

**NOUVELLES**

**CSN**

Numéro 387

3 février  
1995



Un pas vers...



Heureusement que  
le soleil se lève  
encore à l'Est!

PAGE 8



**STCUQ: Objectifs atteints!** Page 4

S E C T E U R P U B L I C

**LES NÉGOCIATIONS**

PAGE 3

**REPRENNENT ENFIN**



## De l'infiniment petit

**P**our parler comme les sondeurs, la tendance actuelle serait à l'infiniment petit. Cela n'a toutefois rien à voir avec l'Année de la famille.

Cela, par contre, a beaucoup à faire avec les moeurs de ce temps médiatique, où l'on constate que l'insignifiant prospère, que l'éphémère se pare des attributs de la pérennité, que le meurtre et le racisme dérangent moins les consciences que les vulgarités d'un enterrement de vie de garçon et que le moindre miaulement prend soudain l'allure d'une clameur immense, mais artificielle, qui passe du jour au lendemain de la manchette aux pages de décès.

• • •

Benoît Bouchard ne sera jamais qu'à la hauteur de son personnage; il ne faut donc pas s'attendre à autre chose que de le voir voler toujours aussi bas. Même s'il se donne maintenant de grands airs dans sa peau d'ambassadeur empruntée, il ne sera toujours capable que de petites affaires, que de très petites affaires.



GARNOTTE

Et pour un ambassadeur, il est plutôt mal élevé. On ne dit pas du président de l'Assemblée nationale de son pays hôte qu'il est comme un canon lâché lousse sur un pont, tirant dans toutes les directions. Et qu'il n'hésitera pas à rappeler ce Séguin de président à l'ordre s'il lui venait la fâcheuse idée d'appuyer un peu trop fort la souveraineté du Québec. L'éditorialiste de *L'Action catholique*, le bon docteur Louis-Philippe Roy,

ne s'était pas davantage couvert de ridicule quand il avait proclamé, du haut de son encrier: «*Et que Staline se le tienne pour dit!*»

Benoît du Lac devrait réfléchir à ceci, de de Gaulle: «*La politique la plus ruineuse, la plus coûteuse, c'est d'être petit...*».

• • •

Le problème, avec l'avocat Guy Bertrand, c'est qu'il veut tellement tout faire en grand qu'il réussit. Mais il réussit grâce à la seule collaboration de petits pharaons qui s'agitent dans les médias et qui, à travers le prisme déformant de leur propre suffisance, présentent comme paroles historiques ce qui ne serait, autrement, que des agitations d'un kidkodak qui se sent mal à la pensée qu'on pourrait souffrir d'être plus d'une semaine à apprécier son silence.

Il défend la veuve, l'orphelin et pourquoi pas Raymond Malenfant pour avoir son nom dans les gazettes et voir sa binette au Point. Ce qui émeut, c'est la place inversement proportionnelle à l'importance du monsieur que nos médias, qui s'acharnent à se complaire dans le traitement de l'infiniment petit, lui accordent avec une complaisance qui ne se dément pas.

• • •

Un jeune Somalien de quinze ans était mort il y a deux ans sous les coups de valeureux soldats canadiens qui le frappaient à coups de bâton, tout en le forçant à crier: «*Canada! Canada!*». Il y eut quelques procès, militaires bien sûr, plusieurs acquittements et une condamnation, celle d'un simple soldat qui apparaît de plus en plus comme un bouc émissaire dans cette affaire.

L'affaire a rebondi, bien que pas très haut encore, quand une bande vidéo enregistrée en Somalie a montré une bande d'idiots racistes et violents, tenant en anglais des propos absolument indignes de défenseurs autoproclamés de la civilisation occidentale.

Mais deux jours après la publication d'une bande vidéo mettant en scène un groupe de militaires francophones dans une séance d'initiation proprement dégradante, le régiment de la honte était démantelé! Preuve s'il en fallait qu'il ne faut compter ni sur l'armée, ni sur le gouvernement fédéral, pour savoir prendre la véritable mesure des événements.

### NOUVELLES CSN

est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux. Publié à tous les quinze jours, il est tiré à 23,000 exemplaires et distribué gratuitement dans les syndicats de la CSN à travers le Québec.

### Coordination

Jean-Pierre Paré  
Michel Rioux

### Conception graphique

Jean Gladu

### Mise en page Informatique

Jean Gladu  
Jean-Pierre Paré

### Rédaction

(514) 598-2159  
Michel Crête  
Henri Jalbert  
Thérèse Jean  
Maroussia Kishka  
Luc Latraverse  
Lucie Laurin  
Jean-Pierre Paré  
Jacinthe Pilon  
Michel Rioux  
Jacqueline Rodrigue

### Photographe

Alain Chagnon  
Hélène Rochon

### Caricaturiste

Garnotte

### Impression

Les travailleurs et travailleuses syndiqués CSN de L'Imprimerie L'Éclaireur de Beauceville

Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus:

(514) 598-2233

1601 de Lorimier, Montréal, Qc H2K 4M5

Les syndicats ont l'autorisation  
(et notre encouragement)

de reproduire le contenu de  
**NOUVELLES CSN** dans leur journal.

# Les négociations reprennent enfin

Par Louis-Serge Houle

**Ça y est! Après des mois de négociation, de démarches et de représentations politiques soutenues auprès des ministres des deux derniers gouvernements, la CSN a obtenu l'ouverture de tables de négociations pour ses 130,000 membres des secteurs public et parapublic, court-circuitant ainsi les effets pervers de la loi 102.**

**P**our les membres concernés de la CSN, cette entente vient restaurer le droit, bafoué par la loi 102, de négocier dans le secteur public. À ce titre, l'entente permet d'atteindre plusieurs objectifs syndicaux, dont celui d'entreprendre les pourparlers avant l'échéance fixée par la loi 102, en juillet 1995. Elle évite également d'astreindre le processus de négociations à un exercice de recherche d'économies ou d'application des compressions budgétaires déjà décidées par l'État.

Le défi à relever était de taille. Déjà, le gouvernement avait annoncé son intention de geler les budgets des ministères concernés et d'effectuer des compressions dans les réseaux.

En conférence de presse, la semaine dernière, le président Gérald Larose a rappelé que la dernière négociation remontait à 1989 et qu'il n'était nullement question d'attendre encore six mois avant de discuter avec le gouvernement, les syndicats se trouvant aux prises avec des problèmes majeurs. «Aux cours des dernières années, les problèmes dans nos établissements se sont multipliés, a-t-il déclaré. Les politiques de compressions budgétaires et de réduction des effectifs, liées à la volonté gouvernementale de privatiser davantage certains services ainsi qu'à l'impact des réformes dans les secteurs de l'éducation et de la santé, nous commandaient de tout mettre en oeuvre pour retrouver notre place aux tables

*de négociation pour discuter de ces problèmes et y apporter nos solutions.»*

D'autant plus que de grands changements sont appelés à s'opérer dans les réseaux de services publics et qu'il est essentiel que les syndicats puissent intervenir sans délai dans ce débat.

## Finances publiques

L'entente prévoit que la négociation s'amorcera au dé-

but de février pour une période de 60 jours, au terme de laquelle les parties feront le bilan de leurs travaux. De plus, la démarche comprend des sessions de travail sur la politique salariale de l'État ainsi qu'une consultation sur l'état des finances publiques permettant d'identifier des pistes de solution, notamment sur les dépenses publiques et les revenus gouvernementaux, la gestion de la dette et les im-

pacts des décisions budgétaires sur les services publics.

L'entente prévoit également des discussions sur une démarche pour revoir l'organisation du travail dans les établissements, des négociations sectorielles sur des sujets déterminés, notamment tout ce qui touche l'emploi, ainsi que sur le redéploiement de la main-d'oeuvre à l'échelle d'une région dans le secteur de la santé et des services sociaux.



En conférence de presse à Québec, le 2 février, Gérald Larose et Claudette Carbonneau, respectivement président et vice-présidente de la CSN, accompagnés des porte-parole des fédérations CSN du secteur public et du STTM, ont commenté l'entente survenue quelques jours plus tôt avec le gouvernement sur le cadre d'une reprise des négociations avec l'État.

## Quatre ans de prolongation

**L**a dernière ronde complète de négociation dans le secteur public remonte à 1989. En 1991, les organisations syndicales convenaient avec le gouvernement de prolonger les conventions collectives de six mois, jusqu'en <sup>juin</sup> décembre. Quelques mois plus tard, le gouvernement libéral revenait sur sa propre signature et demandait aux syndicats de renoncer aux hausses salariales prévues en les modulant sur une période de deux ans, et cherchait à prolonger les conventions collectives de deux autres années.

Les organisations syndicales se sont mobilisées et ont obtenu du gouvernement qu'il respecte sa signature. Elles se disaient d'accord pour reporter la négociation d'une année, à la condition que les pourparlers débutent immédiatement sur certains sujets jugés prioritaires.

En 1993, le gouvernement s'appretait de nouveau à renier sa signature, en proposant aux syndicats de geler salaires et conditions de travail pour deux ans et de diminuer de 1% la masse salariale.

