

NOTE DE SERVICE

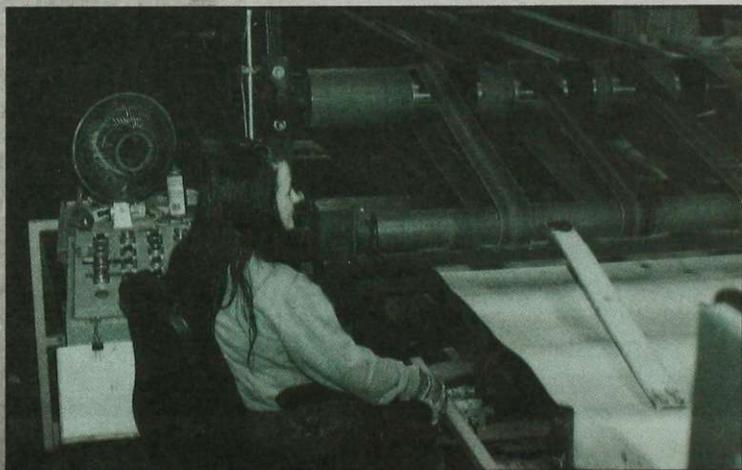
JE SERAI ABSENT DU 7 AU 12 MARS.
DURANT CETTE PÉRIODE, S'ADRESSER AU
PRÉSIDENT DU SYNDICAT.

LE DIRECTEUR
DE LA PRODUCTION

ATTENTION

NE BRISER LE PLATEAU
PRESSE TOUT OUV. ET
CONTRE PLACER ÉGALEMENT
EN TOUTE LA LONGUEUR

WARNING
AUTOMATIC MACHINERY
DANGER
DO NOT TOUCH



LE BONHEUR TOTAL

Du bon usage des prisons et des lois

Oh! Combien il pouvait être doux aux démocrates oreilles d'entendre que l'État du Mississippi avait enfin adopté une loi abolissant l'esclavage. 130 ans après la fin de la Guerre de Sécession, souligneront avec cette amertume qui les caractérise celles et ceux qui voudraient que tout se règle trop rapidement et qui commettent tellement d'erreurs pour ne pas avoir réfléchi suffisamment longtemps avant de poser des gestes aussi engageants.

Mais même en faisant preuve de toute la sollicitude qui doit nous guider quand il nous arrive de jeter un coup d'œil sur ce qui se passe dans la plus grande démocratie au monde, il est difficile d'effacer de notre esprit que les dirigeants de cet État esclavagiste n'ont sans doute pas hésité un instant avant d'envoyer leurs boys dans tous les pays du monde — Somalie, Irak, Vietnam, Panama, pour n'en nommer que quelques-uns —, où la démocratie que nous chérissons toutes et tous était réputée en danger. Fort bien.

Curieux pays par contre qui, alors même qu'il donne des leçons à tout le monde en ce qui a trait à la conduite de la démocratie, vient de voir la Californie, son État le plus peuplé en même temps que le plus inventif, mettre en prison pour 25 ans un jeune homme coupable d'avoir volé une pointe de pizza. Pas la pizza au complet, qui lui eût sans doute valu la chaise électrique tant on n'entend pas à rire avec la récidive en ce pays.

Car le jeune homme a été victime de la règle des «three strikes». À la troisième condamnation pour une offense criminelle, la sentence est automatique: 25 ans. La Californie vient de voter un montant de \$350 millions

pour construire des prisons. Ça se comprend. Déjà qu'aucun pays occidental plus que les USA ne met en prison celles et ceux qui dévient de ce droit chemin tracé par la «moral majority» qui nous a donné des politiciens à la vertu aussi élastique que les Nixon (Watergate) et Reagan (Irangate): quatre fois plus que le Canada, qui en emprisonne lui-même deux fois plus que les pays européens.

