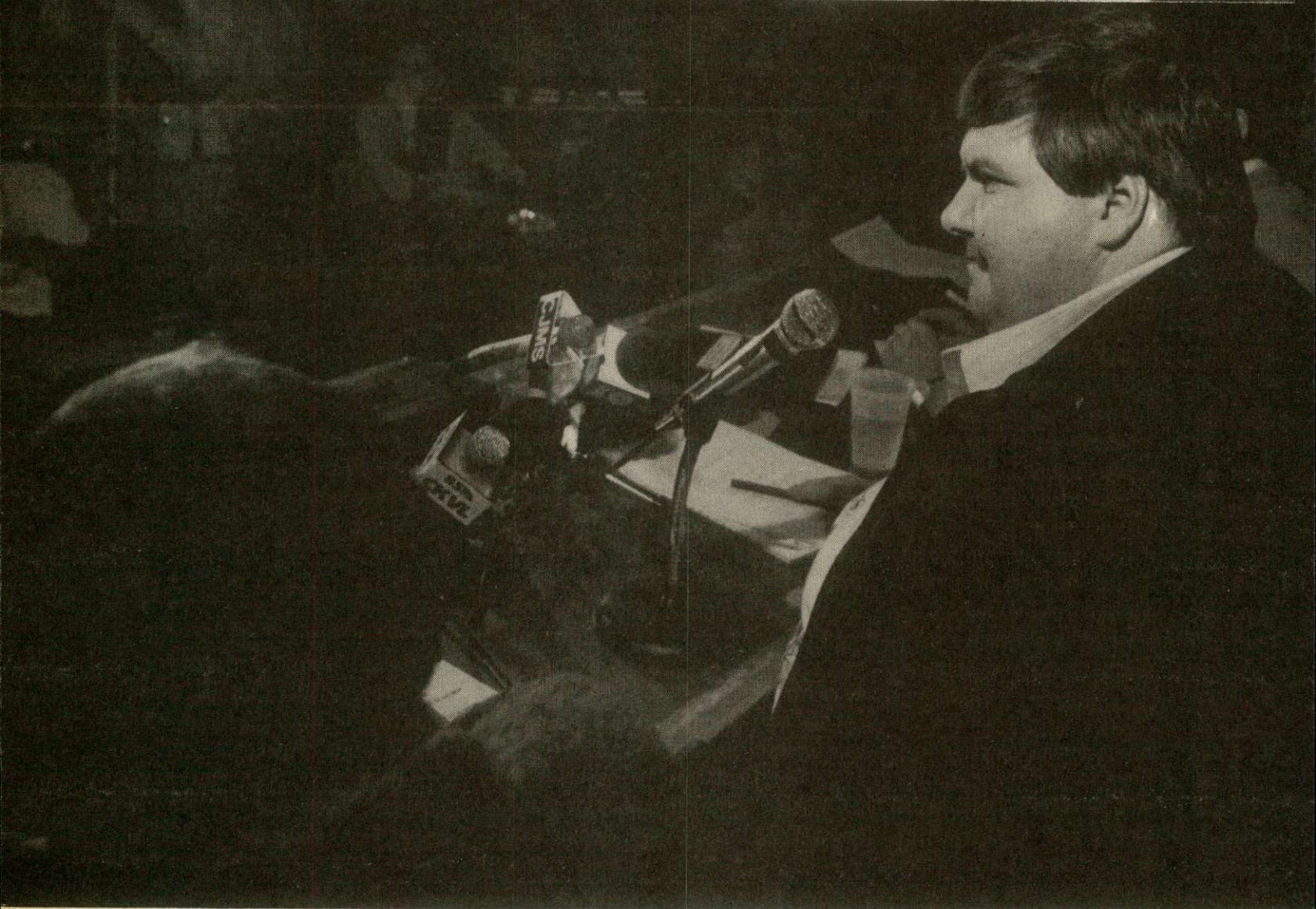
C'est là le fruit d'une longue lutte entreprise par les ambulanciers en même temps que leur syndicalisation à la CSN, il y a cinq ans. Objectif: graduellement mettre fin à des situations absurdes où la cupidité des propriétaires d'ambulances met souvent la vie des gens en danger, comme en témoignent ici des ambulanciers de diverses régions.

Page 3

«Monsieur le commissaire»

Pendant 26 mois, l'ancien président de la CSN Norbert Rodrigue a siégé comme commissaire à l'importante Commission d'enquête sur les services de santé et les services sociaux (commission Rochon). NOUVELLES CSN a voulu connaître un peu plus son bilan personnel de cette expérience, qu'il n'est quand même pas donné à tout le monde de vivre...

Page 10



nouvelles CSN

Coordination

Jean-Pierre Paré (514-598-2159)

Rédaction

Jean-Anne Bouchard
Michel Crête
Lise Gauthier
Henri Jalbert

Thérèse Jean
Diane Lapointe

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.

«Pas seulement pour nous, mais aussi pour vous!»

Ce slogan des quelque 1,900 techniciens ambulanciers du Québec affiliés à la CSN s'est traduit par une première victoire, au début du mois, avec l'annonce par le gouvernement d'une réforme en profondeur des services de transport ambulancier. Cette réforme, qui va dans le sens des revendications des syndicats CSN, devrait permettre de graduellement mettre fin à des situations absurdes où la cupidité des propriétaires d'ambulance met souvent la vie des gens en danger.

« La réforme du transport ambulancier annoncée par le ministère de la Santé et des Services sociaux contient tous les éléments essentiels pour qu'à moyen terme, le système ambulancier soit plus efficace. Pour les techniciens ambulanciers, il s'agit d'une journée historique ».

Sur ces mots de leur porte-parole Mario Cotton, quelque 400 techniciens ambulanciers de la région métropolitaine, réunis en assemblée générale le 3 mars dernier, se sont levés pour longuement applaudir.

Et ce geste s'est répété le lendemain matin à Montréal, ainsi que dans les différentes régions où on retrouve des syndicats de techniciens ambulanciers affiliés à la Fédération des affaires sociales et à la Confédération des syndicats nationaux: la Mauricie, l'Estrie, l'Outaouais, le Saguenay-Lac Saint-Jean, ainsi que la région s'étendant vers Charlevoix et vers Rivière-du-Loup à partir de Québec.

«Les bases pour avancer»

« Nous sommes satisfaits de la réforme annoncée par le ministère de la Santé et des Services sociaux. C'est sûr que nous n'avons pas tout obtenu ce que nous revendiquions dans le mémoire que nous avons présenté au ministère au début de février,

mais nous y retrouvons les bases nécessaires pour qu'à moyen terme, nous obtenions l'ensemble des demandes syndicales qui étaient formulées ».

C'est ce que déclarait Mario Cotton à Nouvelles CSN, en ajoutant: « Ces gains syndicaux vont maintenant nous permettre de faire un pas de géant dans le sens d'une véritable amélioration du transport ambulancier et d'une reconnaissance de la profession de technicien ambulancier ».

Des gains en province

Avec la réforme, les techniciens ambulanciers de la province (hors de la région montréalai-

Cette victoire syndicale, c'est aussi le fruit d'une longue lutte entreprise par les ambulanciers depuis leur arrivée à la CSN, il y a cinq ans. Et cela, même l'éditorialiste Jean Francoeur du Devoir s'est senti obligé de le reconnaître et de l'écrire: « Rendons à César (...) ce qui lui appartient. Ces dernières années (...) les syndicats d'ambulanciers étaient pratiquement les seuls à se préoccuper d'un secteur jusque-là négligé »

par Henri Jalbert

se) vont obtenir une réelle stabilisation du personnel par une amélioration des conditions de travail et de salaires, ainsi que par une amélioration importante des horaires de travail.

De plus, l'organisation d'une centrale de réception et de répartition des appels (comme cela existe déjà dans la région métropolitaine) va permettre que la distribution des appels se fasse en fonction de l'ambulance la plus proche, et non plus en fonction du propriétaire de la compagnie et de ses intérêts personnels.

Ce sont les premiers pas, dans les régions, pour que le transport ambulancier soit amélioré en fonction des besoins des bénéficiaires et pour qu'on se dirige vers un fonctionnement intégré

du système, comme cela se produit actuellement dans la région montréalaise.

Des gains à Montréal

À Montréal, la situation se présente différemment des autres régions, car le ministère de la Santé et des Services sociaux va plus loin par la prise en charge du personnel, c'est-à-dire l'arrivée dans le décor d'ici quelques mois d'un employeur unique, en l'occurrence une société à but non lucratif, tel que le réclamait la table de concertation des syndicats CSN.

Selon le porte-parole des techniciens ambulanciers, le « passage » d'Urgence Santé du CRSSSM à la nouvelle société sans but lucratif permettra la dépolitisation d'Urgence Santé. « Le climat deviendra ainsi moins conflictuel, et les problèmes pourront se régler beaucoup plus facilement. Nous obtiendrons ainsi une véritable amélioration des relations de travail, ce qui amènera inévitablement une gestion du transport ambulancier qui sera vraiment axée sur les services à la population ».

Des gains pour l'ensemble

Enfin, cinq points importants que les ambulanciers mettaient de l'avant ont été retenus par le ministère et intégrés dans la réforme annoncée par le sous-ministre Dutil.

1. Les pouvoirs de décision seront centralisés au ministère de



De gauche à droite: Lloyd Léger, Denis Perrault, Mario Cotton, Gaétan Coulombe et Diane Verreault.

la Santé et des Services sociaux, ce qui permettra un meilleur contrôle sur l'émission et le retrait des permis et empêchera que se produisent à nouveau des problèmes comme ceux qui persistent aux Ambulances Robert, sur la rive-sud de Montréal, où le propriétaire André Douillette fait face à une multitude de chefs d'accusations sans que son permis puisse lui être retiré.

2. Les zones d'exploitation

seront remodelées en fonction des services, et non en fonction des compagnies, ce qui était le cas auparavant. Des situations absurdes qui mettaient la vie de citoyens en danger, par le refus de certaines compagnies de référer des appels à une autre compagnie lorsqu'elle n'avait pas d'ambulance disponible, seront à la longue éliminées.

3. Des normes beaucoup plus élevées seront établies concer-

nant les véhicules et les équipements.

4. Le nombre d'heures de formation des techniciens ambulanciers passe de 150 à 825. Il s'agit d'une première étape importante pour l'amélioration des services et la reconnaissance professionnelle du personnel. Rappelons que l'ancienne norme de 150 heures datait de 1974.

5. La réforme prévoit enfin la mise sur pied d'une table provinciale de négociation pour les

techniciens ambulanciers, ainsi que de tables régionales pour la solution des problèmes locaux. Dans ce secteur où les négociations se sont toujours avérées longues et pénibles, c'est l'espoir qu'on pourra enfin négocier sur des bases sérieuses des conditions de travail valables.

Et comme le dit le slogan des techniciens ambulanciers: «Ce n'est pas seulement pour nous, mais aussi pour vous!»

Quand la réalité dépasse...

Si une partie des problèmes a pu être résolue dans la grande région montréalaise depuis le début de la syndicalisation des ambulanciers à la CSN, en 1983, le transport ambulancier continue, en province, à être terriblement déficient, comme l'ont raconté à Nouvelles CSN cinq militants

des syndicats régionaux de techniciens ambulanciers rencontrés quelques jours avant l'annonce de la réforme du transport ambulancier par le sous-ministre Dutil.

Les exemples qui suivent démontrent non seulement les déficiences du système ambulancier qué-

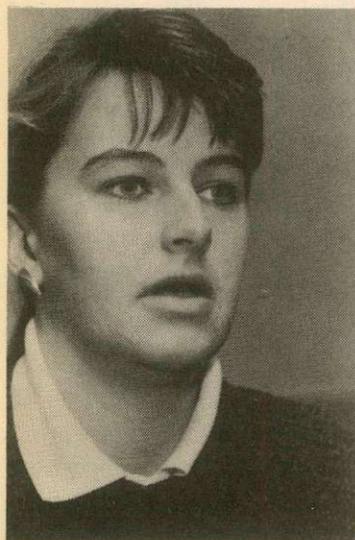
bécois, mais aussi, dans plusieurs cas, l'incompétence et le laisser-aller des propriétaires d'ambulances qui n'hésitent pas à maximiser les profits aux dépens de la santé du monde.