Les négociations achoppant, et devant le refus de la CSN d'accepter de pervertir ainsi le processus de négociation, le gouvernement adoptait la loi 102, qui reprenait l'essentiel de sa proposition, et la loi 198, qui prévoyait un objectif de réduction d'effectifs dans les réseaux de la santé, de l'éducation et dans la fonction publique.



La satisfaction se lit sur les visages des membres du syndicat réunis pour voter sur l'entente de principe.

*l'exercice d'un droit et qui met en péril l'économie générale des relations de travail. Cette grève est légale. Elle se déroule sans bavure et dans un respect scrupuleux des services essentiels.»* Ce refus catégorique prenait d'autant plus de force que la partie patronale, faisant ni une ni deux, avait singulièrement dissout son comité de négociation dès que le ministre Guy Chevrette eut annoncé un peu plus tôt dans la semaine la préparation d'une loi spéciale et son adoption, si besoin il y avait.

#### Contexte difficile

Il n'y a rien eu de facile, rien de gagné à l'avance.

Le contexte: des positions syndicales et patronales diamétralement opposées. Des négociations qui s'étiraient depuis 1992. Une opinion publique hostile à la grève, des éditorialistes au bord du délire antisindical, malgré le respect le plus intégral des services essentiels. Un employeur qui a bien tenté de monter sa stratégie de négociation en fonction d'une loi spéciale. Forte de la loi 102 dans le secteur public et parapublic, qui prévoit entre autres un gel des salaires, une récupération de 1% de la masse salariale et des journées de «congés obligatoires», la STCUQ voulait imposer une convention collective de trois ans comprenant le gel des salaires ou une augmentation des salaires de 2,5%, moyennant une récupération du même ordre ailleurs dans la convention collective. Entre autres demandes, le syndicat revendiquait pour ses membres, dont le salaire n'a pas bougé depuis 1991, des augmentations de 10,5% sur trois ans et un abaissement de 50% à 25% du nombre de chauffeurs touchés par l'amplitude de travail de 12 heures par jour.

# STCUQ: objectifs atteints

Ce fut un difficile conflit de trois mois. Les membres en sortent individuellement fort satisfaits, et collectivement renforcés.

Par Thérèse Jean

**Il s'en est trouvé plus d'un dans la vieille capitale pour pousser un soupir de soulagement et crier hurra quand, en pleins travaux du conseil confédéral, le président de la CSN, Gérald Larose, a annoncé aux délégué-es qu'une entente de principe venait tout juste d'être conclue entre les chauffeurs d'autobus et la STCUQ. Le lendemain, dans une atmosphère des plus animées, les 700 chauffeurs d'autobus entérinaient à 94% cette entente de principe, issue de la médiation menée par M. Normand Gauthier. De tous les scénarios possibles, le pire, celui de la promulgation d'une loi spéciale pour forcer le retour au travail, avait été évité.**

**E**n négociation, une règle veut que tout soit possible quand la volonté de solutionner les problèmes est là. «L'art de négocier, c'est ça, commentait Gérald Larose: la capacité pour les deux parties de trouver chacune satisfaction dans le règlement qu'elles concluent». Et la population ne sera pas en reste. Ce règlement se fait sans aucune hausse de tarif, ni aug-

mentation de la quote-part des municipalités.

«C'est le meilleur scénario qui pouvait se produire», a confié aux délégués le président du Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain Inc, Henri Massé. Deux heures avant

le dénouement de cette négociation, Gérald Larose, dans son allocution d'ouverture au conseil confédéral, disait pour la première fois publiquement ce qu'il avait répété privément à quelques reprises: «Pour aucune raison la CSN acceptera une loi spéciale qui empêche



Henri Massé

## 5,4% sur deux ans

En cours de négociation, forcément tout cela a bougé. «Les résultats rejoignent nos objectifs de départ afin d'améliorer les conditions de travail de nos membres», dit Henri Massé. Le gel des salaires a été évité, de même qu'une augmentation conditionnelle à des économies, et on a réussi à récupérer les 2,6 jours de congés forcés contenus dans la loi 102, ce qui n'est pas une mince affaire. Au plan salarial, l'augmentation se chiffre à 5,4% sur deux ans: une augmentation de 3%, rétroactive au 1er juillet 94, une autre de 1,3% le 1er février 95 qui compensera pour les frais mensuels de stationnement qui devront désormais être assumés par les chauffeurs, et une autre de 1% le 1er juillet prochain, ce qui portera le salaire horaire des chauffeurs à \$18.21. Une réouverture de la convention collective pour négocier les salaires est prévue à la troisième année.

## Surplus actuariels et amplitude

Autre gain, les surplus actuariels ne pourront servir à d'autres fins qu'à celles du fonds de pension. Les congés de primes ne pourront être possibles qu'avec l'accord du syndicat et l'employeur devra convenir avec lui de la façon de disposer des surplus lors de la prochaine évaluation actuarielle, en décembre 95.

Sur l'amplitude de travail, un comité d'étude des horaires et parcours aura pour fonction d'examiner les courses assignées aux chauffeurs pour tenter de limiter à 35% le nombre d'entre eux touchés par une amplitude de travail qui varie entre 11 et 12 heures. Un minimum de 23% des chauffeurs auront une assignation régulière sur la semaine de quatre jours. Il n'y aura plus de relève après 21 heures. Enfin, ceux qui terminent leur journée de travail après 23h45 ne pourront avoir plus de dix heures d'amplitude de travail. Le temps supplémentaire devra

## Transparence = confiance

Félicitant le syndicat des chauffeurs d'autobus de la STCUQ pour la conduite de leur négociation, la présidente de la FEESP, Ginette Guérin, croit que leur règlement inspirera d'autres syndicats du secteur transport à la fédération. «Le syndicat a obtenu un règlement intéressant à plusieurs égards, en particulier en regard de la loi 102.»



Ginette Guérin

Ginette Guérin souligne le grand esprit de solidarité qui a animé les membres du syndicat. «Ce syndicat n'a pas eu la partie facile. En dépit du respect intégral des services essentiels, il a subi des pressions énormes, en particulier de la part des médias. Les réunions quotidiennes ont joué un rôle important. La très grande transparence dont a fait preuve la direction du syndicat envers les membres a contribué à renforcer leur confiance à son endroit, tout en leur permettant de s'approprier pleinement leur négociation.»

être distribué à compter de 19 heures la veille, et non plus à quelques heures d'avis.

Des aménagements à la convention collective permettent également à l'employeur de trouver son compte. Par exemple: les frais mensuels de \$25 pour le stationnement seront dorénavant assumés par les utilisateurs, ce qui permet à la STCUQ de réaliser 1% d'économie tel qu'exigé par la loi 102; les coûts de transport des chauffeurs seront réduits; ceux-ci pourront être affectés sur une base volontaire à

d'autres tâches, par exemple la coordination des autobus dans les cours d'école; le syndicat et l'employeur se sont fixé comme objectif de réduire le taux d'absentéisme de 1% d'ici la fin de l'année; et les uniformes seront renouvelés à tous les 18 mois plutôt qu'aux 12 mois.

## Satisfaction

Avant même que le contenu de l'entente de principe ne soit dévoilé à l'assemblée générale, les membres chauffaient l'atmosphère de leurs applaudis-

sements. Signe d'une confiance entière en leurs représentants syndicaux.

Cette marque de confiance reflète bien les choix syndicaux et les pratiques adoptées dans la conduite de ce conflit. «Des éléments-clés ont permis d'éviter la loi spéciale, a précisé Henri Massé. La discipline, la rigueur et la détermination ont fait en sorte que les membres ne succombent pas aux provocations de l'employeur et qu'ils ne fassent pas état de leur frustration publiquement. Et puis, beaucoup d'information et de transparence à l'endroit des membres ont permis cette grande discipline.»

De fait, tous les matins, des réunions d'information, surnommées «au pied de l'escalier» en l'honneur du lieu de rassemblement, se tenaient pour échanger avec les membres, leur communiquer de l'information et corriger le tir dans la conduite des choses quand cela était nécessaire. De l'avis de plusieurs, on a produit à cet endroit un véritable creuset d'énergie syndicale qui n'est certes pas étranger à la qualité du règlement obtenu.



À tous les jours, réunion d'information «au pied de l'escalier».

# L'autonomie professionnelle: la manière syndicale d'y voir

La question n'est pas que rhétorique ou philosophique et ne touche pas que les employés de l'État. La population aussi.

Par Marc Laforge

L'autonomie professionnelle, c'est, d'après une définition générale, «avoir la liberté de choisir ses problématiques et les moyens nécessaires à leur résolution». Pour les professionnel-les salariés, cette définition fait référence au contrôle qu'ils peuvent exercer sur leur travail et doit être mis en relation avec d'autres caractéristiques telles l'expertise, l'identification professionnelle, l'éthique, les standards de pratique, etc. En cette période de compressions budgétaires, l'autonomie professionnelle devient donc un enjeu de lutte crucial.