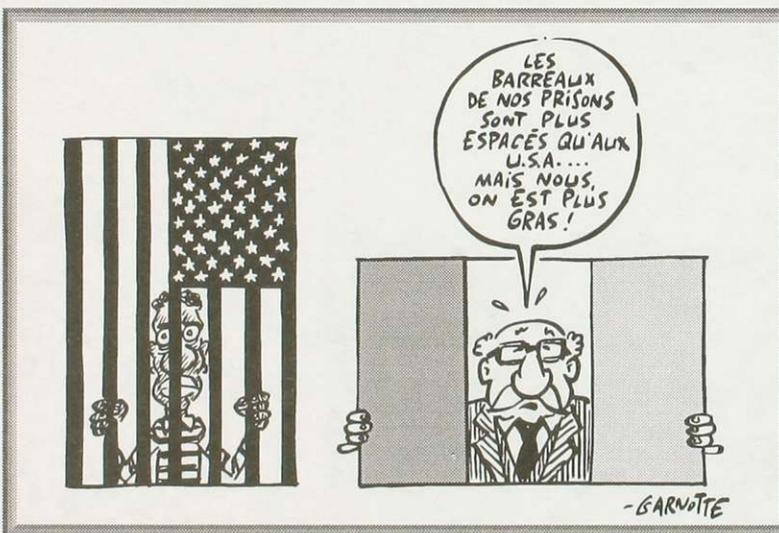
Dans l'État du Wisconsin, les personnes coupables d'infidélité conjugale sont passibles de deux années de prison et de \$10 000 d'amende. Si la règle des three strikes y était en vigueur, il faudrait craindre que ce ne soit des milliards qui dussent être consacrés à la construction de nouvelles prisons...

Mais à condition de ne pas considérer que les prisons sont d'abord faites pour créer de l'emploi pour les gardiens, il est possible de penser qu'elles puissent avoir parfois leur utilité.

En France, par exemple, le ministre des Communications et maire de Grenoble est incarcéré depuis cinq mois déjà. Malversations, détournements de fonds.

Le plus grand patron français, Pierre Suard, PDG d'Alcatel Alsthom — oui, oui, celui du chantier de Sorel-Tracy —, pourrait être en prison quand ces lignes seront lues. Caisses occultes, détournements de fonds, engraissement de partis politiques, etc. On parle de \$200 millions détournés de bien des façons.

De plus en plus, politiciens et hommes d'affaires se retrouvent en prison, en France et en Italie. La prison, quand elle abrite les gros voleurs, a peut-être son utilité. On ne pourrait pas leur livrer de la pizza, pour les faire réfléchir?



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

Robert Boucher
Michel Crête
Louis-Serge Houle
Thérèse Jean
Maroussia Kishka
Marc Laforge
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Jacinthe Pilon
Michel Rioux
Jacqueline Rodrigue

Photographes

Réjean Beaudoin
Mario Boivin
Alain Chagnon

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.

AVERTISSEMENT: l'histoire que vous allez lire n'est PAS un conte de fées et toute ressemblance avec des travailleurs réels, ou une usine réelle, n'est PAS fortuite. C'est la vérité vraie!

Le bonheur total

Par Lucie Laurin

Lu à l'usine Temlam de Ville-Marie, sur le mur de l'usine, une petite note de service à l'intention du personnel: le directeur de la production y annonce qu'il sera absent du 7 au 12 mars et que durant cette période, c'est Noël Belhumeur (le président du syndicat) qui s'occupera de la coordination de la production.

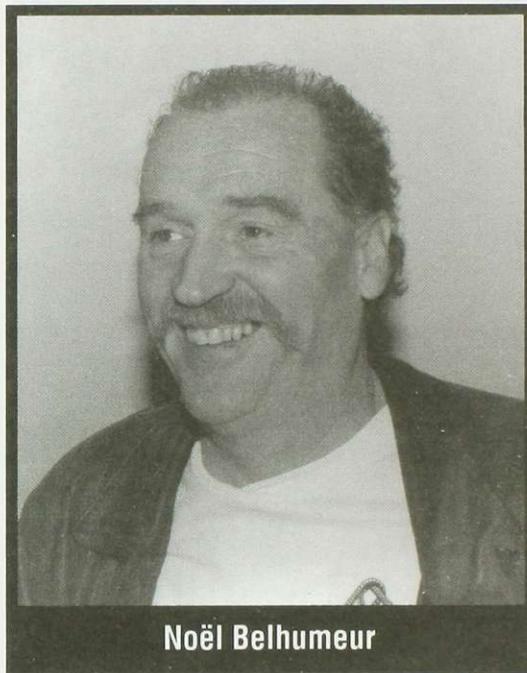
7 heures. Noël Belhumeur arrive à l'usine. Un bel édifice propre, moderne, agréable. Des travailleurs l'entourent. Ils terminent leur quart et veulent faire rapport sur la production de nuit. Si ça s'est bien passé, s'il y a eu des problèmes, comment ils en sont venus à bout.