Il ne s'agit d'ailleurs pas de cas d'exception, mais bien de la pratique courante dans le monde des pro-

priétaires d'ambulances. C'est contre ce genre de situations que les techniciens ambulanciers se sont toujours battus. Et c'est la raison première pour laquelle ils réclament depuis longtemps une réforme majeure.

La course aux profits

Brigitte Leblanc, Trois-Rivières



n'est pas nécessaire, de façon à aller le plus vite possible. C'est sa façon à lui de se mettre en situation pour ne pas refiler d'appels à des concurrents.

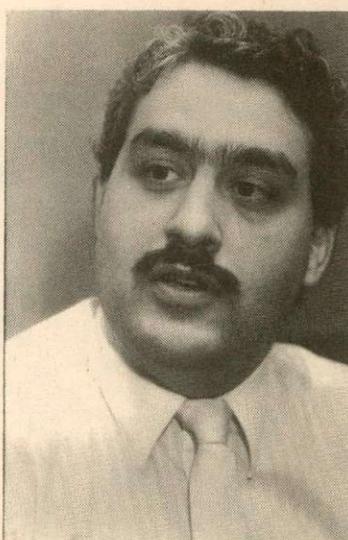
«C'est ainsi qu'on se retrouve toujours dans une situation où d'un côté on risque de perdre notre permis de conduire car on enfreint ainsi le Code de la route, et de l'autre, on risque des mesures disciplinaires si on n'écoute pas les directives de la direction.

«Pour faire de l'argent, le propriétaire nous demande de commettre des infractions au Code de la route et de mettre la sécurité du monde en danger.»

«Le propriétaire oblige souvent les techniciens à utiliser les girophares et les sirènes, même quand ce

Incompétence des propriétaires

Michel Corcoran, Sherbrooke



lance pour l'envoyer dans l'ouest de la ville, sur le chemin Thibault, à une adresse qui, après vérification, n'existe pas. Le propriétaire s'était trompé.

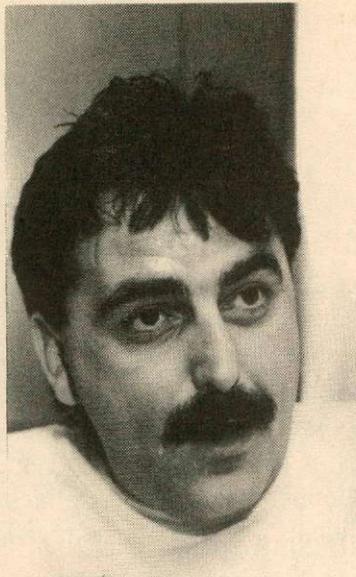
«Dans un deuxième temps, il envoie l'ambulance au rang 4 de Stoke. Nouvelle erreur. Il fallait aller sur le chemin Thibault à Stoke, en prenant le rang 4. Finalement, l'ambulance est arrivée 30 minutes après l'appel, et le patient était mort depuis déjà 10 minutes.

«Tout ça parce que le propriétaire avait pris la place du répartiteur pour ne pas avoir à le remplacer par quelqu'un d'autre.»

«J'étais occupé à faire un transfert. Sur les ondes, j'entends le propriétaire qui appelle une autre ambu-

Manque d'ambulanciers

Marc Blackburn, Chicoutimi



il me faut, dans un premier temps, déblayer mon automobile. Rendu à la côte Rousselle, à Chicoutimi-Nord, nouvel obstacle: la côte est sur la glace vive à cause de l'eau des pompiers.

«Une fois rendu sur les lieux, c'est pour s'apercevoir que les deux véhicules ambulanciers sont là mais qu'il n'y a pas de technicien, car il n'y avait personne en «stand by» cette journée-là. Quant aux patients, ce sont les policiers qui les avaient transportés.

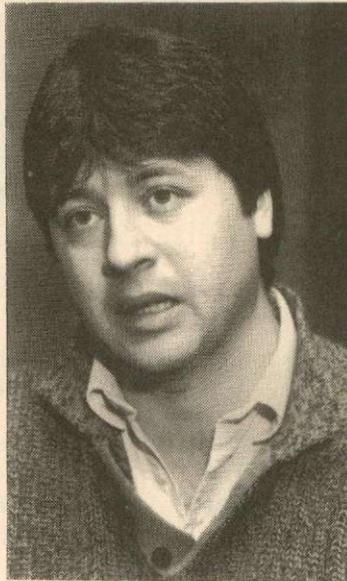
«Il y a bien eu une plainte des pompiers concernant cette situation, mais elle s'est perdue dans les dédales du CRSSS.»

«La propriétaire me sort du lit, un samedi matin, en m'annonçant qu'il y a un incendie dans une maison située à côté du garage où sont stationnées les ambulances. Il y a trois brûlés: une dame et deux enfants.

«Je m'habille en vitesse. En sortant, vu la tempête,

Manque de permanence

Michel Nault, Maniwaki



«Quelqu'un avait appelé le service ambulancier, mais je savais fort bien qu'il n'y avait aucune ambulance en disponibilité cette journée-là. En plus, l'ambulance la plus proche était à 45 minutes des lieux de l'accident. L'homme fut réanimé à deux reprises, mais le manque de soutien de soins avancés, de médicaments et d'un véhicule de transport approprié ont eu comme conséquence qu'il est mort.

«Pourtant, l'hôpital se trouvait à seulement dix minutes des lieux de l'accident.»

«Je me promenais dans mon véhicule, comme simple citoyen, lorsque tout à coup j'arrive sur les lieux d'un accident. Un homme, en arrêt cardiaque, venait de prendre le champ avec son camion. Quelqu'un tentait la réanimation. Je lui viens en aide.

La négo n'est pas terminée

«Pour nous, le travail est loin d'être terminé. Il va nous falloir être vigilants pour s'assurer qu'on n'a pas seulement annoncé une réforme, mais qu'elle va bel et bien être réalisée. En ce sens, la négociation de la convention collective qui est maintenant lancée va nous permettre de vérifier les intentions réelles du gouvernement», de déclarer Mario Cotton.

Le porte-parole des techniciens ambulanciers soulignait par ailleurs l'importance du rôle joué depuis deux mois par la ministre Thérèse Lavoie-Roux et le sous ministre de la Santé et des Services sociaux



Réjean Cantin dans l'obtention de cette réforme.

La réforme annoncée règle en partie certains points de la convention concernant la formation du personnel, la qualité des véhicules, les heures de travail dans les régions. Il reste cependant des points importants à négocier, dont le fonds de pension (sous forme d'un REER collectif à l'intérieur du fonds Bâtirente de la CSN), l'amélioration du régime de vacances, des règles de santé sécurité et des horaires de travail.

Actuellement, des premières rencontres se déroulent pour déterminer les modalités de cette négociation.

Être

PB

et aimer son travail

par Louis-Serge Houle

Ressources humaines négligées et mal gérées, dévalorisation du travail, démotivation, désintéressement.

Ce sont là quelques-unes des constatations faites par la commission Rochon à propos de la gestion des ressources humaines dans le réseau québécois de la santé et des services sociaux.

Pour des milliers d'infirmières, d'éducateurs et de préposées aux bénéficiaires, entre autres, ce n'est pas là tout à fait ce qu'on peut appeler «une nouvelle»... C'est la triste réalité quotidienne à laquelle ils sont confrontés dans leur milieu de travail.

L'impact de l'organisation du travail sur la vie et le moral des employés ne constitue malheureusement pas, règle générale, une préoccupation majeure des directions d'établissements. Résultat: nombreuses sont ces employées, comme au Centre hospitalier Saint-Charles-Borromée, par exemple, qui prennent un «congé volontaire» parce qu'elles en ont ras-le-bol.

Mais heureusement, tout n'est pas complètement noir, dans notre réseau d'établissements de santé. NOUVELLES CSN a déniché un de ces cas où les employés disent aimer leur travail et y être heureux. Ce n'est pas sans raison...

Pour un, Gilles Vaillancourt, un préposé aux bénéficiaires (PB) à l'emploi du Centre de réadaptation Lucie-Bruneau de Montréal, n'hésite pas à déclarer qu'il «ne voudrait pas travailler ailleurs».

«Au Centre, le milieu est beaucoup plus humain qu'il ne l'est dans les hôpitaux, par exemple. Nous avons l'occasion de nous rapprocher des résidents et de développer des liens avec eux.»

«Contrairement à plusieurs autres établissements dans le réseau, le travail est organisé de telle sorte que nous puissions accorder beaucoup de temps aux résidents. Nous avons tout le temps voulu pour établir une relation de confiance avec eux. Cet aspect du travail est très important pour eux et essentiel pour nous.»

Au Centre Lucie-Bruneau, l'employeur laisse beaucoup de latitude aux équipes multidisciplinaires pour organi-

ser le travail dans chacune des huit unités à l'interne et des huit à l'externe.

Les tâches des préposés aux bénéficiaires ne s'inscrivent donc pas dans une planification des soins qui s'apparente au travail à la chaîne. Les préposés aux bénéficiaires et les éducatrices peuvent plutôt développer des contacts solides avec les résidents parce que leur travail le permet.

Une philosophie axée sur les besoins

Ce qui est en cause ici, c'est la philosophie du Centre quant aux objectifs poursuivis. Le but du Centre Lucie-Bruneau est d'offrir aux résidents, atteints pour la plupart de paralysie cérébrale, les moyens pratiques qui leur permettront de reprendre leur place dans la société.

Pour y arriver, une équipe de professionnels travaillent avec la personne handicapée sur ses capacités plutôt que sur ses incapacités.

Les programmes élaborés sont orientés en fonction des besoins et de la



«Je ne voudrais pas travailler ailleurs»

condition de la clientèle qui est dépendante physiquement et psycho-socialement. Aussi, les résidents apprennent des choses de tous les jours qui nous paraissent pourtant si simple: gérer un budget, cuisiner, faire des transactions bancaires, organiser les loisirs, apprendre à lire et écrire, etc.

Le rôle de l'éducateur est d'établir le premier contact avec le résident à son arrivée au Centre en élaborant un plan d'intervention selon ses besoins, à partir de son quotidien. Graduellement, l'éducateur développe l'autonomie des bénéficiaires jusqu'à ce que ces derniers puissent être transférés dans des résidences de groupe, des îlots de services ou encore, dans leur propre logement.

Comme des parents

Bien que cette partie du travail des éducateurs soit très importante, ses responsabilités à l'égard des résidents sont plus grandes encore. Comme ces derniers peuvent séjourner plusieurs mois au Centre, il se développe des liens très étroits entre eux et les éducateurs.

Progressivement, les résidents en viennent à se confier aux éducateurs, et même aux préposés aux bénéficiaires, et plusieurs d'entre eux forment alors la famille immédiate des résidents. Ils remplacent, en quelque sorte, leurs parents.

Rien de cela ne serait possible si les employées du Centre Lucie-Bruneau travaillaient dans les mêmes conditions de travail que l'on retrouve habituellement dans les hôpitaux et les Centres d'accueil où le personnel ne peut avoir aucun autre contact avec les bénéficiaires que celui prévu dans leurs tâches.

Moins hiérarchisée

Ce qui frappe d'abord, en se promenant dans les corridors du Centre, c'est l'absence d'uniforme chez les employés. Qu'elle soit médecin ou qu'il soit préposé aux bénéficiaires, tous ont adopté la tenue de ville pour travailler.

La supériorité de certaines professions sur d'autres en prend un coup. Mais les employés peuvent ainsi plus facilement développer des relations égalitaires.

Pour Gilles Vaillancourt, c'est un autre aspect de son travail qu'il juge très important.