Voilà une des préoccupations de la FPPSCQ, où l'autonomie professionnelle de ses membres constitue un dossier prioritaire. Lors de son dernier congrès, les 23 et 24 janvier, portant sur la place des professionnel-les à la CSN, la fédération a procédé au lancement de son guide syndical, *Autonomie professionnelle: Notre manière d'y voir*. Ce guide n'a pas la prétention de répondre à toutes les questions, mais constitue le résultat d'analyses sur plusieurs aspects inscrits dans la problématique de l'autonomie professionnelle: l'éthique, les rapports entre professionnel-les, les rapports avec les corporations, l'évaluation, la gestion participative, les pratiques professionnelles, la liberté d'expression, la formation, etc. De plus, des pistes d'action syndicale y sont examinées.

## Le pouvoir

«Un professionnel qui effectue une recherche aura besoin d'une certaine latitude pour

éviter qu'elle ne soit pilotée d'en haut et que les conclusions ne soient déjà écrites», explique en guise d'exemple le président de la FPPSCQ, Michel Kane. Il établit d'ailleurs des liens entre l'autonomie professionnelle, l'éthique professionnelle et la qualité du travail:

*«L'autonomie professionnelle est une des garanties importantes contre une mainmise du pouvoir sur l'orientation de certaines recherches, contre certaines décisions politiques».*

## L'approche comptable

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, trop souvent l'approche comptable attaque de front la question de l'autonomie professionnelle. L'augmentation de la charge de travail met plus de pression sur le salarié. «Compte tenu des compressions budgétaires, nous sommes directement touchés par la redéfinition de notre travail, notamment au chapitre du contrôle que nous exerçons sur nos conditions de pratique. En nous donnant cet outil syndical, nous voulions accélérer la réflexion et l'action sur le terrain», dit-il au sujet de la

démarche de la fédération.

À partir de cette réflexion sur l'autonomie professionnelle, c'est aussi à une critique de la gestion des établissements que se prête la fédération. Par exemple: dans plusieurs établissements, plus un professionnel va traiter de cas et plus il sera considéré comme performant. Cependant, on ne tient souvent pas compte du nombre d'insuccès attribuables au manque de moyens ou de temps à consacrer à chaque personne. «Pour le professionnel, cela pose un problème d'éthique. Dans certaines situations, soit que tu décides d'aller à l'encontre de règles administratives, soit que tu fasses le mieux que tu peux avec le temps dont tu disposes. Tu vis ensuite avec les conséquences: burnout, désengagement, écoeurement.»

## Des pistes d'action syndicale

Le guide suggère des pistes d'action syndicale sur la pratique professionnelle, la liberté d'expression, les droits d'auteur, la liberté d'action, la formation, le plan de carrière, l'évaluation, etc.

Le contrôle sur l'autonomie professionnelle constitue donc un enjeu syndical en raison de ses conséquences sur les conditions de travail et sur la qualité des services. «Nos revendications touchent directement les conditions de travail et la qualité du travail effectué. Nous ne voulons pas de chassergardée, mais nous ne pouvons pas laisser cela aux corporations», conclut le président de la FPPSCQ.



Michel Kane, président de la FPPSCQ, qui célèbre cette année ses 30 ans d'affiliation à la CSN.



Jean Morin, chauffeur à la Société de transport de Laval, a failli être victime de la pratique de certaines compagnies d'assurance qui mélangent allègrement le dossier professionnel et le dossier personnel des assurés.

Par Luc Latraverse

Depuis qu'il existe un fichier central sur les sinistres automobiles, auquel peuvent se référer toutes les compagnies d'assurance-automobile, les assureurs sont tenus de déclarer les informations concernant les accidents pour lesquels ils ont fait un déboursé. Résultat: il peut arriver, au gré des politiques des compagnies d'assurance, que votre prime d'assurance-automobile personnelle soit haussée à cause d'un sinistre survenu dans le cadre de votre travail.

VOUS TRAVAILLEZ AVEC UN VÉHICULE?

## Méfiez-vous, les compagnies d'assurance ont aussi leur Big Brother

Avez-vous subi une hausse d'assurance-auto depuis quatre ans? Si oui, et surtout si vous conduisez un véhicule à votre travail, vous avez intérêt à vérifier les raisons de cette augmentation.

Le Groupement des assureurs automobiles nous affirme que la plupart des assureurs font la distinction entre les dossiers de conduite professionnels et personnels. Mais d'autres intervenants dans le domaine estiment que ce n'est pas le cas. On nous a également indiqué que la plupart des accidents impliquant des conducteurs ou conductrices professionnels ont lieu sans qu'aucune responsabilité ne leur soit imputée.

### Un cas concret

Jean Morin, un chauffeur d'autobus de la Société de transport de Laval, a failli être victime de cette pratique de certaines compagnies d'assurance. En 1991, il décide de renouveler son assurance-auto chez un nouveau courtier, la firme Gauthier, Gauthier et Legendre, qui assure les véhicules privés de la majorité des employé-es de la ville de Laval et de la STL. À ce moment-là, il possédait une Toyota Tercel qui avait beaucoup de kilométrage. «La personne qui m'a répondu à la firme de courtage m'a demandé si j'avais eu un accident avec ma voiture au cours des cinq années précédentes. J'ai répondu non. Deux semaines plus tard, elle me rappelle pour me dire que j'avais été impliqué dans un accident avec un véhicule lourd

en 1990 et que j'étais considéré comme un conducteur à risque. Par conséquent, ma prime augmentait de \$36 parce que, précisa-t-elle, "vous avez une auto très usagée. Si vous aviez une auto neuve, votre prime augmenterait de \$700 à \$800." Heureusement, mon représentant syndical aux avantages sociaux a réglé mon cas auprès de l'assureur car j'ai été obligé de changer de voiture quelques semaines plus tard.»

Gilles Archambault, qui s'occupe du dossier des avantages sociaux au syndicat des chauffeurs de la STL, avait fait pression sur le courtier pour qu'il règle le cas de Jean Morin en sa faveur, sans quoi il publiait un article dans le journal du syndicat pour recommander aux membres de s'assurer chez un autre courtier.

### Une enquête

Plusieurs personnes membres de la CSN peuvent se trouver dans une situation semblable à celle de Jean Morin. Il y en a dans tous les secteurs d'activité: les employé-es municipaux en premier lieu, le transport, la construction, la forêt, la métallurgie et les autres industries, le commerce, le secteur public, les communications, etc.

Si vous croyez être une victime de cette pratique, nous

vous prions de soumettre votre dossier à votre fédération en inscrivant sur l'enveloppe: «Fichier central».

### Consultation de son dossier

Vous pouvez consulter votre dossier au fichier central en en faisant la demande écrite à la compagnie Equifax Canada, qui en assure la gestion, ou en téléphonant à cette compagnie\*. Les renseignements compilés par le fichier central concernent le permis de conduire, la date et la description de l'accident, la classe d'utilisation du véhicule lors de l'accident et sa description, le montant des indemnités, les réclamations en cours et le pourcentage de responsabilité.

### Des amendements à la loi

D'autre part, la CSN étudie la possibilité de proposer des amendements à la Loi sur l'assurance-automobile pour que les dossiers des personnes qui ont un accident lorsqu'elles sont au travail et dont la principale fonction est de conduire un véhicule ne soient pas versés au fichier central et ne soient pas révélés aux assureurs.

\* 7171 Jean-Talon est, suite 102, Montréal, Qc H1M 3S3 (493-2423).

# Heureusement que le soleil se lève encore à l'Est!



Dans une région défavorisée et désertée comme le Bas Saint-Laurent/Gaspésie/Les Îles, une campagne comme celle que mène la CSN pour les services publics et l'emploi est d'une importance capitale. Car il en va de rien de moins que sa survie.

Par Henri Jalbert

**Ça va toujours plus mal à l'Est. Allez donc savoir pourquoi! Prenons le Canada. C'est toujours dans l'Est — le Québec et les Maritimes — que ça va effectivement le plus mal. Entendons-nous: qu'il y a le plus de chômage et de pauvreté. Même phénomène au Québec: c'est en Gaspésie et dans le Bas Saint-Laurent qu'on enregistrait, en 1994, les taux (officiels) de chômage les plus élevés: 27,3% en Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine et 16,9% dans le Bas Saint-Laurent. C'est là aussi qu'on retrouve la majorité des municipalités régionales de comté les plus pauvres et les plus défavorisées. Que les jeunes quittent en masse. Or, justement, ce sont ces deux régions qui forment ce qu'on appelle l'Est du Québec. Mais entendons-nous bien! Il s'agit de deux régions fort différentes... malgré leurs ressemblances.**

**L**e Bas Saint-Laurent, avec une population deux fois plus importante que la Gaspésie, a une capitale, Rimouski, dotée d'un ensemble de services publics, dont une des composantes de l'Université du Québec, l'UQAR. Et, reprenez bien ce chiffre, le secteur tertiaire (services publics et privés) fournit 87% de tous les emplois que l'on retrouve dans la MRC Rimouski-Neigette, la seule des 14 MRC de l'Est à avoir vu sa population augmenter au cours des dernières années, avec celles de Rivière-du-Loup et d'Avignon (région de Maria-Carleton en Gaspésie).

Partout ailleurs, le phénomène de l'exode persiste.