«Les gens contrôlent la qualité du produit à toutes les étapes. Ils savent aussi à quel niveau de production on est rentables; si on ne l'est pas, ils savent pourquoi. C'est la transparence totale. Ils vérifient ça à chaque jour, ça les intéresse au plus haut point», déclare Noël Belhumeur.

Tout est calme autour. Chacun est à son poste. Personne ne crie ni ne court. Noël Belhumeur ajoute: *«Ils ne se font pas mourir à l'ouvrage. Mais ils ne perdent pas leur temps non plus. C'est comme ça depuis que l'entreprise est autogérée.»*

Travailler dans le bonheur

Noël Belhumeur n'est pas peu fier d'en parler. Temlam, une usine de déroulage, est la seule au monde à fabriquer des poutres structurées à partir de feuilles de bois de tremble de 4 pieds. Une technologie finlandaise toute neuve, unique au Québec. *«Le tremble est un arbre de peu de valeur sur le marché, dit-il. Mais ce qui sort*



Noël Belhumeur

d'ici, c'est un produit de qualité qui rencontre toutes les normes de la construction!» Toute la production est ven-

due aux États-Unis, et Temlam, avec ses 110 employés, ne suffit pas à la demande. *«On pense devoir monter bien-*



Jacquelin Marseille, préposé au démouleur.

tôt à 200! Et dire qu'on était 45 en 1993!», ajoute-t-il.

Mais ce dont il est encore plus fier, c'est de voir les travailleurs heureux. Les travailleuses aussi. Car l'usine compte 50% de femmes. C'est le syndicat qui a exigé des normes d'embauche non discriminatoires.

«Les gens sentent que leur travail est important, qu'ils sont respectés pour leur compétence. Ils savent pourquoi ils viennent travailler et se sentent responsables de la qualité du produit», dit-il.

D'abord, un bon contrat

Lorsque le nouveau directeur est entré en fonction, en février 1994, il avait pour mandat de réorganiser le travail au sein de l'usine. Les affaires périllicitaient depuis 10 ans. L'entreprise avait perdu \$4,700,000 l'année précédente, et entre février et septembre 1994, elle a enregistré une autre perte de \$2 millions.

Le nouveau patron voulait réorganiser le travail, puis négocier une nouvelle convention collective. Le syndicat voulait régler d'abord le contrat de travail. Ce qui fut fait en juin 1994, alors que les membres entérinèrent à 84% une entente haussant leur salaire de 3,5% la première année et de 3% la seconde et réduisant la semaine de travail.

La journée de travail dure maintenant 8 heures et les employés en travaillent 7. Auparavant, la semaine de travail était de 42 heures et demie. *«Ça n'a pas de bon sens, commente Noël Belhumeur. Après une journée de 8 heures, on n'est plus fonctionnel. Et après le travail, si on a fait une grosse journée, on est trop fatigué pour avoir une vie sociale.»*

C'est au début de l'été, en même temps qu'un deuxième et un troisième quarts de travail étaient introduits, qu'on s'attaqua à la réorganisation du travail. Le syndicat y participait pleinement et en échange, l'employeur garantissait la transparence économique.



Un revirement de situation

Le vent commença à tourner à l'automne. Entre octobre et décembre, on constata des profits nets. À la fin de l'année, les 110 employé-es se partagèrent \$37,000. Et à Noël, chacun reçut \$467 pour son effort dans la réorganisation du travail. Un revirement de situation qui n'étonne pas le président du syndicat: «*Ça faisait trois ans qu'on fabriquait le nouveau produit; mais il ne décollait pas, parce que la compagnie ne travaillait pas avec les employés!*»

Tout cela ne s'est pas fait sans douleur. Les plus anciens, qui avaient connu de dures batailles syndicales, s'inquiétaient fort de voir leur «union» travailler en concertation avec l'employeur...

Il ne reste plus un seul contremaître dans l'usine. «*Une épargne de un demi-million de dollars par année!*», fait remarquer Noël Belhumeur. Chaque équipe a un coordonnateur syndiqué nommé par la direction après consultation des travailleurs et du syndicat; l'ancienneté, les aptitudes et la préférence des travailleurs sont les critères utilisés.