«Une fois par semaine, dit-il, nous tenons des réunions d'équipe avec le chef de programme afin d'évaluer le travail et



Une organisation du travail qui permet d'avoir des contacts enrichissants avec les résidents.

Lucie-Bruneau en bref

Le Centre de réadaptation Lucie-Bruneau a été nommé ainsi pour rappeler le travail de cette femme qui s'est activement impliquée en faveur de l'intégration des personnes handicapées dans la société québécoise pendant plusieurs années.

Après avoir participé à la fondation de l'Hôpital Ste-Justine en 1907, Lucie Bruneau fonde l'Association catholique de l'aide aux enfants infirmes en 1926, association qui avait pour mission d'instruire les enfants handicapés en plus de développer leur autonomie.

L'Association devint l'Aide aux infirmes en 1941 pour ensuite porter le nom de sa fondatrice, lors de son décès en 1959.

Lucie Bruneau a aussi érigé, sous forme de coopératives, divers ateliers opérés par des femmes handicapées qui désiraient se prendre en main.

Aujourd'hui, le Centre de réadaptation Lucie-Bruneau accueille 100 résidents atteints de paralysie cérébrale, en plus de 1250 clients par mois référés par des médecins et qui nécessitent des services de réadaptation.

En tout, plus de 450 employé-e-s, pour la plupart affiliés à la FAS-CSN, assurent les services aux résidents.

discuter des progrès des résidents. Comme je suis continuellement en contact avec eux, mes suggestions sont comprises par les autres professionnels dans ce sens, et elles sont autant considérées que les leurs.»

Sentiment d'appartenance

La relation qui s'est établie entre les membres de l'équipe, du moins à l'unité l'Escale où travaille Gilles Vaillancourt, est suffisamment forte pour que chacun organise son travail dans un cadre précis.

«Nous savons ce que nous avons à faire, et nous le faisons. En organisant notre propre travail, cela nous permet de rencontrer des résidents entre deux tâches et de parler avec eux.»

L'intérêt de Gilles Vaillancourt face à son travail s'est d'ailleurs développé progressivement grâce à la qualité des rapports qui existent entre les employés

eux-mêmes, et entre ces derniers et les résidents.

«Le sentiment d'appartenance au Centre de réadaptation Lucie-Bruneau est très fort et c'est sûrement pour cela qu'il y a une importante liste de rappel des employées», souligne Gilles Vaillancourt.

Un travail valorisant

L'intégration des préposés aux bénéficiaires et la place qui leur est faite au sein des équipes multidisciplinaires donnent une dimension beaucoup plus valorisante à leur travail.

On est loin ici de la situation qui existe dans plusieurs établissements de santé et de services sociaux du réseau où l'employeur laisse beaucoup moins de latitude aux employés dans l'exécution de leurs tâches.

Rendre la paix aussi « québécoise » que *Lance et compte*

- Le tiers des élèves de niveau collégial au Québec croient qu'ils seront eux-mêmes témoins et victimes de l'anéantissement de l'espèce humaine par la guerre nucléaire.

- Les deux tiers d'entre eux ne savent pas ce qu'est ou ce que signifient l'abréviation NORAD, ou la politique américaine au Nicaragua, encore moins la politique soviétique en Afghanistan. Quant à la «reconversion industrielle des usines d'armements», pas moins de 78% d'entre eux n'ont aucune idée de ce que cela veut dire.

- «*Qui veut la paix, prépare la guerre*», dit le vieil adage (et les pays militaristes)? Pas moins de 78% des jeunes sont en désaccord avec cette affirmation.

Ce ne sont là que quelques-uns des résultats pour le moins surprenants issus d'un vaste sondage réalisé par le Comité d'éducation à la Paix de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN). Résultats et surprises qui font conclure aux membres du Comité qu'il faut faire les efforts pédagogiques nécessaires pour «rendre le sujet de la paix aussi québécois que *Lance et compte*»...

Effectué en novembre dernier auprès de 2,274 élèves de niveau collégial répartis dans 38 établissements à travers le Québec, ce qui lui donne un caractère de représentativité indubitable, le sondage comportait pas moins de 55 questions dont l'objectif était de connaître leurs attitudes, leurs opinions et leurs préoccupations en ce qui concerne la guerre, la paix et la violence.

Méconnaissance

Sur les douze sujets qui leur étaient suggérés concernant la situation internationale et les

politiques canadiennes en matière de paix, seulement quatre d'entre eux sont «un peu» ou «suffisamment» connus par plus de 50% des répondants, selon leur propre estimation: les missiles Croisière, ou Cruise (72%); la «Guerre des étoiles» (61%); la politique canadienne de désarmement (53%); et la politique américaine de désarmement (50,7%).

Cette méconnaissance relative ne les empêche cependant pas d'avoir des opinions parfois carrément opposées aux positions officielles du gouvernement canadien.

Par exemple: 64% pensent

que le Canada ne devrait pas permettre l'essai de missiles Cruise au-dessus de son territoire; 56% pensent que le Canada ne devrait pas vendre de réacteurs nucléaires à d'autres pays; 45% sont d'accord (13% contre) avec une diminution des dépenses gouvernementales en matière de défense.

Par contre, 38% sont d'avis que le Canada ne devrait pas se retirer de l'OTAN. Il faut noter cependant que pas moins de 45% des répondants indiquent qu'ils auraient besoin de plus d'informations sur ce sujet pour se prononcer.

Les hommes mieux informés Les femmes plus pacifistes

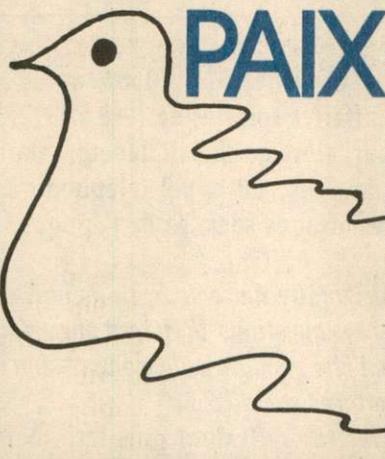
Si, dans l'ensemble, le sondage démontre de façon marquante que les répondants sont mieux informés que les répondantes, les questions qui font appel à leurs opinions personnelles laissent cependant voir une tendance nettement plus pacifiste chez les femmes que chez les hommes. Par exemple: à la question «*Pensez-vous que l'industrie canadienne de production d'armes devrait vendre de l'armement aux forces armées américaines?*», 40% des hommes répondent oui, contre 16% des femmes seulement.

Autre exemple: 53% des hommes, contre 30% des femmes, se disent «très satisfaits» ou «satisfaits» des politiques et des actions du gouvernement canadien en regard de la promotion de la paix.

«*Si on vous offrait \$40,000 par année pour travailler dans une usine d'armement ou pour faire de la recherche en matière d'armement, accepteriez-vous?*», a-t-on également demandé à ces jeunes. Près de 50% des hommes ont répondu «oui», contre seulement 17% des femmes. Celles-ci deman-



POUR LA
PAIX



deraient à y réfléchir dans 37% des cas, alors que ce pourcentage n'est que de 28% dans le cas des hommes.

Le viol

Le questionnaire comportait de plus un certain nombre de questions reliées à la notion de « violence au quotidien », dans la vie personnelle de chacun.

S'il fallait s'attendre à ce que 30% d'hommes plus que de femmes affirment avoir déjà été impliqués dans une situation où ils ont dû avoir recours eux-mêmes à la violence physique (74% contre 44%), les réponses à la question sur le viol ont cependant

surpris les sondeurs.

« Parmi les réponses suivantes, ont-ils demandé, quelle est la meilleure explication des viols? »

25% ont répondu: « Les hommes qui font ça sont dérangés mentalement »; 30%, « ils sont frustrés sexuellement »; 6%, « ils ont été ridiculisés ou provoqués par les femmes »; et seulement 21% croient que « les hommes qui font ça ont le sentiment d'être supérieurs à la femme et veulent démontrer leur pouvoir sur la femme ».

« Enseigner » la paix

En conclusion, le Comité d'éducation à la paix de la

FNEEQ souligne que s'il est vrai que l'on n'enseigne plus, dans les cours d'histoire de tous les niveaux, que les guerres et la violence sont « naturelles » ou « innées », il n'en demeure pas moins que l'étape logique suivante n'est pas encore franchie.

« N'est-il pas urgent, demande le Comité, de permettre aux élèves d'étudier, de débattre et de faire de la recherche sur les conditions de la paix, sur la nature du conflit humain, sur les façons non violentes de résoudre des problèmes? Apprendre à repenser la sécurité de notre pays et la définition de sécurité internationale, essayer de trouver des

méthodes pour reconvertir une économie partiellement basée sur la production de balles et d'armes plus ou moins conventionnelles en une économie basée sur des produits socialement utiles, apprendre à négocier et à réagir d'une façon non violente à des situations agressives, menaçantes ou violentes, ne sont-ce pas là aussi des objectifs pédagogiques? Est-ce que tout ça ne devrait pas faire partie de l'éducation de base que reçoit chaque enfant à l'école? »

Jean-Pierre Paré

«Monsieur le commissaire»...

par Jean-Pierre Paré



Ex-président de la CSN de 1974 à 1982, après avoir présidé la Fédération des affaires sociales de 1968 à 1972, Norbert Rodrigue reçoit un jour, alors qu'il était devenu salarié au service de Formation de la CSN, un appel téléphonique du ministre de la Santé et des affaires sociales de l'époque, Guy Chevette, qui lui dit:

- «Écoute, tu es originaire du secteur, tu as milité à la FAS, tu as été préoccupé par ces questions-là en tant que président de la CSN... accepterais-tu d'être membre de la Commission d'enquête sur la santé et les services sociaux?»

Vingt-quatre heures (de réflexion) plus tard, Norbert devenait «Monsieur le commissaire»... pour exactement 26 mois.

NOUVELLES CSN a voulu connaître un peu plus son bilan personnel de cette expérience, qu'il n'est quand même pas donné à tout le monde de vivre...

- Ça doit quand même faire un peu bizarre, non, «Monsieur le commissaire?»

- Au début, oui. Tu ne connais personne, quand tu arrives là. Tu te sens dans un drôle de forum. Je me disais: «Maudit que je ne suis pas dans mon monde, ici!». Finalement, tu te choisis deux questions précises pour savoir un peu comment les autres se situent. Je me souviens de mes deux premières questions au président Rochon: 1) son interprétation de notre mandat -que je trouvais trop économiste, trop financier; 2) est-ce que ce mandat embrassait aussi toute la question de la santé environnementale et est-ce qu'il acceptait de mettre ce sujet à l'ordre du jour pour en discuter à l'intérieur de la commission?

C'est ainsi qu'au fur et à mesure de l'évolution des travaux de la commission, Norbert a tranquillement appris à connaître un

peu mieux ses «congénères» d'occasion, notamment sur le plan de leurs préoccupations sociales personnelles. Comme quelqu'un qui serait élu à un poste d'un exécutif de syndicat local composé entièrement de nouveaux membres qui ne se connaissent pas au préalable: chacun y apporte ce qu'il a en lui, chacun doit apprendre à travailler avec les autres, dans le but de réaliser les mandats qui leur sont confiés.

Le «rapport de forces»

- À la différence, souligne Norbert, que dans un tel forum, tu n'as pas de véritable «rapport de forces», au sens traditionnel du terme, pour te soutenir: il n'y a pas de «mobilisation» possible. Alors, c'est la crédibilité de l'organisme d'où tu proviens, ce que tu représentes en théorie, qui te donne une sorte de «rapport de forces» à l'interne. C'est du moins ce que j'ai senti: quand tu représentes tout le syndicalisme et,

plus largement, les groupes populaires - qui se sont présentés en très grand nombre à nos audiences-, ça, ça compte!