À la pointe de la péninsule gaspésienne, à Gaspé, dont la

rue principale a 100 kilomètres de long, on ne retrouve que 15 000 habitants pour un territoire plus grand que la ville de Montréal. La population y est encore plus dispersée que dans le Bas Saint-Laurent. Cette dispersion de la population rend donc difficile le soutien d'infrastructures complètes de services. Saviez-vous, par exemple, que 30% des opérations chirurgicales de Gaspésiens se font en dehors de la région?

Par ailleurs, on retrouve dans ces deux régions une répartition presque similaire des emplois par grands secteurs d'activité économique.

Le secteur primaire (agriculture, forêt, pêche, mines) y est plus actif que dans l'ensemble du Québec. On y retrouve en effet encore 11% des emplois, contre 4% seulement au Québec.

Cette même différence d'environ 7%, on la retrouve aussi dans le secteur secondaire (secteur manufacturier et construction), supposément le moteur de toute économie, disent les ténors de l'entreprise privée. Mais là, l'Est est le grand perdant au jeu de la comparaison, puisque ce secteur ne fournit qu'environ 16% des emplois, comparativement à près de 23% au Québec.

Côté secteur tertiaire, par contre, on fait à peu près kiki: environ 72% dans l'Est contre près de 74% au Québec.

Le secteur secondaire y joue un rôle moindre qu'ailleurs, le facteur d'éloignement des grands centres lui étant particulièrement défavorable.

Le salut viendrait-il du tertiaire, du monde des services? Dans les faits, ce sont les emplois du tertiaire qui occupent la place la plus importante dans la structure économique, principalement ceux qui proviennent du secteur public. En effet, si on fait l'exercice d'enlever les emplois générés par ce secteur — éducation, affaires sociales, administration publique —, sur-le-champ s'en volent une bonne partie des emplois stables.

# Un village dans la brume

Plus on va vers l'Est du Québec et plus l'emploi est non seulement rare, il est aussi de plus en plus précaire ou saisonnier. En Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine, par exemple, le travail saisonnier touche près de 35% de la main-d'oeuvre.

On comprendra mieux l'argument du président du Conseil central de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine, Raynald Blais, quand il dit: «Chez nous, les réseaux ne sont pas seulement sociaux, ils sont aussi économiques. Les investissements dans les services publics ont ici une plus grande valeur que dans les centres urbains.»

## Trois-Pistoles, le début de la fin?

«Des fois, la CSN lance des affaires et il y en a pour se demander si ce n'est pas encore du papier imprimé pour rien. Prends la campagne pour les services publics et l'emploi, y'a rien de plus vrai que cette campagne-là, ça concerne pas seulement le monde qui travaille dans les services publics, mais toute la population. Mais je me demande si c'est bien compris.»

Comme plusieurs autres travailleurs des affaires sociales, Daniel Rioux désespère parfois de la situation. Presque toutes les industries de Trois-Pistoles, en grande partie tributaires de deux secteurs d'activité traditionnels — l'agriculture et le bois —, ont disparu. À tel point qu'aujourd'hui, si on fermait l'hôpital et les écoles, «on ferme tout simplement la ville».

L'hôpital comptait 125 lits, soit 78 en hébergement (pour personnes âgées autonomes) et 47 en soins de longue durée (pour personnes âgées non autonomes), en plus des 42 lits d'hébergement de la Villa Dubé de St-Jean-de-Dieu, fusionnée à l'hôpital. Avec la loi 120, tous ces lits ont été transformés en lits de soins de longue durée. La Régie considère donc qu'il y aura 50 lits de trop dans la région de Trois-Pistoles d'ici l'an 2 000.

«Si ces lits disparaissent, ça signifiera que de plus en plus de nos aînés vont rester à la maison parce qu'ils n'ont pas les moyens de se payer des services privés. On va envoyer des chômeurs pour s'occuper d'eux et ceux qui avaient un emploi permanent vont le perdre. Pensez-vous qu'on va redonner un élan à Trois-Pistoles avec ça?»

Depuis le début des années 80, la MRC Les Basques a perdu près de 15% de sa population et le pourcentage de personnes âgées a grimpé de 17,2%. Les jeunes quittent, faute d'emploi, pour se bâtir un avenir ailleurs.

## Les secrets de papa

À cet âge, Daniel Rioux a eu plus de chance. Encore adolescent, il a trouvé un premier emploi chez Hector Riou et Fils, une tannerie et manufacture de chaussures de travail. «Dans ce temps-là, c'est la spécialité qui te donnait une certaine forme de sécurité d'emploi. Mon père, qui y travaillait déjà, m'a refilé ses connaissances concernant la réparation de la vingtaine de machines qu'on y trouvait, en me conseillant de garder ces secrets

pour moi.»

En janvier 1967, devant le déclin de l'industrie de la chaussure, il trouve un emploi à l'hôpital. Trois mois plus tard, un syndicat, affilié alors à la FNS, l'ancêtre de la FAS, est mis sur pied et il en devient le président, poste qu'il détient toujours. «Quand je suis arrivé ici, on gagnait \$45 par semaine et il n'y avait aucune sécurité d'emploi. Comment voulais-tu qu'on puisse élever une famille avec ça?»

Il est arrivé au bon moment. La syndicalisation dans le réseau des affaires sociales lui a permis de faire grimper rapidement son salaire à \$70 par semaine et d'obtenir une permanence d'emploi. Le Québec entrait dans une ère moderne et les régions allaient, pour une fois, en profiter.

Aujourd'hui, il voit les gains des années 60 remis en question, comme s'il fallait tout recommencer. Après le déclin des petites industries locales, le possible déclin des services publics. Vraiment, tout va mal à Trois-Pistoles... «c'est comme la brume sur le fleuve, ça s'infiltré partout et on finit par perdre le nord.»



Daniel Rioux, président du syndicat CSN de l'hôpital de Trois-Pistoles.



À cause des fermetures de lit annoncées, de plus en plus de personnes âgées devront demeurer à la maison, faute de pouvoir se payer des services privés.

## Des conditions de travail qui se détériorent

Dans toutes les institutions du réseau de la santé, il y a une foule de petits salariés, des préposés à l'alimentation, à l'admission, à la buanderie qui ne gagnent guère plus de \$22 000 par année... quand ils ont un emploi à plein temps. Des gens qui ont été dévalorisés. Qui ont vu leur charge de travail augmenter. Qui, au cours des cinq dernières années, n'ont à toutes fins utiles pas eu d'augmentation de salaire, ce qui n'a pas empêché la facture de l'électricité, du chauffage, de l'épicerie, d'augmenter. Et qui, pour plusieurs, voient leur emploi menacé.

Au cours de la dernière année, les coupures n'ont pas trop touché ceux qui détenaient des postes, ce qui ne veut pas dire que des postes n'ont pas disparu. En effet, on n'a pas toujours remplacé ceux qui partaient. Ce sont donc celles et ceux qui sont sur les listes de rappel — les «temps partiel», qui représentent parfois jusqu'à 70 % du personnel d'un établissement —

qui ont en grande partie fait les frais des compressions budgétaires.

De plus, phénomène important, il manque actuellement quelque soixante médecins en Gaspésie, une trentaine de généralistes et autant de spécialistes. Il suffit que deux spécialistes s'en aillent — phénomène qui survient de temps en temps — et hop! on se retrouve avec une fermeture de département.

Dans certains établissements, les relations de travail ne sont guère bonnes. Les années de décrets, d'impositions et de gels des salaires ont laissé des traces. «*Les boss nous font de belles façons quand ils veulent quelque chose, mais autrement ils ne nous regardent même pas.*» Et ça venait du fond du coeur, quand une travailleuse d'une cinquantaine d'années d'un hôpital de la Gaspésie a glissé ça dans la conversation.

### Une deuxième année plus «chaude»

La première année des coupures est maintenant terminée, mais la deuxième s'annonce plus «chaude», ici comme dans les autres régions. Le discours est partout le même. Trop de lits de courte durée? Travailler sur les pratiques médicales, sur certains types de chirurgie? Réduire la durée de séjour en cas d'hospitalisation? Favoriser une gestion plus serrée des médicaments?



**Évangéline Sirois, infirmière-auxiliaire; Lucette Bisson, préposée à la cuisine; Donald Riou, préposé à la salle d'opération. Pas nécessairement les emplois les plus payants, mais des emplois permanents, une denrée rare en Gaspésie.**

Le directeur général de la Régie de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, Denis Loiselle, évoque aussi le regroupement des services, qu'il définit lui-même comme «*quelque chose qui peut aller jusqu'au mot qui fait peur: fusion.*»

«*C'est sûr que nous avons un rôle à jouer dans le développement régional, en termes d'emplois, mais ce bout-là nous échappe, précise-t-il. Il est bien évident que ce qui nous pend au bout du nez est menaçant. Si les compressions restent importantes, il va y avoir des coupures. C'est sûr que nous allons avoir l'odieux de la coupure et, avec l'envergure du défi auquel nous devons faire face, il n'y aura pas de miracle.*

«*Une réorganisation du travail pourrait permettre de sauver une partie des emplois, même si ce n'est pas une potion magique. Mais ça reste un concept large. Je ne suis pas toujours sûr si les gens lui donnent le même sens que moi. Pour moi, ça veut dire qu'il va falloir travailler sur tous les fronts; et ça peut aller jusqu'aux actes réservés des médecins.*»

Le Conseil central de la Gaspésie-Les Îles participe activement aux assemblées publiques de la Régie. Ici, comme dans les autres régions, on a décidé d'instaurer un dialogue avec les Régies régionales. Pas question que des décisions ayant un impact sur les soins de santé et les services sociaux soient prises en vase clos.