Afin de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions, tous les coordonnateurs ont participé à un programme de formation dispensé par la commission scolaire, ainsi qu'à des rencontres avec l'employeur et l'exécutif syndical.

Jamais finie, la réorganisation!

Le nombre d'accidents de travail a beaucoup diminué. Des griefs? Il n'y en a plus: le directeur est hostile aux mesures disciplinaires. Il préfère régler les problèmes par des discussions avec les coordina-



De haut en bas et de gauche à droite: Daniel Brault à la scie tronçonneuse, Jocelyne Bernard au biseau, Édith Girard à la cisaille et Jacquelin Tourigny, le fondateur du syndicat FTPF-CSN en 1982, affûteur.

tions d'équipe. Et ça semble donner des résultats. Autant d'argent économisé...

Toutes les décisions importantes doivent être acceptées par l'ensemble des travailleurs, sinon elles ne prennent pas effet. D'ailleurs, la réorganisation du travail n'est pas terminée. «*Elle ne le sera jamais!*, dit Noël Belhumeur. *Il y a toujours des ajustements à faire.*»

Par exemple, les travailleurs ont produit à un rythme élevé pendant un certain temps, pour s'apercevoir ensuite que l'entretien des ma-

chines avait été négligé. Comment y voir sans retarder la production? Un problème familial aux employeurs mais qui, ici, sera réglé par l'ensemble des travailleurs.

Les travailleurs et leur syndicat ont eu l'occasion récemment, de faire la preuve de leur sérieux et d'établir leur crédibilité auprès de l'employeur. «*Le syndicat soupçonnait qu'il y avait des pertes de production sur une machine, raconte le président. On a affecté une personne pour vérifier. C'est le syndicat qui avait raison.*»

Un comité de récupération a été formé, composé de six syndiqués et de deux directeurs, qui se penche sur les moyens d'améliorer encore la qualité du produit. C'est sur sa recommandation que le comité paritaire de pilotage a décidé de dépêcher à Vancouver une opératrice de composeur d'âmes* pour essayer une machine qu'on dit plus performante que la sienne.

Touche pas à mon syndicat CSNI

La technologie et l'organisation du travail de Temlam en font un modèle. Des firmes de consultants venues constater *de visu* sont demeurées ébahies: elles n'avaient jamais vu cela ailleurs!

Les travailleuses et travailleurs tiennent à leurs acquis. «*Le pire qui pourrait arriver, ce serait un changement à la direction qui se traduirait par un changement de mentalité de l'employeur. Les gens n'accepteraient pas de reculs sur leurs nouveaux droits*», explique Noël Belhumeur.

Une autre chose qui ne passerait pas, c'est que quelqu'un essaie de sortir la CSN de Temlam: «*On a connu des grosses luttes. Et la réorganisation du travail, on a fait ça dans un contexte économique difficile, dans une région éloignée en plus! Pour réussir cela, on s'est regroupés autour de notre syndicat CSN et de notre fédération. Et on en est tellement fiers! Ça s'appelle "touche pas à mon syndicat, et touche pas à la CSN!"*»

* Composeur d'âmes: machine qui récupère les retailles de bois et les assemble pour en faire des feuilles pleines.

Quand réorganiser le travail signifie sauver des emplois

Nous sommes en 1993 et la privatisation du service alimentaire est proposée au conseil d'administration de l'hôpital pour économiser et combler son déficit d'opération. On parle de quatorze abolitions de postes. Cette perspective sème l'émoi parmi le personnel.