Ce ne sont pas des choses qui se disent ouvertement entre commissaires, mais on sent, quand les débats commencent à être serrés, que chacun identifie l'autre comme le défenseur des intérêts de la «gang» dont il provient. Moi, j'ai mis mes cartes sur la table dès le début: la privatisation des services de santé ou des services sociaux, même en partie, ça n'a pas de bon sens, ai-je dit, et je suis venu ici pour défendre ce point de vue, de même que la préservation des grands acquis.

Si cela ne constitue pas un handicap en soi, le fait d'être identifié à des intérêts bien précis a cependant pour effet que «tu ne peux pas compter sur des alliances à long terme. Des alliances à court terme avec un ou des commissaires sur des points particuliers, oui, mais toujours sans savoir combien de temps ça va durer».

Une négociation permanente

Dans un aussi long cheminement, où chaque commissaire doit nécessairement confronter ses expériences et ses opinions à celles des autres, essayer de comprendre, se plier à des compromis -un peu comme dans un comité de négociation syndical, quoi!-, il y a inévitablement une ou des personnes avec lesquelles se développent tout naturellement des affinités et des complications d'avantage qu'avec d'autres.

- J'ai d'abord bien aimé le fonctionnement en collégialité que le président Jean Rochon a imprimé à nos travaux internes, déclare Norbert. Du peu que je sache, c'est là une particularité de notre groupe par rapport à d'autres commissions d'enquête du même genre. Cela a été important dans notre cheminement collectif.

J'ai aussi été marqué par deux hommes. Fait cocasse, ce sont deux directeurs généraux!

Le premier, c'est Jean-Pierre Duplantis, par sa vision et ses préoccupations sociales, sa compréhension du monde du travail. Je ne sais pas comment il agit dans le quotidien de son travail (DG du CRSSS de l'Estrie), mais à l'intérieur de la commission, il m'a impressionné par son ouverture d'esprit et sa recherche de solutions concrètes aux problèmes.

Le deuxième, c'est Harvey Barkun (DG du Montreal General Hospital). J'ai beaucoup aimé travailler avec lui. C'est un homme très pragmatique, qui connaît le secteur sur le bout de ses doigts, et qui a aussi une connaissance très poussée du système de santé américain, ce qui était très intéressant pour nous qui avions toujours à se confronter à des comparaisons avec les États-Unis.

Bien sûr, les autres commissaires étaient aussi sympathiques, mais je n'ai pas eu le même type de rapports avec eux.

Finalement, on peut dire que travailler sur une telle commission, c'est faire de la négociation quasi permanente entre individus, à partir de tes propres convictions. L'expérience est enrichissante dans la mesure, justement, où tu as des idées relativement claires quand tu l'entrepris.

La tournée provinciale

La tournée de consultation provinciale, d'une durée de trois mois, qu'a effectuée la commission au début de son mandat, en 1986, a évidemment constitué un événement charnière dans ses travaux. Norbert en parle d'abondance et de toute évidence, il a

en rapporté des souvenirs marquants.

- Je dois d'abord dire que l'organisation d'où je venais, la CSN, a effectué dans cette tournée un travail extraordinaire de représentation, de réflexion et d'argumentation. Et entre nous, j'ai été impressionné de voir à quel point nous avons un bon «pif» dans notre lecture de la réalité et des solutions qu'elle appelle. La présence très nombreuses des groupes populaires aux audiences - pas moins des deux tiers des représentations qui nous ont été faites! -, m'en a donné la preuve.

Par exemple: c'est depuis 1974 que la CSN déclare sur la place publique que les «mesures Forger», les «mesures Lazure», etc, vont avoir des effets néfastes sur les services. C'est exactement ça que les gens sont venus nous dire pendant notre tournée et c'est ça que la commission confirme dans son rapport. C'est donc que nous avons raison, en tant que CSN, dès 1974.

Jusqu'à l'absurdité

- Un moment fort particulier de cette tournée, ce fut notre passage chez les Inuit. Tu te trouves alors au milieu de leur culture pendant trois jours, cela te fait connaître des valeurs tout à fait différentes et tu te rends compte aussi qu'il n'y a pas que les autres pays qui ont des problèmes de racisme... On a rencontré des directions d'établissements qui nous disaient tous, sans exception, qu'ils étaient là pour «aider les autochtones à prendre leurs affaires en main». Mais lorsque nous leur avons demandé: «Quand croyez-vous avoir été assez efficaces pour leur remettre leur autonomie?», alors là, l'un répondait: «ça sera pas trop long», et l'autre: «ça va être pas mal long»...!

À Fermont, dans le Grand Nord, Norbert a aussi relevé un des nombreux exemples de cette absence de souplesse du système de santé actuel que tant de personnes ont dénoncée en audiences publiques, exemples qui confinent parfois à l'absurdité.

- Ils ont des budgets pour s'occuper de personnes âgées, raconte-t-il, mais ils n'ont pas de personnes âgées! Par contre, ils ont des femmes battues, mais ils ne peuvent utiliser ces budgets pour celles-ci parce que c'est interdit par les normes du ministère!

L'avenir du rapport

La «décentralisation du système», prônée dans le rapport de la Commission, en est la pierre angulaire. La ministre Thérèse Lavoie-Roux n'a pas dit non, mais n'a pas dit oui non plus.

Qu'arrivera-t-il des nombreuses recommandations que contient ce rapport, selon lui?

- Nous l'avons conçu comme un tout, rappelle l'ex-commissaire, aujourd'hui de retour au service de Formation de la CSN. Si le gouvernement «n'achète» pas l'ensemble de la démarche que nous proposons, je ne pense pas qu'il se produise de changements fondamentaux dans notre système. A moins que ce gouvernement s'acharne à réaliser la décentralisation que nous prônons. Car nous croyons que si les dynamiques internes du système restent telles qu'elles sont actuellement, même les problèmes des salles d'urgences ne pourront être réglés, malgré les millions de dollars supplémentaires que l'on pourrait y injecter. C'est sur l'organisation de l'ensemble du réseau qu'il faut agir pour régler ces problèmes.

Norbert n'a qu'un seul regret en regard de son expérience au sein de la commission Rochon: «si j'avais à recommencer, dit-il, je surveillerais de beaucoup plus près la dimension «recherche» de notre mandat. Pas sur le contenu, mais sur les choix des sujets et sur les chercheurs, ceci dit sans vouloir critiquer ceux qui nous ont produit des travaux. Mais si nous avons été en mesure d'identifier les problèmes avant de donner les contrats de recherches, je crois qu'elles auraient été plus précises et apporté plus de réponses à certains phénomènes.»



Bienvenue à la CSN!

Depuis quelques semaines, au moins quatorze syndicats regroupant 763 travailleurs et travailleuses ont rejoint les rangs de la CSN. Pourquoi la CSN? Essentiellement pour améliorer leurs conditions de travail et de vie, bien entendu, mais aussi pour sa présence et pour la qualité de ses services nationaux et régionaux.

Thetford-Mines

Parmi les nouveaux arrivants, signalons les 108 employés des bureaux et des techniques des mines Bell, Lac d'amiante du Québec (LAQ), et Société Asbestos Ltée (SAL) de Thetford-Mines qui ont préféré, dans une proportion de plus de 57%, la CSN aux Métallurgistes unis d'Amérique et à la CSD.

Les services offerts par la CSN dans la région de l'amiante et la convention collective avantageuse des membres de la CSN à LAQ aux chapitres des salaires et de l'ancienneté ont milité en faveur d'une adhésion à notre centrale.

Ce vote à scrutin secret faisait suite à une décision rendue par un juge du Tribunal du travail, le 28 février dernier, après plus de deux ans de débats juridiques entre la CSN, les Métallos, la CSD et l'employeur, la Société en commandite Lab Chrystotile, concernant «l'ancienneté globale» pour les employés des mines encore actives de la région.

Quant aux travailleurs rémunérés à l'heure des mines de Lab Chrystotile, le juge Gilles Plante a stipulé qu'ils n'ont pas à se prononcer pour une organisation syndicale de leur choix, mais qu'au contraire, ils peuvent faire partie de trois unités syndicales distinctes.



À l'issue du vote à scrutin secret qui a confirmé que les employés de bureau des mines de Lab Chrystotile à Thetford-Mines préfèrent la CSN aux Métallos et à la CSD, le président du Syndicat des employé-e-s du Lac d'Amiante du Québec (CSN), Pierre Courchesne, a fait un appel à la solidarité et a invité tous les membres, anciens et nouveaux, à s'unir à la veille des négociations.

La CSN en a appelé de cette décision en Cour supérieure.

Nord-ouest du Québec

Dans le Nord-ouest du Québec, cinq syndicats se sont récemment affiliés à la CSN.

Tout d'abord, les 180 travailleurs de la scierie Normick-Perron de Senneterre. Ensuite, les 85 employées de deux succursales de la Caisse Populaire de Rouyn-Noranda ont quitté les TUAC-Local 502 (FTQ) pour rejoindre notre centrale. Enfin, signalons également l'arrivée des 50 travailleurs de la mine Eleder d'Evain, des treize employées de la Caisse Populaire de Lebel-sur-Quévillon, et des huit employées de bureau de la scierie Béarn.

Saguenay-Lac St-Jean

Du côté du Saguenay-Lac-St-Jean, les 50 employés du marché d'alimentation P.E. Prix de Jonquière et les 120 employées du Métro Verreault de Chicoutimi ont fait leur entrée à la CSN. Jusqu'au mois de janvier, les travailleurs et les travailleuses du Métro étaient membres de la Fédération des syndicats autonomes, une organisation de syndicats de boutique locale.

Toujours au Saguenay-Lac St-Jean, les trois employées de la Caisse Populaire de Bégin ont demandé à être représentées par la CSN, rejoignant ainsi 500 autres employées de 43 caisses populaires de cette région.

Côte-nord

Aux Escoumins, sur la Côte-nord, les 29 travailleurs et travailleuses de Nord-Pêche, une usine de transformation du crabe et de la morue, ont adhéré à la CSN. Ils ont été suivis par les 24 salariés de la Tourbière Anse aux Basques, une entreprise d'emballage de compost située dans la même municipalité. Jusque là, ces syndiqués étaient membres des Métallos.

La CSN représente déjà les travailleurs de la Tourbière Lambert à Rivière Ouelle, sur la Côte-sud de Québec, et ceux de son entrepôt de Lacolle, au sud-ouest de Montréal. La tourbière des Escoumins est la propriété du groupe Lambert.

Trois-Rivières

À Trois-Rivières, le ministère du Travail a émis le certificat d'accréditation syndicale reconnaissant le Syndicat CSN des 25 travailleurs et travailleuses de Pro Optic.

Après avoir été membres de NABET, une union américaine, durant plusieurs années, les 53 employé-e-s (techniciens et autres) de Télévision St-Maurice (CKTM-Canal 13) ont aussi opté pour la CSN.

Sorel

Le Syndicat régional des maisons d'hébergement du Bas-Richelieu (CSN) a déposé une requête en accréditation pour représenter les douze employées de "La Source", à Sorel.

Les employées de ce centre apportent un réconfort et un soutien aux femmes victimes de violence conjugale. Ces personnes se sont syndiquées pour réduire les écarts de salaires existant entre salariées qui font les mêmes tâches, pour mieux définir leurs fonctions et protéger leurs emplois.

Go-Go... sur les concessions!

On connaît les tribulations financières et les chicanes internes qui secouent depuis quelques temps la célèbre famille Steinberg.

Il ne faut cependant pas croire que les vagues provoquées par ces "turbulences" familiales sont confinées au seul petit monde de la Bourse et de la haute finance. Que non!

Et les 24 employés syndiqués du marché d'alimentation Go-Go, situé à Alma, sont bien placés pour le savoir.