# Le village global à la rescousse

**Le Québec affiche une dynamique démographique à la hausse. Entre les deux recensements de 1981 et de 1991, la population a en effet augmenté de 7,1%.**

**Pendant ce temps, en Gaspésie, on assiste au phénomène contraire. La population diminue de façon constante: au cours des 25 dernières années, elle a chuté d'environ 10%, passant de 115 000 en 1971 à 105 000 en 1991.**

**E**t ça n'arrête pas. Les scénarios démographiques empruntent la même voie descendante. Le scénario optimiste prévoit qu'il n'y aura plus que 100 000 personnes au tournant du siècle.

Évidemment, le manque d'emplois est la première raison évoquée pour justifier l'exode des jeunes. Mais il y a aussi le réseau de l'éducation que l'on pointe du doigt. Pas d'université (on peut cependant suivre certains certificats donnés par l'UQAR les fins de semaine ou par correspondance), moins d'options au cégep, moins de choix de cours professionnels à la polyvalente, sans oublier les fermetures de petites écoles qui ont amené la fermeture de plusieurs villages.

### La moitié moins d'étudiants

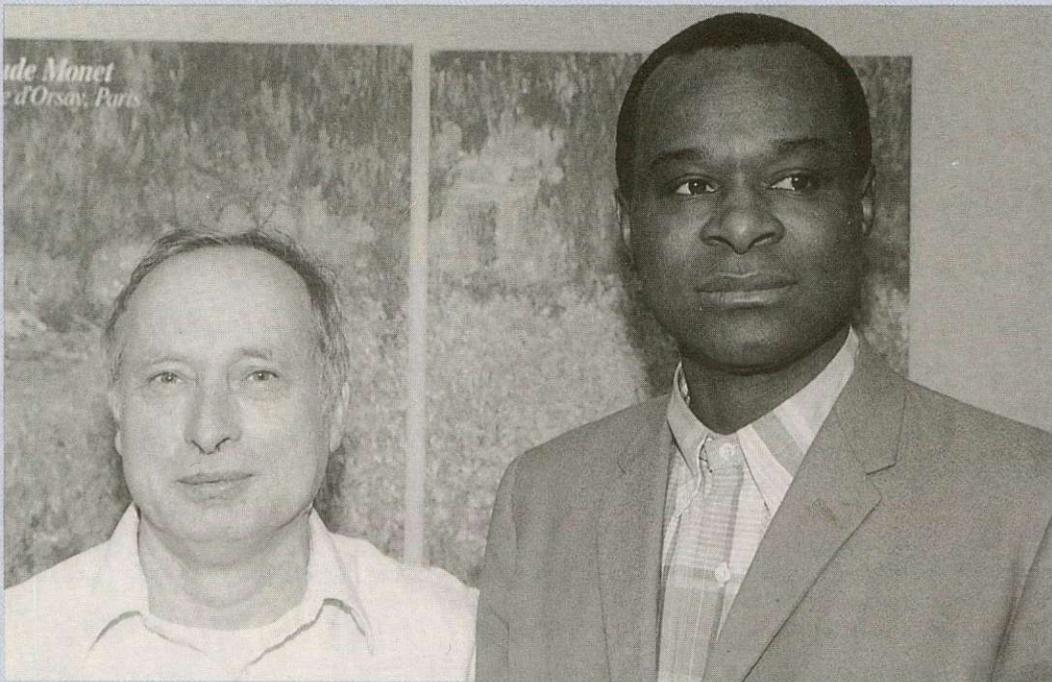
Denise Gauvreau travaille à la Commission scolaire de Miguasha (Baie des Chaleurs) et Régis Leblanc au Centre d'études collégiales de Carleton, un des deux centres de services du Cégep de Gaspé. Ils sont employés de soutien, membres de syndicats affiliés à la FEESP.

Ils ont vu baisser la clientèle à la polyvalente de moitié au cours des quinze dernières années. «*Le double phénomène de l'exode des jeunes et de la*

*dénatalité a joué contre nous. Nous avons donc perdu des "spécialités" et nous sommes également perdants en ce qui regarde la "formation professionnelle". Sans compter les pertes d'effectifs.*»

Mais l'implantation, en 1989, à Carleton, d'un centre de services du Cégep de Gaspé, est un baume sur les cicatrices laissées par l'exode. Actuellement, on compte un peu plus de 250 étudiants. Des jeunes qui ont l'occasion de continuer leurs études dans la région, plutôt que d'être obligés d'aller s'installer à Gaspé, Rimouski ou Québec. Des moins jeunes aussi, puisque pour 35% de ces étudiants, il s'agit d'un retour aux études.

L'installation du centre a eu des retombées, mais pas seulement des emplois permanents. Parce que les étudiants sont aussi des consommateurs qui investissent chaque année là où ils s'installent. Pour Carleton, c'est trois quarts de million de dollars par année. En Gaspésie, ça ne se refuse pas! Et sur ce point, Régis Leblanc ne peut se tromper, puisqu'il est le «spécialiste» des prêts et bourses au centre de Carleton. Et, en fier Gaspésien qu'il est, il s'empresse d'ajouter «*qu'avec quatre ou cinq mille dollars en bourse, tu t'arranges bien mieux ici qu'en ville.*»



Francis Jossart et Roger Pr. Mavoungou, chargés de cours à l'UQAR.

### L'Université: un contre-poids à la centralisation

«Les trois quarts des Gaspésiens retourneraient en Gaspésie s'ils pouvaient y trouver un emploi.» Ginette Pelletier, chargée de cours à l'UQAR, sait de quoi il en retourne puisqu'elle est elle-même Gaspésienne d'origine.

Elle nous reçoit au bureau du syndicat des chargés-es de cours (FNEEQ) en compagnie de deux de ses collègues: Francis Jossart, d'origine européenne, et Roger Pr. Mavoungou, d'origine africaine. À eux trois, ils comptent plus de 35 ans de connaissances de ce milieu. Car s'il y a beaucoup de jeunes qui par-

tent du Bas Saint-Laurent, ils sont la preuve qu'il y en a aussi qui viennent s'y établir. Qu'une ville de services a un attrait.

«Avec le développement des communications — ce qu'on appelle le "village global", plusieurs groupes de travailleurs n'ont plus besoin de s'installer dans les grands centres. Ils peuvent très bien venir s'installer en région, où certains vont y trouver une meilleure qualité de vie. Mais il va falloir que les services de base demeurent.»

Ils font remarquer avec justesse que si la région se vide, ce phénomène a beaucoup moins d'ampleur là où il y a des emplois stables. «Sans la présence

de l'UQAR, le dépeuplement de la région serait accéléré, de même que le démantèlement des services. L'université est une sorte de contre-poids à la centralisation. Nous jouons un rôle important, mais il faut que nos diplômés demeurent en région.»

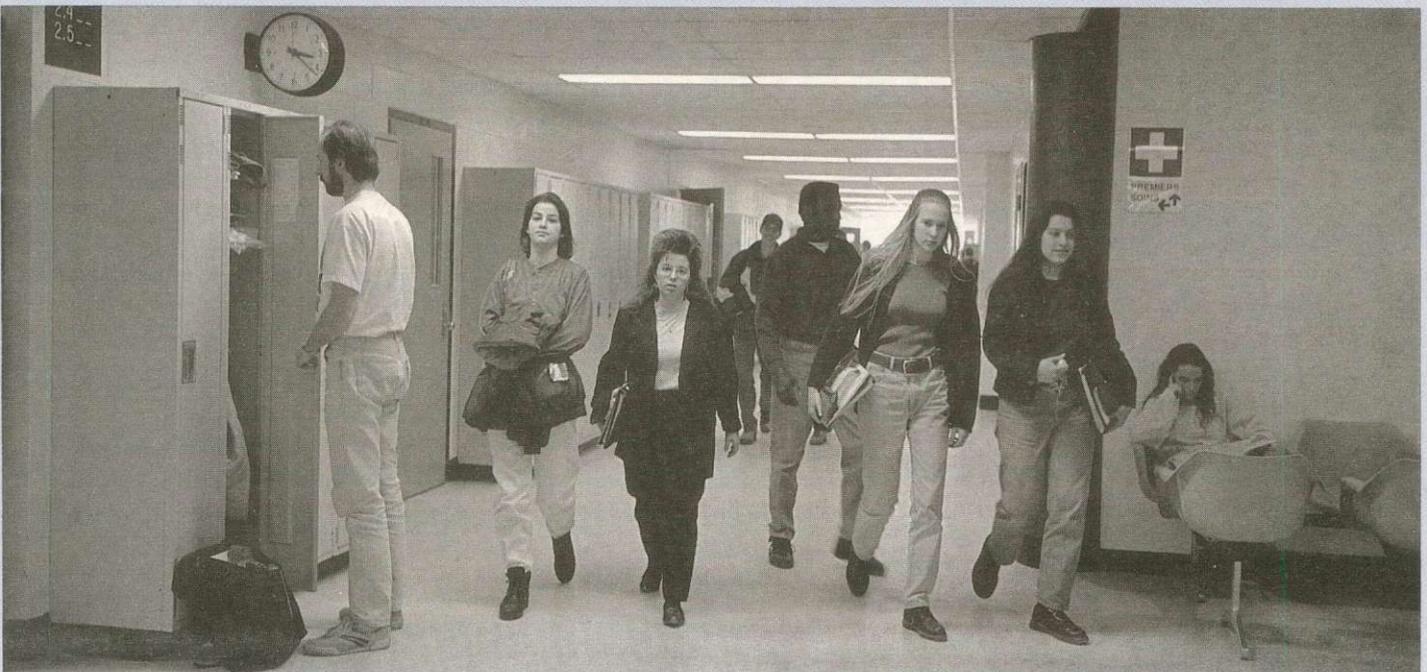
### Garder le savoir en région

Le rôle fondamental de l'université, c'est la formation. Mais il y a plus. La présence de l'UQAR a permis la création nette de plusieurs centaines d'emplois. Petit à petit, on a bâti un réseau de soutien aux petites et moyennes entrepri-

ses et de services à la collectivité, qui aident à la dynamique régionale.