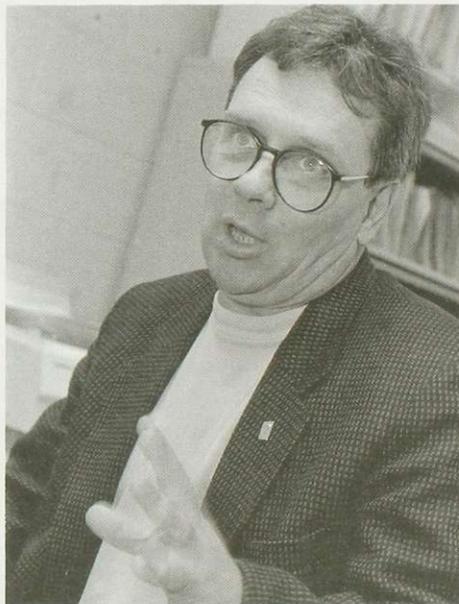
Le syndicat, qui avait déjà amorcé un virage dans son approche des relations avec l'employeur en proposant un processus de médiation pour accélérer le règlement des griefs, négocie une entente cadre sur l'organisation du travail. De son côté, le directeur des ressources humaines, Gilles Boucher, met sur pied un comité d'entreprise où se rencontrent le directeur général, le directeur des ressources humaines et, à l'occasion, le président du conseil d'administration Paulin Hovington, lui-même directeur de la commission scolaire de Greendfield Park.

Comme le souligne le président du syndicat CSN, Pierre Ouellette: «*Nous trouvions que les réunions du comité d'entreprise permettaient de discuter de plusieurs sujets avec l'employeur, de façon informelle, mais cela ne débouchait sur rien. C'est pourquoi nous avons mis de l'avant la négociation*

«Réorganisation du travail»: expression de plus en plus servie à toutes les sauces, pour recouvrir toutes sortes de réalités complètement différentes. Mais peu de réalisations concrètes et surtout, satisfaisantes pour tout le monde. À l'hôpital Charles-Lemoyne de Greenfield Park, syndicat et employeur ont pris les moyens pour obtenir les résultats désirés.

Par Luc Latraverse

Pierre Ouellette



d'une entente cadre sur l'organisation du travail.»

Le syndicat invite Gérard Larose au comité d'entreprise, où il affirme qu'il faut de part et d'autre modifier les mentalités et que cela ne se fait pas sans effort, qu'il y a toujours des résistances au changement. Le président de la CSN explique également qu'il faut

prévoir de la formation pour permettre au personnel de s'adapter aux changements et d'être plus productif.

Une entente cadre

L'entente cadre sur la réorganisation du travail est signée en mai 1994. Le comité conjoint décide de travailler sur trois secteurs: la cuisine,

la buanderie et le service d'entretien (ou de la salubrité). L'établissement est mal coté en termes de performance comparativement à d'autres hôpitaux. Il a un déficit accumulé de trois millions de dollars et il doit couper un million additionnel dans le cadre du Défi-Qualité-Performance lancé en mai 1994 par la ministre Lucienne Robillard. Mais à peine quelques mois plus tard, le directeur du service de la salubrité fait sa petite enquête privée dans laquelle il demande au personnel de son service s'il peut faire telle ou telle opération, par exemple laver tant de mètres carrés, en tant de temps. À partir de cela, il propose lui-même une réorganisation du travail dans son service, sans en discuter avec personne. Le syndicat est outré parce que cela ne tient pas compte de l'entente cadre qui avait été signée. 80 personnes se présentent donc au conseil d'administration où on fait adopter une résolution à l'effet que l'entente cadre sur l'organisa-



tion du travail s'applique à tous les départements, sans exception. L'opération de réorganisation du travail à l'entretien ménager est reprise en comité conjoint.

Deux approches différentes

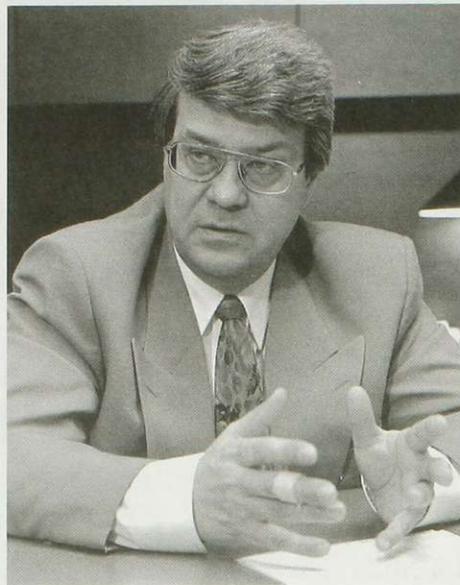
Devant notre étonnement à constater qu'une institution publique avait enfin compris qu'une réorganisation du travail efficace ne peut se réaliser qu'en concertation et avec la participation des travailleuses et des travailleurs, le directeur des ressources humaines, Gilles Boucher, explique à *Nouvelles CSN* qu'il y a un monde de différences entre la pratique et le réengineering: «*La pratique courante introduite dans le réseau était de confier à une firme externe le mandat d'évaluer la performance d'un service et de proposer des transformations. C'est l'approche qui a prévalu à l'urgence et ce fut un échec. Par contre, lorsque les employé-es sont impliqués dès le départ, les chances de réussir sont meilleures. À mon avis, il n'y a pas de réussite possible sans cela.*»