Leur employeur, la compagnie Aligro (une filiale de Steinberg), leur a récemment déposé un projet patronal de convention collective dans lequel elle n'y va pas de main-morte sur les concessions qu'elle exige d'eux, exigences évidemment assorties d'une menace de fermeture pour le 30

avril prochain. En voici le résumé:

- l'augmentation de la semaine régulière de travail de 39 à 40 heures;

- l'obligation de travailler deux soirs par semaine au lieu d'un seul;

- une heure pour le dîner au lieu d'une heure et demie;

- la perte d'un jour férié et demie;

- la perte de quatre congés mobiles;

- la perte de trois jours de congés pour maladie, ainsi que de congés sociaux;

- la diminution d'avantages monétaires pour les vacances;

- la réduction de postes à temps plein en postes à temps partiel;

- la diminution des salaires de l'ordre de 22,4% à 45,3% la première année de la convention, de 18,6% à 43,16% la deuxième année, et de 14,5% à 40,9% la troisième année.

L'assemblée générale a rejeté ces demandes patronales... à 100%.



Les chargé-e-s de cours de l'Université Laval de Québec ont occupé le bureau de la directrice des ressources humaines de l'université pour lui faire savoir qu'ils désirent obtenir une première convention collective avec un salaire décent.

La manifestation avait pour but de souligner le peu de progrès des négociations, après une trentaine de rencontres entre les parties. L'université veut poser de nouvelles exigences pour l'embauche de ses 1 000 chargés de cours, même de celles et ceux qui y enseignent depuis plusieurs années. De plus, c'est l'institution qui paie le moins ses chargés de cours de tout le Québec avec une moyenne de 2,100\$ pour 45 heures de cours.

D'autres moyens de pression, excluant la grève, sont prévus pour les prochaines semaines. Le syndicat regroupe près de 1,000 membres qui donnent plus de la moitié des cours du premier cycle universitaire.

On en clause...

Les règles de sécurité routière sont appliquées de plus en plus sévèrement. Or, beaucoup d'entreprises ont une partie de leur personnel qui sont des chauffeurs de toutes sortes de véhicules: voitures de livraison, camions, autobus ou autres.

Comme syndicats, nous avons à nous préoccuper de la possibilité qu'un de nos membres perde son permis de conduire, pour quelque raison que ce soit, y compris pour des motifs qui ne sont pas reliés à son emploi. Et évidemment, un salarié embauché pour conduire un véhicule qui perd son permis de conduire se place dans une situation de congédiement administratif virtuel.

Le Syndicat des Rôtisseries Saint-Hubert de Montréal a négocié à ce sujet une clause qui mérite d'être regardée. Trois aspects de la question ont été couverts par cette clause.

Premièrement, le droit à un congé sans solde à durée limitée, maximum d'un an. Un deuxième aspect intéressant, c'est le droit pour le salarié de s'inscrire, pour la durée de la suspension de son permis, dans une autre classification et donc, de pouvoir travailler. Par contre, il a fallu limiter ce droit au seul cas où un poste est disponible dans cette classification. Et troisièmement, les règles de la réintégration sont appliquées au retour du salarié.

13.05 Sous réserve des dispositions prévues à l'article III des présentes, aux alinéas 3.01 a), b) et d) plus

particulièrement, il est entendu qu'un chauffeur-livreur qui perd son permis de conduire pour une durée limitée d'un an ou moins a droit à un congé sans solde pour la durée de la suspension de son permis. Durant cette période, il conserve son ancienneté mais il ne peut bénéficier des avantages d'ordre monétaire prévus à la présente convention collective.

Tel salarié peut demander d'être inscrit dans une autre classification comme salarié à temps partiel pour la durée de la suspension de son permis s'il peut remplir les exigences normales de cette autre classification. Dans un tel cas, le salarié accumule son ancienneté pour la durée de la période pendant laquelle il est inscrit dans une autre classification. Toutefois, pour son choix d'horaire de travail, ce salarié est considéré comme étant le moins ancien dans cette autre classification à l'exception des salariés de cette classification embauchés après son transfert temporaire.

À la fin de la suspension de son permis de conduire, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant telle suspension ou tout autre poste selon ses droits si tel poste est aboli.

Un chauffeur-livreur ne peut se prévaloir de cet article qu'une seule fois au cours de la durée de la présente convention collective.

Jacques Lessard

CEGEP Un document patronal explosif!

La Fédération des CEGEP et le gouvernement préparent une attaque en règle contre tout le personnel du réseau des CEGEP (soutien, enseignant et non enseignant) pour la prochaine ronde de négociation dans le secteur public.

C'est la conclusion à laquelle en arrivent la CSN et ses trois fédérations de l'éducation (FNEEQ, FEESP et FPPSCQ) à la lecture d'un document interne, daté du 17 décembre 1987, dont la CSN a obtenu copie. Ce document émane de la Commission patronale des affaires de relations de travail et de ressources humaines de la Fédération des CEGEP, l'organisme interlocuteur dans ce secteur à la table des négociations provinciales.

Le coeur: la sécurité d'emploi

«L'ensemble du personnel des CEGEP peut s'attendre à voir le gouvernement s'attaquer à plusieurs aspects des conventions collectives tels que l'ancienneté, la tâche des enseignants - par le biais du décloisonnement et du recyclage - et principalement à la priorité d'emploi des personnes qui n'ont pas de sécurité d'emploi », a déclaré en conférence de presse la vice-présidente de la CSN Monique Simard, à titre de porte-parole CSN pour les négociations du secteur public.

La sécurité d'emploi constituerait pour ainsi dire le coeur des cibles patronales dans les CEGEP, si l'on en croit les informations contenues dans ce document intitulé: **Objectifs généraux de la prochaine ronde de négociation.**

20 objectifs

Celui-ci identifie une vingtaine d'objectifs à at-

teindre lors des prochaines négociations.

«Réaffirmer la volonté des Collèges à négocier localement », énonce d'entrée de jeu la Fédération des CEGEP qui voudrait aller plus loin, semble-t-il, dans la décentralisation des négociations, comme le prévoit l'impraticable Loi 37 qui régit actuellement les relations de travail dans le secteur public.

«Que la Fédération des CEGEP n'escompte pas que la CSN laisse les négociations des enseignantes et des enseignants s'embourber dans les mécanismes inopérants de la Loi 37 », répliquent les fédérations de la CSN qui regroupent des syndicats de ce secteur.

Pour ces dernières, les attaques à la sécurité d'emploi envisagées par la partie patronale sont précises et importantes. Elles pourraient constituer le point central de la stratégie patronale pour en arriver, dans tous les collèges, à fermer toute ouverture permettant à une personne sans statut permanent d'avoir accès à de meilleures conditions d'enseignement, avec un minimum de garanties. L'élimination de toute forme de priorité d'emploi pour le personnel non régulier, telle serait la stratégie patronale pour atteindre cet objectif, si l'on en croit le document interne rendu public par la CSN.

Droits de gérance

En lisant la liste d'objectifs qu'il contient, on se rend compte que la Fédération des CEGEP ne cherche qu'à accroître ses droits de gérance, en diminuant l'autonomie des enseignantes et des enseignants et en encadrant, dans une gestion autoritaire, tout le travail de l'ensemble du personnel des CEGEP. Alors que depuis plusieurs années, le réseau des CEGEP est durement frappé par les augmentations de tâches, les coupures de postes, un travail de plus en plus à temps partiel, à la leçon ou occasionnel, tout en faisant face malgré tout à des



Plus de 1,000 personnes sont allées rappeler au premier ministre Bourassa et aux délégués au congrès du Parti libéral, le 26 février dernier à Québec, qu'elles n'ont pas oublié la responsabilité du gouvernement dans la tragédie du Manoir Richelieu où plus de 300 travailleuses et travailleurs se sont faits voler leurs emplois.

Les manifestants, arrivés d'un peu partout en province, et parmi lesquels se trouvaient plusieurs membres de l'ANEQ, ont fait une heure de piquetage devant le Centre municipal des congrès avant de se retrouver dans une soirée de solidarité animée par le chansonnier Pierre Fournier.

clientèles de plus en plus diversifiées, il faut craindre une plus grande détérioration de la qualité des services si ces objectifs patronaux sont réalisés, préviennent les porte-parole CSN.

Dans le même esprit, le document de la Fédération des CEGEP indique la volonté de cette dernière de s'attaquer à la sécurité d'emploi "réseau" des enseignants. De même, on voudrait «pondérer le poids accordé à l'ancienneté» pour toutes les catégories de personnel, au profit, selon les prétentions patronales, de la qualité des services.

Un document à renier

Par ailleurs, en cherchant à ne permettre « aucune intégration (des enseignants) de l'éducation aux adultes à l'enseignement régulier », la Fédération des CEGEP priverait la clientèle de services auxquels elle a droit, affirment la CSN et ses fédérations. «En plus d'être mal payés, disent les organismes syndicaux, les enseignantes et les enseignants à l'éduca-

tion des adultes, pour la majorité embauchés à la leçon, subissent déjà suffisamment de limites frustrantes à l'exercice de leur profession: ils n'ont accès à aucune mesure de soutien et ne peuvent fournir aucun encadrement pédagogique aux étudiants (pas de bibliothèque ouverte le soir, pas d'accès à la photocopie, pas de bureau pour recevoir les étudiants)».

Pour les membres de la CSN qui ont contribué, durant ces vingt dernières années, à la mise en place et au développement du réseau des CEGEP, ce document patronal doit être immédiatement retiré.

Faisant appel au ministre de l'Éducation, les porte-parole de la CSN ont déclaré: «Le ministre Ryan doit absolument se dissocier de ces objectifs et faire les pressions nécessaires auprès de la Fédération des CEGEP pour qu'elle change d'attitude. À défaut de quoi, il doit s'attendre à une détérioration rapide de la qualité de l'enseignement, ce qui ne serait sans mettre davantage en péril le réseau collégial».

Drummondville Echec à la fermeture

C'est après une huitième rencontre de négociation que les 110 travailleurs et travailleuses de l'usine Hockey Canadien, affiliés à la FTPF et au Conseil central de Drummondville, ont

récemment signé une convention collective de trois ans avec leur nouvel employeur, Karhu Canada.

Rappelons qu'en septembre dernier, l'employeur annonçait la fermeture de l'usine suite à l'acquisition de la compagnie Amer Sport.

Cette nouvelle convention accorde notamment aux syndiqués une aug-

mentation salariale de \$1.40 l'heure pour trois ans, des augmentations de primes allant de \$0.05 à \$0.15 l'heure, une contribution à l'assurance-vie de l'employeur supérieure de \$0.50 pour tous, un gain sur le minimum d'heures payées lors de pannes d'électricité (trois heures), et la reconnaissance de l'ancienneté, lors d'une mise à

pied, pendant 28 mois au lieu de 24.

Suite au règlement de cette convention, l'employeur a annoncé des investissements de \$250,000 dans l'usine, une augmentation de douze pour cent de la production, la création de dix nouveaux emplois et des investissements visant à améliorer la santé et la sécurité au travail.

L'agent Gossett et la CSST:

"Un empressement étonnant"

La CSN a été indignée d'apprendre, a fait savoir Céline Lamontagne, vice-présidente de la CSN responsable de la santé-sécurité au travail, que l'agent Gosset avait obtenu promptement de la CSST le versement de 90% de son salaire, après que la direction du SPCUM l'eût suspendu sans rémunération à la suite de la mort du jeune Anthony Griffin; ni son employeur, la CUM, ni la CSST, n'ont contesté sa demande d'indemnisation.

La dépression nerveuse, le burn-out et le choc nerveux ne font pas partie des maladies professionnelles reconnues par la loi. "Nous le savons bien, nous à la CSN, a-t-elle ajouté, pour avoir essuyé une multitude de refus: il est extrêmement rare que la CSST accepte d'indemniser semblables cas, même lorsque la cause professionnelle est plus qu'évidente. La CSST a même refusé de subventionner les sessions de formation que nous donnons sur le burn-out! Alors, par quel subterfuge le cas de l'agent Gosset a-t-il pu échapper à la sévérité de la CSST?"