Et surtout, on a constitué un bassin d'experts qui restent dans la région. Or, le défi du développement régional et la réponse à l'exode des jeunes ne passent-ils pas en grande partie par cette capacité de garder le savoir en région!

À l'image de Francis Jossart et de Roger Mavoungou, plusieurs spécialistes de l'enseignement ont choisi d'aller travailler, d'aller vivre en région. Et d'autres, avec eux, choisiront d'y rester en autant qu'on valorisera leur rôle et leur contribution.



Pas d'université, moins d'options au cégep, moins de choix de cours au secondaire: les jeunes quittent la Gaspésie.

# Nouvelles

Numéro 387

3 février 1995

## LOCK-OUT CHEZ DAILY FREIGHT Encore des scabs?

Les 22 employés de la firme Daily Freight, un entrepôt qui effectue du transbordement de marchandises entre les camions-remorques et les camions plus petits, ont été mis en lock-out, sans avertissement ni préavis, le 12 décembre dernier. Leur convention collective est échue depuis mars 1993. Ils luttent contre les reculs exigés par cette entreprise, pourtant

en parfaite santé financière et même en pleine expansion. C'est que l'employeur veut que ses salariés soient payés selon ce qu'il se paie ailleurs. La partie patronale veut aussi augmenter le travail effectué à temps partiel pour réduire ses coûts en avantages sociaux.

Ce n'est pourtant pas cela qui l'a empêché de prospérer et de faire des affaires. D'ailleurs, les



Quelques-uns des grévistes de chez Daily Freight.

opérations continuent comme si de rien n'était. Un enquêteur du ministère du Travail est à

l'oeuvre pour vérifier comment la compagnie viole la loi anti-briseurs de grève. Luc L.

## VARENNES

### À l'unanimité, une première convention CSN

Abandonner un syndicat indépendant pour adhérer à un syndicat CSN donne des résultats probants. À preuve, la nouvelle convention collective adoptée à l'unanimité par les 25 employés du marché Métro (marché J.C. Messier) de la rue de l'Aqueduc, à Varennes. En grève depuis le 17 novembre, les syndiqués ont mis un terme au conflit, le 28 décembre dernier, en donnant leur aval à un contrat de travail d'une durée de trois ans, du 9 janvier 1995 au 8 janvier 1998, comportant des gains appréciables. La nouvelle convention collective prévoit l'amélioration de la clause d'ancienneté et des conditions de travail, la conversion de trois postes à temps partiel à temps plein, l'élimination de la

double échelle salariale entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel. À l'exception des emballeurs (des étudiants en majorité), les hausses de salaire négociées feront en sorte que le salaire moyen, de \$7.97 l'heure qu'il était au moment du déclenchement de la grève, atteindra \$10.16 à la fin du contrat de travail. Le climat de travail à ce marché d'alimentation devrait en effet connaître un bond qualitatif puisque l'ancien gérant, con-

tre qui pesaient diverses plaintes de harcèlement, a été congédié à la suite de l'accord intervenu entre les parties. D'autre part, en plein conflit de travail, au début du mois de décembre, les deux copropriétaires ont annoncé la fermeture du marché Métro. Celle-ci a été évitée puisque l'un des deux hommes d'affaires, M. J.C. Messier, a décidé de relancer l'entreprise et de conclure une entente avec le syndicat. M.C.

tre qui pesaient diverses plaintes de harcèlement, a été congédié à la suite de l'accord intervenu entre les parties. D'autre part, en plein conflit de travail, au début du mois de décembre, les deux copropriétaires ont annoncé la fermeture du marché Métro. Celle-ci a été évitée puisque l'un des deux hommes d'affaires, M. J.C. Messier, a décidé de relancer l'entreprise et de conclure une entente avec le syndicat. M.C.

## Rectification

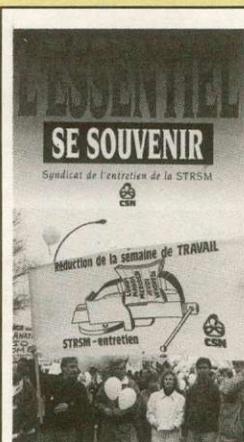
Contrairement à ce que nous écrivions dans notre dernière édition, au sujet de la Résidence L'Émeraude à Roberval, le propriétaire, Marcel Laprise, ne s'en est pas pris à la cuisinière avec un couteau. Il l'a plutôt engueulée lorsqu'elle l'a avisé que les fruits étaient moisissés en criant: «Toé, tu ne jetteras plus rien.» Et comme elle protestait: «Tu n'as qu'à appeler ton crisse de gars de syndicat. Vous allez vous apercevoir que c'est moi le boss et c'est pas vous autres qui allez me runner.» C'est l'arrivée d'un bénéficiaire alerté par les cris qui l'a incité à se calmer. Pour cette tentative d'intimidation, survenue le 19 novembre 1993, il a reconnu sa culpabilité devant le Tribunal du travail et a écopé une amende de \$100. L.L.

## Quel modèle chinois?

Cinquante-huit pour cent des travailleurs chinois travailleraient dans des conditions potentiellement nuisibles à leur santé, selon le Journal légal de Pékin, qui a enquêté dans 472 usines et

mines de la province de Hebei. Ce qui lui fait dire que les entreprises chinoises sont de plus en plus nombreuses à faire passer la rentabilité avant la sécurité. AFP

Faites lire Nouvelles CSN



«Si, à première vue, cela peut paraître bien beau de faire partie de ce qu'on appelle un service parapublic, on se rend compte que dans la vraie vie, ce n'est pas toujours le paradis que d'aucuns imaginent».

C'est ainsi que le Syndicat des employés d'entretien de la STRSM (FEESP-CSN) présente l'intéressant fascicule de 24 pages qu'il vient de produire pour souligner à sa façon le vingtième anniversaire de la Société de transport de la Rivière-Sud. Et aussi pour combler les nombreux trous de mémoire de l'employeur qui, faut-il s'en étonner, s'abstient de faire mention de ses minables performances en matière de relations de travail dans ses documents relatifs à l'événement. Le syndicat, lui, n'a pas oublié les nombreuses et difficiles luttes qu'il a dû mener pour se faire reconnaître, se faire respecter, et améliorer les conditions de travail et de vie de ses membres. Ce fascicule le rappelle à tous, et le rappellera aux futurs employés de la STRSM qui bénéficieront des fruits de ces luttes.

J.-P. P.

## THETFORD-MINES

# Mobilisation contre la fermeture de BC/Beaver

Les syndicats CSN de la compagnie minière LAB Chrysotile, à Thetford-Mines, mobiliseront à nouveau la région afin d'endiguer les effets de la suspension, pour une période indéterminée, de l'exploitation BC/Beaver. Des centaines d'emplois sont en jeu.

Prévue pour le 27 mai, la cessation des opérations de cette unité de production (mine et usine de raffinage), pour une période de six à dix-huit mois, affectera 425 syndiqué-es: agents de

sécurité, employé-es de bureau-techniciens et travailleurs. De plus, ce licenciement entraînera une saignée de 1,000 emplois indirects dans la région, selon les syndicats.

D'une part, les porte-parole syndicaux entameront des pourparlers avec la société en commandite LAB Chrysotile afin de maintenir certains avantages sociaux et améliorer le régime de retraite dans le but de favoriser l'accès à la pré-retraite. D'autre part, et

de concert avec les agents socio-économiques de la région, ils entreprendront les démarches auprès des gouvernements dans le but d'obtenir des subventions afin que l'on affecte, et le plus rapidement possible, des employé-es à des travaux de développement, de forage et de recherche. On voudrait bien trouver des gisements dont la concentration de minerai serait suffisante pour approvisionner l'usine.

M.C.