Tandis que le policier touche des prestations pour l'aider à se remettre de son choc nerveux, des tra-

vailleuses et travailleurs malades ou accidentés sont aux prises avec les interprétations tâtilonnées que donnent à la loi certains fonctionnaires, en attribuant par exemple à l'ex-

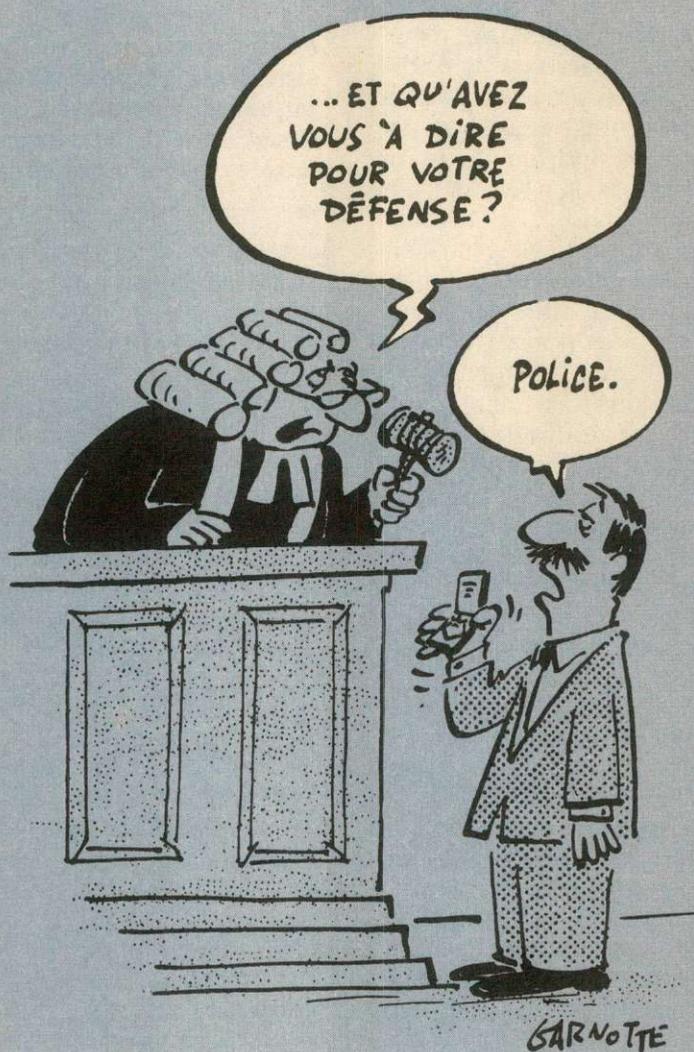
pression "événement imprévu et soudain" (définition d'accident du travail selon la loi) la signification la plus étroite possible.

Même dans le cas des maladies professionnelles

reconnues par la CSST (43), les victimes doivent de plus en plus faire face à des procédures longues et coûteuses devant le Bureau de révision de la CSST, puis devant la Commission d'appel. Et depuis l'automne 1987, la CSST a resserré considérablement l'accessibilité aux prestations; de plus, on la voit fréquemment intervenir devant les tribunaux pour défendre les positions patronales.

Pour la CSN, il est clair que le policier Gosset a eu droit à un traitement préférentiel de la part de la CSST. Jamais avant lui une victime n'avait fait l'objet d'autant d'empressement! "Nous nous interrogeons aussi sur la décision de la CUM de ne pas contester la demande de son employé, alors qu'elle l'avait fait à deux reprises en 1986, dans des circonstances semblables, à l'endroit de deux policiers. La CUM doit s'en expliquer publiquement, et le plus tôt possible", a déclaré la vice-présidente Lamontagne.

Par ailleurs, a-t-elle conclu, "la CSN presse vivement la CSST de réviser dans les plus brefs délais le traitement qu'elle réserve aux travailleuses et travailleurs "ordinaires" victimes d'un choc nerveux, d'une dépression ou d'un burn-out, et de faire preuve, dans l'avenir, face à eux, d'une compréhension dont elle est, nous le savons maintenant, parfaitement capable!"





Une délégation composée de 5 femmes de la CSN, avec la vice-présidente Monique Simard en tête, est allée rencontrer le premier ministre Bourassa dans la soirée du 8 mars pour causer "argent". Au terme d'une entrevue au cours de laquelle le premier ministre a parfois montré une certaine ouverture, les déléguées lui ont remis deux sacs à l'effigie du 8 mars débordant de lettres signées par les femmes de la CSN. Monsieur Bourassa s'est montré ravi des contenants, d'un format idéal pour la piscine, a-t-il dit avec humour...

Brésil-Québec: solidariadade

L'été prochain, une quinzaine de membres du "Collectif québécois de conscientisation", des militantes de groupes populaires et de regroupements d'assistés sociaux, participeront à un stage de formation au Brésil.

Ce stage, dont le thème est "Brésil - Québec: Solidariadade", leur donnera notamment l'occasion de rencontrer des organisations de paysans sans terre des "favelas" (bidonvilles) et des membres de la Centrale unifiée des travailleurs (CUT).

Les participants souhaitent revenir de ce séjour avec un bagage de connaissances sur les méthodes d'interventions quotidiennes de leurs camarades brésiliens.

Une dizaine d'années

Depuis une dizaine d'an-

nées, le Collectif de conscientisation fournit un lieu de formation et de réflexion pour un grand nombre de personnes provenant de tous les coins du Québec et qui militent en faveur des droits des assistés sociaux, pour des logements accessibles financièrement et convenables, etc...

Les pratiques de ce collectif s'inspirent d'ailleurs des théories d'un brésilien, Paulo Freire. On comprendra que le choix du Brésil n'est pas étranger à ce fait.

Solidarité

Pour financer leur projet, le collectif organise plusieurs activités, dont la vente d'un "T-Shirt" aux couleurs vives sur lequel est imprimé "Brésil-Québec: Solidariadade".

Les personnes désireuses d'acquiescer ce chandail peuvent le faire en contactant Denis au 514-843-3531, ou encore en écrivant à "Brésil - Québec: Solidariadade, 1637 rue St-Christophe, Montréal, H2L 3W7.



"Qu'elles soient Québécoises, Françaises, Suisses ou Anglaises, les infirmières sont confrontées aux mêmes problèmes: horaires surchargés, alourdissement de la clientèle, insuffisance des ressources et la non reconnaissance de leurs qualifications. Il en résulte partout la même conséquence: la dévalorisation de leur salaire".

C'est le constat qu'a fait Nicole Grenier, vice-présidente de la FAS, à un récent colloque international sur le rôle et la place des infirmières en milieu hospitalier, colloque tenu à Paris sous l'égide de la CGT.

La déléguée québécoise y a brossé un tableau des conditions de travail des infirmières d'ici et expliqué les tenants et aboutissants de l'hypothèse CSN de restructuration salariale dans le secteur public visant à éliminer la discrimination envers les femmes.

"En France, comme au Québec et ailleurs dans le monde, raconte Nicole Grenier, les infirmières vivent les mêmes réalités. Partout, les gouvernements réduisent les dépenses et augmentent les tâches du personnel soignant. Les infirmières françaises sont de plus confrontées à un double standard de soins où médecine publique et médecine privée cohabitent, souvent dans le même hôpital".

Une visite à l'hôpital de la Salpêtrière lui a permis de constater de visu les différences de qualité de services inhérentes à ce double standard, personnel moins nombreux, insuffisance de matériel, locaux exigus et inconfortables étant l'apanage des moins fortunés.

La vice-présidente de la FAS a également été surprise d'apprendre que le ministère de la Santé de France tentait d'appliquer là-bas le PRN, ce système d'évaluation des tâches en milieu hospitalier inspiré du taylorisme et qui consiste à minuter les actes infirmiers de façon à déterminer le nombre de personnes requises pour effectuer les tâches. Bien que l'expérimentation de ce système ait été peu concluante au Québec, il sert quand même de modèle aux administrateurs des hôpitaux français.

Voici venir le temps des Affreux*

par Jacques Guay



On n'a pas fini d'enregistrer les retombées de la «déification» de Raymond Malenfant par les médias, de **L'Actualité** au **Soleil** en passant par à peu près tout ce que le Québec compte de grands médias.

Tous n'ont pas succombé à l'attrait du portrait-panégyrique mais bien peu ont su résister au charme de la campagne de presse sur le «petit gars parti de rien et qui a réussi à mettre la puissante C.S.N. au pas».

Derrière cette «information», il y avait un relationniste de carrière, M. Pierre Tremblay, associé longtemps au parti libéral, particulièrement sous le premier gouvernement Bourassa.

La conclusion, c'est un autre relationniste, M. Raymond Bélanger, qui la tire dans le magazine **Le Monde juridique** de décembre 1987:

«Le phénomène qui a fait un héros de Raymond Malenfant a mis en évidence le rôle de l'opinion publique dans les relations entre patrons et travailleurs».

Ceci dit, et sans doute parce qu'il cherche la clientèle des gros avocats patronaux, M. Bélanger ajoute:

«Ce facteur pourrait devenir déterminant dans des secteurs où le libre-échange va donner lieu à une concurrence entre industries canadiennes et américaines».

M. Raymond Bélanger est président du cabinet de conseillers en communication (le tout dernier surnom des classiques P.R., lire pi-arre), **Groupe Newcomb**, qui se payait une page d'annonce sous le titre: «La communication du travail: un support stratégique au droit du travail».

Ce cabinet est spécialisé en «communication du travail», un terme que M. Bélanger dit avoir inventé, et il affirme être le seul de son espèce.

«Nous ne sommes pas là pour faire le travail des gens de relations industrielles ni des avocats, souligne-t-il. J'exige cependant de participer aux réunions de stratégie et d'être informé régulièrement de l'évolution du dossier».

Affirmant avoir eu déjà un passé syndical, «près d'un an à faire du piquetage devant une station de radio...», M. Bélanger avoue avoir connu son chemin de Damas lors du conflit de la **Commonwealth Plywood**.

«Lorsque M. Philippe Casgrain m'a présenté William Cain de Commonwealth Plywood, j'ai réalisé qu'il ne s'agissait pas du même homme qu'avaient dépeint certains journalistes. Sa cause m'a paru juste et j'ai épousé la stratégie de ses avocats. Ce fut un succès, non seulement en commission parlementaire et devant les tribunaux, mais aussi dans les médias».

Depuis, ajoute-il, **Groupe Newcomb** a été étroitement associé à plusieurs dossiers dans les secteurs publics, para-publics et privés et «fait face à des situations diverses»: demandes d'accréditation, maraudage, négociations, renouvellement de conventions collectives et conflits de travail.

Les journalistes sont habitués depuis longtemps à un milieu syndical organisé et ils se méfient, comme c'est leur rôle, de ce que peut comporter de propagande l'information venant des services de relations publiques des grandes centrales. Ils doivent désormais tenir compte des mercenaires en communication qui font équipe avec les spécialistes en relations de travail et les avocats patronaux, dont certains ne sont que des experts en démolition de syndicats.

On quitte, par ailleurs, l'ancien terrain des droits et de la justice pour cet espace irréel et illusoire qui est le monde de l'image dont les mercenaires en Communication sont les grands prêtres.

* Le nom donné aux mercenaires lors de luttes intestines qui ont suivi l'indépendance du Congo belge.

ALERTE !

LE MORAL DES POLICIERS EST AU PLUS BAS :



GARVOTTE

ÉTATS-UNIS

Stratégie dans le papier

Depuis juin dernier, l'International Paper, le géant mondial de l'industrie de la forêt, mène une guerre farouche dans quatre de ses usines contre 3,500 syndiqués membres de l'UPIU (United Paperwork International Union). En lock-out ou en grève, ces travailleurs du Maine, de Pennsylvanie, du Wisconsin et de l'Alabama résistent, en dépit du fait que les négociations sont au point mort, que des injonctions obtenues sans difficulté leur empêchent l'accès aux abords des usines et que des scabs les remplacent. C'est sur le front de l'argent, la corde sensible des patrons, que le combat se poursuit. Les syndiqués de Pennsylvanie ont retenu les services de la firme militante «Corporate Campaign Inc.» de New York, dirigée par Ray Rodgers, pour mener une opération de pression auprès des firmes associées financièrement à l'IP. Depuis lors, le holding financier PNC Corp, la Mellon Bank, Anheuser Busch et Coca-Cola, en plus de l'IP, bien sûr, sont la cible d'incitations et d'attaques soutenues.

Le boycottage extensif

Cette stratégie du boycottage extensif, adoptée par le mouvement ouvrier américain depuis le début des années '80, s'ajoute au traditionnel boycottage intensif. La tactique a d'abord été testée avec succès en 1980 contre J.P. Stevens & Company, une compagnie qui refusait depuis des années d'admettre la syndicalisation. On a isolé la cible d'une demi-douzaine de compagnies d'assurances, banques et industries, puis Stevens a cédé. En 1986, la même tactique fut utilisée contre Toyota pour qu'elle accepte la syndicalisation d'une nouvelle usine de \$800 millions. La

compagnie Coors a finalement capitulé quand 1.8 millions d'enseignants américains, regroupés dans leur puissante fédération (NEA) ont décidé de mener une propagande d'un bout à l'autre du pays contre le puissant brasseur. Comme quoi l'arsenal des grèves peut être complété par d'autres stratégies de lutte, au gré de l'évolution du capitalisme.

ÉCOSSE

Pas de privatisations!

Quelque 40,000 syndiqué(e)s du secteur du soutien hospitalier d'Écosse ont déclenché le 24 février dernier une grève de 24 heures pour s'opposer à des visées de privatisation. Le gouvernement, malgré un accord préalable contredisant ce projet, entend céder les services d'entretien et de cuisine des hôpitaux à des entrepreneurs indépendants. D'où la réaction syndicale.

MEXIQUE

Les poings liés

Des salaires réels qui équivalaient à 50% des rémunérations de 1982, une inflation annuelle de 100%, des dizaines de milliers d'emplois perdus suite à des fermetures d'usines, une population atteinte par de graves problèmes nutritionnels, pourtant les syndicats officiels refusent de bouger! C'est que le leader maximo du CTM, Fidel Velasquez, âgé de 87 ans, ne cesse de répéter à ses cinq millions de membres que le Parti révolutionnaire institutionnel, au pouvoir depuis soixante ans, est le meilleur qui soit. Descendre dans la rue, selon lui, ne ferait qu'empirer la situation économique. En décem-

bre dernier, M. Velasquez a même signé un accord avec le gouvernement limitant les hausses salariales à 15%, et ce, même si les prix ne cessent de grimper. La contestation du «Pacte de solidarité économique» vient de syndicats indépendants, comme celui des travailleurs du pétrole.

LE MONDE

Rambo toujours apprécié...

En 1967, l'Organisation internationale du travail (OIT) avait recommandé que le poids maximal susceptible d'être transporté manuellement par un adulte ne dépasse pas 55 kilos (121 lbs). Mais d'un pays à l'autre, les différences sont grandes. Si en RDA le poids maximal permis est de 45 kg, au Bangladesh, c'est de 90 kg qu'il faut parler. Il n'est pas rare que les travailleurs grecs du secteur de la viande portent des fardeaux de 100 kg; en Inde, la limite

pour les dockers est fixée à 100 kg mais dans les secteurs non syndiqués, la charge peut atteindre 115 à 135 kg.

L'étude du Bureau international du travail, de laquelle sont extraits ces renseignements, note que des normes plus strictes sont fixées par les États en ce qui a trait au poids des charges pouvant être portées par des femmes: 30 kg au Japon mais 15 kg en URSS.

AFRIQUE DU SUD

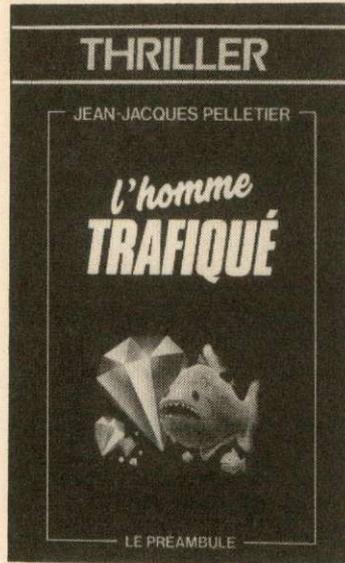
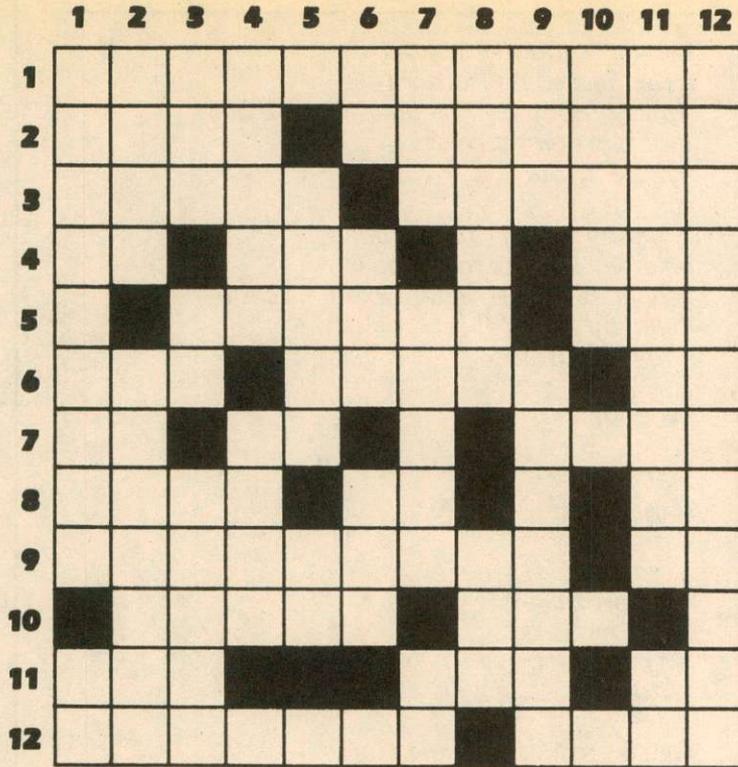
Encore un cran

Mercredi le 25 février, le gouvernement raciste d'Afrique du Sud a frappé d'interdiction d'activité politique dix-sept organisations anti-apartheid du pays dont la COSATU, la plus grande organisation syndicale du pays (700,000 travailleurs). Dorénavant, ses militants et dirigeants ne pourront plus accéder d'interviews à la presse, et dans certains cas, quitter leur domicile la nuit.



Les trente deux mille cinq cents ouvriers de Ford Grande-Bretagne ont réussi, le 18 février, après onze jours de grève, à négocier un contrat de deux ans prévoyant des augmentations salariales de 7% par année. Les «bobbies» sur la photo ne semblent pas apprécier l'issue du conflit sur la ligne de grève de Dagenham!

Lectures



En plein hiver, à moins trente, par un sombre dimanche après-midi, quoi de mieux que de lire un bon «thriller»?

“ *L’homme trafiqué* ” de Jean-Jacques Pelletier, paru aux éditions **Le Preambule**, est au nombre de ces bonnes histoires qui vous tiennent en haleine du début à la fin.

Empruntant au cinéma le processus de «flash back» pour placer le climat de son histoire, Pelletier revient vite au vif du sujet pour vous y embarquer de plain-pied.

Karl, le personnage central du livre de Pelletier, devenu partiellement amnésique

à la suite d’un voyage au Brésil, a perdu trois ans de sa vie.

Pendant qu’il fait des recherches sur le Cullinan B, un diamant fabuleux, des gens se mettent à mourir autour de lui.

Un “Syndicat”, qui a la main haute sur 85% du marché mondial du diamant, et un mystérieux rabbin se livrent une guerre secrète qui risque d’ébranler tout le marché diamantaire. Le premier cherche à éviter tout effondrement du marché, voire sa propre disparition, et à préserver sa mainmise parce que le second a presque réussi, par une superbe machination, à stocker les diamants dans les coffres des banques israéliennes. Mais - dans ces histoires-là il y a toujours un “mais” - la structure financière entière d’Israël a bien failli s’écrouler.

De là l’échafaudage d’un véritable arnaque à l’endroit du Syndicat par le rabbin. Karl, ou Kat selon le cas, se retrouve sur la ligne de feu. Ses recherches sur le Cullinan B l’entraîneront dans tout un périple d’où il devra tirer son épingle du jeu. Karl retrouvera peu à peu ses années perdues. A ce jeu, bien malin celui ou celle qui croira prendre et encore plus malin ou maligne le lecteur ou la lectrice qui croira qu’il y a des failles au plan du rabbin.

Comme dans un roman d’Agatha Christie, vous attendrez qu’Hercule Poirot refasse avec vous le fil de l’histoire. Mais contrairement à la célèbre auteure britannique, Pelletier n’a pas le style «detective star system» mais plutôt celui «chute de pression». Comme dans la vraie vie: ce n’est pas tout qui finit bien. Vous aurez partagé pendant quelques heures la vie de Karl. En fermant votre livre, vous vous surprendrez à espérer que Karl puisse repartir à neuf sous d’autres cieux. Vous souhaiterez que la vie lui soit meilleure mais vous vous reprendrez aussitôt car avec une bonne dizaine de millions de dollars en poche, s’il n’est pas heureux, il aura de quoi s’occuper.

Jean-Claude Pelletier est un enseignant du Cégep Levis-Lauzon. “ *L’Homme trafiqué* ” est son premier livre, lequel a été mis en nomination par le jury pour le prix Robert Cliche.

Thérèse Jean

Horizontal

- Dessinateur
- Fête de plus en plus commerciale. - Gentil.
- Situées. - Point culminant.
- Union nationale. - Pronom personnel. Vallée fluviale noyée dans la mer
- Ensemble de personnes assises à la même table. - En proie à une émotion.
- Pomme. - Prénom féminin. - Carte à jouer.
- Infinif. - Deux voyelles. - Plat.
- Véritable. - Note de la gamme. - Deux voyelles.
- Dépouille de ses feuilles. - Monsieur (à l'anglaise).
- Femmes servant dans l'armée de terre. - Saison.
- As (à l'anglaise). - Rongeur. - A la mode.
- Enlever. - Ville de l'Abitibi.

Vertical

- Qui habite une île. - Symbole de l'argon.
- À une certaine distance. - Avant-propos.
- Article défini. - Symbole du titane. - Conséquence.
- Docteur de la loi musulmane. - Événement imprévisible.
- Modéré. - Ancien do.
- Adjectif possessif. - Terre entourée d'eau. - Du verbe dire.
- Aliment de base des Asiatiques. - Action de s'envoler. - Route rurale.
- Acheminée. - Prénom féminin.
- Écorce de chêne pulvérisée. - Mit en miettes.
- Bière (en lettres mêlées).
- Sommat. - Prêtresse d'Héra (mythologie).
- Hausserons davantage.

Rythm Activism

«Veux-tu vraiment claquer des dents?», se demandaient tour à tour le passager et le conducteur d'une vieille automobile américaine au début du film *«The Twilight Zone»*.

Et en auditionnant deux cassettes du jeune duo montréalais Rythm Activism, l'autre soir, nous n'avons pu faire autrement que de penser que la vie de tous les jours dépasse souvent *«La quatrième dimension»* et qu'il y a quotidiennement des situations à vous faire «vraiment claquer des dents».

Anarchisme

Rythm Activism est tout d'abord la réunion du poète et déclamateur Norman Nawrocki et du guitariste Dem Stink, de son vrai nom Sylvain Côté.

La plume résolument incisive, et la voix de l'un conjuguées à la guitare post-punk et souvent d'ambiance de l'autre, donnent une poésie anarchiste, moderne, et surtout, urbaine.

Donc, des textes qui nous entretiennent des sans-abri, des damnés de la terre, de luttes des travailleurs, de manipulations psychologiques, de racisme, etc...