## Provocation patronale à Fer et Titane?

Le syndicat ouvrier de Fer et Titane, à Tracy, a proposé à la direction de l'usine de faire appel à un conciliateur du ministère du Travail afin d'aider les parties à résoudre 13 points litigieux (affichage, santé-sécurité, sous-traitance, etc), ainsi que le cas de trois employés congédiés et celui d'une dizaine d'autres suspendus. Les congédiements et les mesures disciplinaires prises par l'employeur sont relatives à la prise de la pause-santé des syndiqués de l'entretien du quart de travail de soir. Ceux-ci souhaitent prendre leur pause-santé durant la veillée, comme à l'habitude, plutôt qu'à la fin de leur quart de travail, comme le veut ardemment l'entreprise. En attendant la réponse de l'employeur quant au re-



Pierre Jutras

cours à la conciliation, le syndicat lui a suggéré de reprendre les pourparlers sur tous les points en litige.

Curieusement, l'employeur a annoncé les congédiements et les suspensions durant une période où justement il y avait des discussions à propos de la pause-santé et d'autres sujets. À l'approche du renouvellement de la convention collective, le président du syndicat, Pierre Jutras, s'est demandé «si les gestes posés par l'employeur n'ont pas pour but de nous provoquer afin de nous placer dans l'illégalité.» L'automne dernier, les employés de l'entretien de jour ont donné leur aval à la prise de la pause-santé à la fin de leur quart de travail.

M.C.

## SPCA: les aboiements de M. Ferguson

Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la SPCA (CSN) dénonce l'ingérence de certains membres du conseil d'administration dans la gestion quotidienne de cet établissement.

La coupe a débordé récemment lorsqu'un nouveau membre de l'administration, Lloyd Ferguson, s'est mis à crier des ordres à des employés. Mal lui en prit, la chef d'équipe lui a rappelé qu'il ne relevait pas de ses responsabilités de diriger leur travail.

S'adressant à un autre membre du CA,

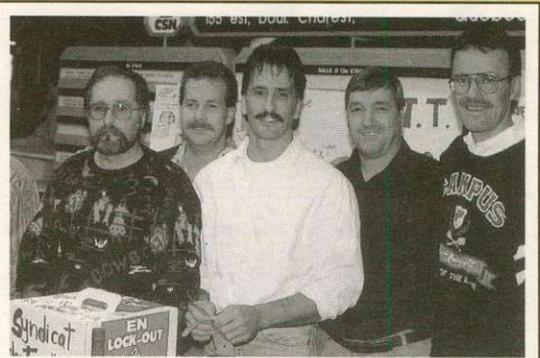
témoin de la discussion, la jeune femme s'est fait apostropher par M. Ferguson, qui lui a saisi brusquement la tête pour l'obliger à le regarder. Le sieur Ferguson continuant à vociférer, la jeune femme a appelé les policiers.

Le président du syndicat, Steven Monfette, estime que les membres de la SPCA doivent continuer d'exiger de la direction la tenue d'une assemblée générale pour qu'ils puissent remplacer les membres du conseil d'administration qui ne font pas leur travail mais

qui se mêlent de celui des autres, provoquant ainsi des tensions inutiles.

Il ajoute que la perte de plusieurs contrats municipaux en quelques mois illustre encore une fois l'incapacité de certains membres du conseil d'administration à cerner les priorités et à relancer cet organisme.

J.P.



Le comité exécutif du syndicat: le directeur, Jean-Guy Giroux, le président, Luc Plante, le responsable du comité de santé-sécurité, Jocelyn Thibault, le trésorier, Gilles Marcotte, et le secrétaire, Daniel Ruel.

## DISRAËLI

# Lock-out illégal à la Coopérative agricole

Le Syndicat de la Coopérative agricole de Disraéli, dans la région de l'amiante, a déposé, le 23 janvier, des plaintes pénales en vertu du Code du travail contre l'employeur à l'effet que celui-ci avait imposé un lock-out illégal aux 16 employés, le 24 novembre dernier. L'avis de négociation émis par la direction de la Coopérative ne serait pas conforme aux nouvelles dispositions du code, qui prévoit qu'un tel avis doit être signifié par courrier recommandé, huissier, messageries ou télécopieur, et non pas par la poste régulière, comme l'a fait la direction. En vertu du code, le droit au lock-out était acquis le 29 novembre.

## Un contrat archaïque

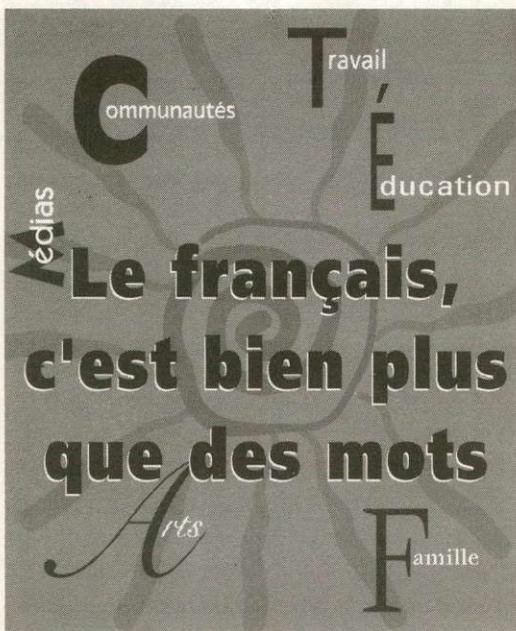
La Coopérative agricole a eu recours au lock-out dans le but de contraindre les salarié-es à accepter un contrat de travail archaïque: confier à des contremaîtres des tâches dévolues à des syndiqués, introduire la double échelle salariale (un salaire inférieur de \$2.15 l'heure pour les nouveaux employés), plus de flexibilité dans l'horaire de travail (journée de travail pouvant atteindre 10 heures), versement des primes pour les heures supplémentaires après 42h30 de travail, etc. La Coopérative a aussi embauché des agents de sécurité.

M.C.





## LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE



### La Semaine du français au travail 95

Voilà revenu le moment de l'année où vous devez songer aux activités que vous allez organiser dans le cadre de la *Semaine du français au travail 1995*. Elle se déroulera du 13 au 17 mars, à l'approche du printemps.

Comme par les années passées, l'Office de la langue française distribue une affiche qui reprend le slogan: «Le français, c'est bien plus que des mots». Nous vous suggérons de la placer bien en vue dans vos bureaux.

L'Office peut également vous fournir un prêt-à-photographier afin de faire paraître, si vous le désirez, une annonce dans votre journal interne. Vous pouvez l'obtenir gratuitement en communiquant avec M. Réjean Kirouac au numéro: (514) 873-5477.

Cette année, vous trouverez au verso de l'affiche des exemples de jeux linguistiques que vous pourrez photocopier selon vos besoins.

Nous vous encourageons à faire preuve d'imagination dans le choix de vos activités et de les adapter à votre milieu de travail. L'Office de la langue française décernera, en 1996, un Mérite pour l'organisation d'une *Semaine du français* en mars de cette année. L'organisme tient compte plus particulièrement de l'originalité du projet et de l'importance de la participation.

Si vous voulez savoir ce qui s'est fait dans d'autres syndicats au cours des années précédentes, communiquez avec votre conseillère à la francisation au Service de l'information de la CSN.

Jacinthe Pilon  
(514-598-2168)

# BIENVENUE

### L'Enfantaisio

Assez fantaisiste, merci, comme nom pour une garderie. Ce qui n'a pas empêché ses neuf travailleuses d'y mettre tout le sérieux nécessaire avant de décider, à l'unanimité s'il-vous-plaît, de joindre les rangs du Syndicat des travailleuses en garderie de l'Estrie-CSN, dont elles deviennent le 22e groupe composant.

### Héritage Victo

Le juge Louis Morin du Tribunal du travail vient de rejeter les prétentions à caractère juridique qu'invoquait le local 500 des TUAC-FTQ pour empêcher les 80 travailleurs et travailleuses de Héritage Victoriaville de se donner un syndicat autonome CSN. Il les a même qualifiées de «tactique dilatoire» — ce qui n'est pas joli, joli — confirmant

du même souffle la décision du commissaire du travail Bélanger d'accréditer le syndicat CSN, lequel sera affilié à la Fédération du commerce et au conseil central de Trois-Rivières.

J.-P. P.

### Saint-Ferdinand

La CSN a déposé une requête en accréditation auprès du ministère du Travail, le 25 janvier, dans le but de représenter les 15 employé-es de la Caisse Populaire de Saint-Ferdinand d'Halifax. C'est le troisième groupe de salarié-es d'une caisse populaire de la région de l'amiante à joindre les rangs de la CSN en deux ans. La Fédération du commerce de la CSN regroupe 160 syndicats de caisses populaires et d'économie représentant quelque

4,200 travailleuses et travailleurs. En mars 1993, le Service d'organisation de la CSN avait recensé 294 syndicats (toutes allégeances confondues) regroupant environ 6,000 employé-es de caisses populaires. Sur une possibilité de 1,646 syndicats, on se retrouvait à ce moment-là avec un faible taux de syndicalisation de 18%.

M.C.