Résister

Ainsi, sur leur dernière auto-production, une cassette intitulée *«Résist Much, Obey Little»*, on retrouve notamment *«Squat the city»*, une pièce encourageant les squatters (un phénomène qui consiste à s'installer illégalement dans un logement inoccupé); une autre sur la mort du noir Anthony Griffin (voir le texte en encadré); une contre le libre-échange, *Free Trade*; une chanson sur les expériences psychologiques de la CIA sur les patients d'un hôpital de Montréal à la fin des années '50 et au début des années '60, *«At the Allan»*; et une sur la pendaison «actualisée» du héros métis Louis Riel.

Live

Sur le ruban précédent, enregistré en spectacle et justement intitulé *«Live»*, Rythm Activism y va d'une chanson dédiée aux travailleurs massacrés durant la grève du canal Lachine en 1843, *«Ballad of Beauharinois et Lachine»*. Cette production comprend également une chanson encourageant le boycott de la bière américaine Coors: *«Coors - The Nastiest Brewery In The West»*. *«Live»* contient aussi des textes et des musiques très impressionnants comme *«No Cash Polka»*, sur les personnes qui connaissent les fins de mois sans un sou et *«Mado's Poem: Slow Dancer»*, «une histoire de rues montréalaises qui n'a pas fait la une des journaux»...

Evènement

Plus connu dans certains milieux anarchistes du Canada anglais et des États-Unis, Rythm Activism est un évènement musical et politique qui mérite d'être découvert, entendu et vu.

Il est possible, toutefois, qu'à une première audition, vous trouverez leur style difficile d'accès, ou à tout le moins spécial. Cependant, vous ne pourrez vous empêcher de remarquer que Norman Nawrocki a des talents de réciteur, qu'il rend bien ses poèmes, et que Dem Stink, lui, l'accompagne bien.

Bien entendu, vous devez être prêt à entrer dans la quatrième dimension...

Pour obtenir les cassettes de Rythm Activism, informez-vous à la librairie Alternative, sur le Boulevard St-Laurent entre les rues Ontario et Sherbrooke, à Montréal. Ou encore, écrivez à: «Les Pages Noires», 3699 Hutchison, Montréal, Québec, H2X, 2H4. Vous pouvez aussi essayer de rejoindre Norman Nawrocki à 514-844-6562 ou Dem Stink à 514-879-1386.

Michel Crête.

*Behind Station 15 in NDG
a cop flashed his Authority
shot Anthony Griffin - unarmed and black
shot him point blank
a racist attack*

*Anthony Griffin - 19 and dead
killed by a bullet to the head
"could have been Asian, Indian, a Latin instead"
killed by a cop
and his racist lead*

(refrain)

*black/white
stand tight
flash cops
a red light:
No more bullets
No more tears
No more bloody
racist jeers*

*Hey there Mr. Policeman
Where'd you get your Klan schoolin'?
From the fragile fraternity
that arms your Authority?*

*They divide us with lies
deny us our sanity
then under your cover blue
terrorize our humanity*

(refrain)

*So who's protecting whose?
You take us for fools?
The only justice we see
Is for the writers of rules*

*They wrote about Anthony,
the voiceless, the weak
They write on each one of us
when he refuses to speak*

(refrain)

*Like redneck neighbours
our Klan next door
cracking racist jokes
Tolerate 'em no more*

*Like cops loose in the Metro
bugging folks the wrong color
jabbing them with sticks
Tolerate 'em no more*

*Between jabs and the bullet
see the racist trigger -
the crooked blue finger -
check it, break it
before they pull it*

Réflexions sur la vitesse

Vingt heures que le jury a pris pour rendre son verdict.

C'est vrai que ça a dû être difficile pour les nerfs du policier. Attendre, c'est parfois long. On peut comprendre. Mais il y avait quelque chose de gênant à l'entendre s'en plaindre, prenant sa famille à témoin.

Consultée, la famille du jeune Griffin aurait certainement choisi d'attendre vingt heures, plutôt que l'éternité, le retour de leur fils.



C'est comme pour la CSST. Le dossier n'a pas traîné. Deux jours pour que le policier soit indemnisé. Choc nerveux.

On veut bien croire que ça dérange de descendre quelqu'un. Au plan humain, si on peut dire.

N'empêche que dans bien des chaumières, on a dû se poser des questions sur la vitesse de la CSST. Elle n'a jamais eu la réputation de Lucky

Par contre, un homme avec trois balles dans la tête, reçues en plein travail, n'avait encore rien reçu (!) après deux mois d'attente.

Deux jours pour la police, qui tire. Deux mois pour le gars du dépanneur, qui se fait tirer. La faute aux fonctionnaires, sans doute...

Combien de silicosés, d'amiantosés, de burn-outés se mettent à rêver qu'ils sont dans la police?... Histoire de faire avancer leur dossier plus vite.

«Aussi rapide sur le paiement que la police sur la gâchette»: quel beau slogan pour la CSST...



Mais il y a comme un petit quelque chose qui me fatigue dans toute cette histoire, là, derrière...

C'est tout juste si l'avocat de la défense n'a pas plaidé l'incompétence pour justifier la rapidité du tir. Le chien levé, le coup est parti tout seul. C'est rassurant!...

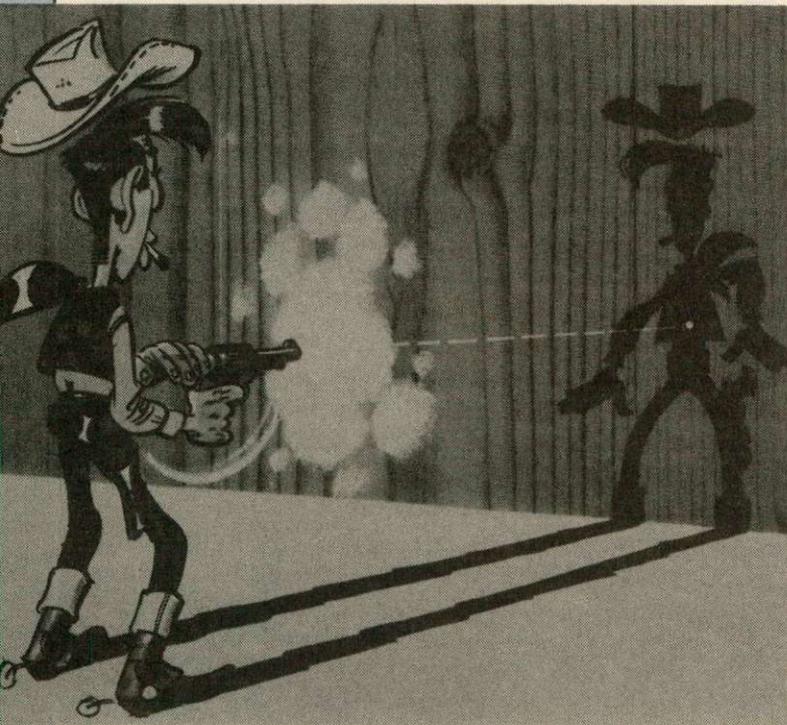
Imaginons la tête du client dont le chauffeur de taxi, qui vient de brûler un feu rouge, plaide qu'il est daltonien... Imaginons la réaction du policier appelé sur les lieux si le chauffeur, en plus, est noir...



P.S.: L'heure de tombée nous empêche de vérifier l'information suivante mais nous la publions quand même, sous toute réserve.

Pris d'un soudain malaise, c'est à pied que Paul Gobeil se serait rendu à l'urgence du plus proche hôpital. Il ne fait pas confiance aux taxis. Il ne se fie plus à la police. «Sont trop vites», dit-il souvent.

Quant aux ambulances, plutôt mourir que d'emprunter un service étatisé contre son gré. S'il avait fallu qu'il y passât, on aurait pu dire, au Conseil du Patronat, qu'il était mort pour la Cause.

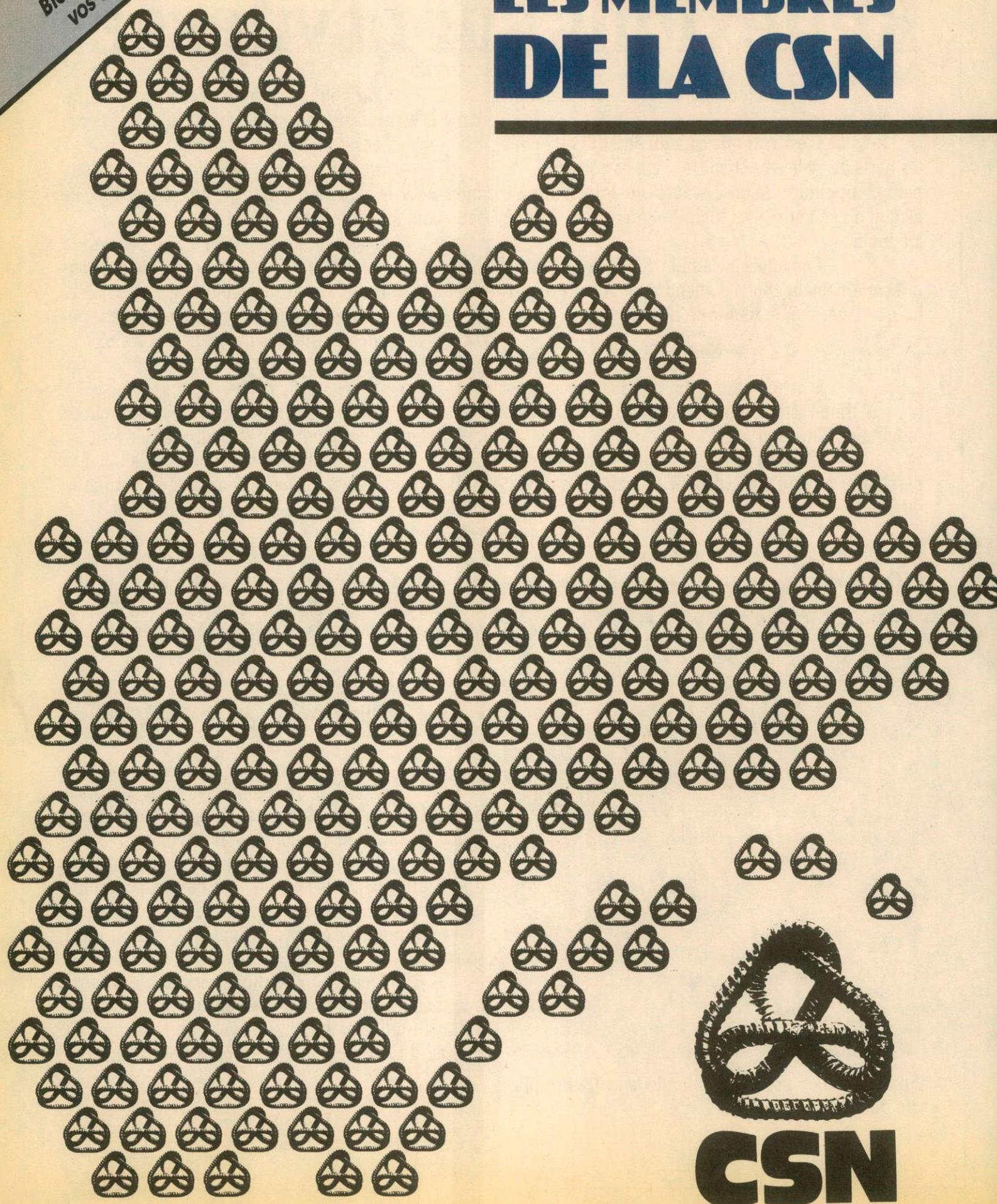


Luke... qui, comme tout le monde le sait, «tire plus vite que son ombre».

Michel Rioux

Les membres de la CSN
vous disent ce qu'ils pensent
de leur centrale.
Bientôt dans tous
vos syndicats.

NOUS LES MEMBRES DE LA CSN



CSN