### Colloque Au Bas de l'échelle

Solidarité internationale, avenir de la syndicalisation, exclusion et précarisation du travail, évolution des lois sociales, rôle de l'État en tant que protecteur des droits sociaux. Tels sont les sujets à l'ordre du jour de ce colloque de deux jours, les 31 mars et 1er avril, organisé par l'organisme Au Bas de l'échelle, sous le titre: «Le travail: nos droits en péril, des principes à réaffirmer». L'événement a lieu au 7,400 boulevard Saint-Laurent, à Montréal. Renseignements: (514)270-7878 (du lundi au jeudi, de 13h30 à 17h, et le mardi jusqu'à 20h).

J.-P. P.

### Le guide du MAC réédité

Non, il ne s'agit pas du petit bijou d'ordinateur qu'est le Macintosh, affectueusement appelé Mac par ceux qui ont le bonheur de le connaître, dont les journalistes du Service de l'information de la CSN, vous l'aurez deviné... MAC est ici l'acronyme du Mouvement action-chômage, organisme éminemment utile à la collectivité, qui aide les chômeurs à se prendre en main, notamment au moyen de son guide «Conseils pratiques» qui, en plus de renseigner ses lecteurs sur l'ensemble de la loi de l'assurance-chômage, permet de financer une partie des activités du MAC. On se le procure au coût de \$5 (plus \$1.50 pour les frais postaux) en écrivant au MAC, 6839 A, rue Drolet, 3e étage. Mtl, Qc H2S 2T1 (514-271-4099).

J.-P. P.

### Assurance-chômage Conseils Pratiques





Près de  
**\$60 millions**  
d'épargnes  
collectives

Un REER  
Bâtirente,  
UN ABRI  
POUR L'AVENIR



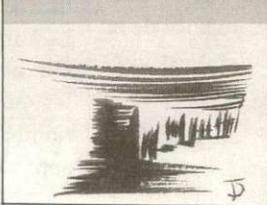
Vous avez jusqu'au 28 février  
pour acheter votre REER  
Bâtirente afin qu'il soit  
déductible de votre impôt 94

## En souvenir de Simonne

Née d'une idée originale de Jacqueline Boux, en collaboration avec France Hébert, le personnel du collège Lionel-Groulx, la famille de Simonne Monet-Chartrand et la jeune pianiste Catherine Lessard, «Une femme... au fil des jours» est une oeuvre

UNE FEMME... AU FIL DES JOURS  
HOMMAGE  
à Simonne Monet-Chartrand

Musique : Jacqueline Boux Catherine Lessard, piano  
Poèmes : France Hébert Hélène Grégoire, voix



«sur un parfum de piano et de poésie» destinée à attiser le souvenir de cette femme de cœur et de combats pour la justice et l'égalité qu'a été Simonne Monet-Chartrand, la compagne de Michel Chartrand décédée en janvier 1993. Quatorze mouvements musicaux et six textes poétiques qui vont droit au cœur. Disponible sur disque compact (\$20) ou cassette (\$15). Les profits de la vente permettront aux étudiants du collège de bénéficier de bourses d'études. Renseignements: Ann Champoux ou Gisèle Dick, 514-288-6113. J.-P. P.

# FLASH

UN MINISTRE DE LA CULTURE COMPÉTENT...



le  
**12**  
février

# On marche.

Toute la population est invitée à participer en grand nombre à la manifestation du 12 février, à Montréal, pour s'opposer au projet Axworthy-Martin-Chrétien de sabrer dans les programmes sociaux et de présenter un budget avec des compressions de plusieurs milliards de dollars.

Le 25 janvier, les étudiant-es sont descendus dans la rue pour protester contre le retrait fédéral du financement direct de l'enseignement supérieur. Le 12, on sera toutes et tous là, regroupements de femmes, personnes en chômage, travailleuses et travailleurs, personnes assistées sociales, résidentes des régions économiquement défavorisées, en plus des étudiant-es. C'est un rendez-vous, à midi, au parc Lafontaine. Soyons-y! Luc L.

Notre prochaine parution:  
le 28 février

# Steve Karpinski ÉTAIT droitier

Par Lucie Laurin

Le 30 décembre 1994, à 7 heures du matin, des mécaniciens commençaient à mettre en place un nouveau garde sur la bobineuse de la machine à papier-carton, au grand désespoir du contremaître Yves Pronovost qui voyait la production prendre du retard. L'installation devait durer quelques heures. Ce garde plus sécuritaire avait été livré six semaines auparavant; mais le délai fixé à l'employeur par l'inspecteur de la CSST n'expirait qu'en décembre. Ce dernier avait donc attendu

jusqu'au 30 décembre pour le faire poser.

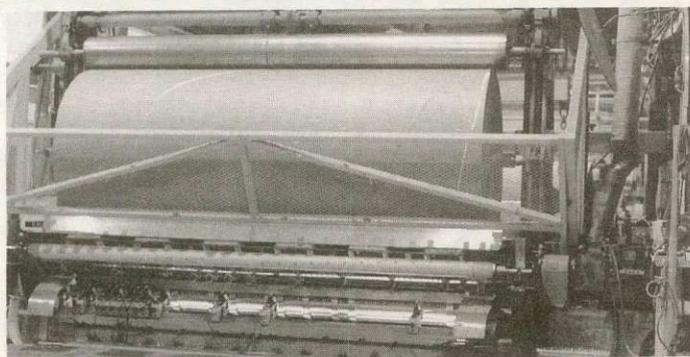
À 9 heures 50, Steve Karpinski trébucha dans un trou du plancher devant la bobineuse; pour reprendre son équilibre, il voulut mettre la main sur le garde. Mais le garde étant trop bas, sa main atterrit au-dessus et fut entraînée entre les deux rouleaux qui tournaient à 542 mètre/minute. Il eut quatre doigts arrachés, ainsi que la moitié du pouce.

C'était sa main droite et il était droitier.

« Heureusement qu'il y avait sur le plancher un travailleur capable de lui prodiguer les premiers soins grâce à son expertise de pompier volontaire! », déclare Jacques Huot, président du syndicat, qui a lui-même prévenu la CSST. C'est également un autre travailleur qui a composé le 9-1-1.

Les contremaîtres, si prompts à réagir au moindre ralentissement de la production, restaient bêtement à regarder courir les autres. À son habitude, l'employeur contrevenait à la loi: la trousse de premiers soins était vide et aucun secouriste n'avait été formé depuis des années!

Il y avait bien Nathalie Desrochers, responsable du service de santé de la compagnie; mais son rôle se bornait à contester les réclamations à la CSST. « Il a fallu qu'un travailleur l'incite à porter secours à la conjointe du blessé, qui allait s'évanouir! », raconte Jacques Huot. Sa compassion fut d'ailleurs de courte durée: quelque temps après l'accident, elle fit irruption dans l'usine avec des gants de caoutchouc et un sac de plastique et de-



La bobineuse sert à enrouler le carton coupé en bandes à partir de la bobine-mère. L'ancien garde (photo du haut, au bout de la flèche) était bas et ajouré; le nouveau (photo du bas) est plus haut et grillagé.

manda à des travailleurs de recueillir les bouts de doigts et les lambeaux de peau de leur collègue mutilé...

L'inspecteur de la CSST ne tarda pas à arriver. Ayant examiné la machine, il poursuivait son interrogatoire des témoins lorsque le directeur de l'usine, Claude Lapointe, surgit brusquement et lui demanda: « Est-ce qu'on peut faire le ménage et repartir la bobineuse? ». Puis il pâlit en apercevant l'enregistreuse de

l'inspecteur qui tournait toujours...

## Pas de temps pour la santé-sécurité!

Les problèmes de santé-sécurité sont nombreux à Kruger. Depuis l'ouverture, en 1961, quatre travailleurs ont perdu une main et huit y ont laissé des doigts; en 1962, un employé est mort électrocuté.

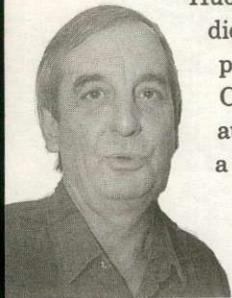
La situation a empiré en 1992, quand Kruger a adhéré aux normes internationales de

qualité ISO 9002, lesquelles s'appliquent non au produit mais à la façon de le fabriquer, ce qui suppose une réorganisation du travail impliquant tous les travailleurs et, par conséquent, une diminution du nombre de cadres.

Kruger a appliqué ces normes à l'envers, en renforçant l'organisation tayloriste du travail. Production oblige, des postes ont été coupés, les tâches augmentées, les cadences accélérées. Pour maintenir en place ce système délirant, il a fallu renforcer le contrôle sur les travailleurs: 34 cadres surveillent désormais les 127 travailleurs de la production, un pour 3,7!

À ce rythme-là, pas le temps de s'occuper de santé-sécurité. Les inspecteurs de la CSST ont beau multiplier les avis, les accidents de travail, au nombre de 28 par an en 1985, sont passés à 121 en 1993!

Mais le nombre effarant d'accidents de travail, parfois mortels, dans l'industrie du papier, n'a pas encore convaincu le gouvernement d'assujettir le groupe III, dont elle fait partie, à la Loi sur la santé et la sécurité du travail en le déclarant prioritaire. Il est vrai qu'une telle décision le forcerait à appliquer aussi la loi à ses propres employés...



Jacques Huot, président du Syndicat national des employés de Kruger-Turcot (FTPF-CSN)