Deux exemples frappants

Pour la réorganisation du service alimentaire, c'est le comité conjoint qui a mené l'opération. C'est ce comité, auquel on a greffé quatre personnes qui travaillent dans le service, qui a choisi la firme-conseil Price Waterhouse et les employé-es ont été consultés tout au long du processus. Suzanne Leduc, du Service de

la recherche de la CSN, a apporté sa contribution au comité. Le rapport de la firme est déposé en décembre 1994 et propose de changer la façon de faire le menu, changer la façon de travailler et changer le laveur-vaisselle. Cette proposition permettait de faire des économies annuelles de \$250,000. «*Or, au cours des discussions avec les employé-es sur l'implantation des transformations, grâce à leurs suggestions, c'est \$400,000 que nous allons économiser tout en atteignant les autres objectifs qui étaient visés*», de préciser avec fierté le directeur des ressources humaines.

À l'urgence, c'est l'approche réengineering qui avait d'abord été empruntée. L'employeur avait confié le mandat à une firme externe sans impliquer le personnel. Le rapport de cette firme proposait une réduction de 30% des heures travaillées de jour et de soir par les préposé-es aux bénéficiaires de l'urgence et des transformations physiques évaluées à \$1 million. «*Cela ne tenait tout simplement pas debout et tout le personnel s'est réuni pour faire sa propre analyse*», explique François Renaud, secrétaire du syndicat et préposé aux bénéficiaires à l'urgence. «*De plus, la proposition ne s'attaquait aucunement au véritable problème*», ajoute le président du syndicat, Pierre Ouellette. «*Nous payions des amendes de \$106,000 par trimestre parce que nous consacrons 2,46 heures par patient alors que nous devons, selon*



Gilles Boucher

la moyenne d'autres hôpitaux de même type et de même dimension, n'en consacrer que 2,30. Le véritable problème, c'est que les patients restaient de sept à huit jours à l'urgence, la plupart du temps plus de 48 heures, parce que les lits sur les étages n'étaient pas libérés. L'urgence, ce n'est pas fait pour traiter les gens mais pour diagnostiquer ce qu'ils ont et les acheminer vers l'unité de soins appropriée. Or, c'est pas facile de dire aux médecins de sortir leurs patients.»

Des emplois sauvés

Les employé-es ont formulé leur proposition qui consistait à accepter plus de mobilité de la part des préposés, particulièrement ceux qui travaillent

dans la section psychiatrie de l'urgence. «*Les cas majeurs et les cas mineurs seront traités désormais dans des sections différentes, ce qui maintiendra un service aussi rapide pour les cas lourds mais accélérera beaucoup la prise en charge des cas mineurs. Nous avons aussi demandé au directeur des services hospitaliers de réunir les médecins et de donner des consignes plus strictes pour faciliter la libération des lits dans les unités de soins. Nous atteindrons la norme de 2,30 heures/patient, et cela sans que personne ne perde son emploi*», de conclure François Renaud. Le directeur des ressources humaines a précisé de son côté que c'est grâce au syndicat si plusieurs emplois ont été sauvés.



François Renaud

Qu'est-ce qui se brasse dans les cégeps?

Une explication des enjeux, du point de vue des premiers concernés, les professeurs, au coeur de la réforme de l'enseignement collégial.



Qui fait quoi dans les cégeps? Confrontés à une réforme qui s'implante à toute vitesse, les enseignantes et enseignants du collégial se le demandent. Et pour mieux répondre à cette question qui touche directement l'organisation du travail, la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec a proposé avec succès une démarche de concertation à laquelle le ministère de l'Éducation et la Fédération des cégeps ont décidé de se joindre. La FNEEQ est ainsi la première fédération du secteur public CSN à convenir d'une démarche de concertation sur l'organisation du travail. Elle découle directement de l'accord cadre intervenu en janvier entre la CSN et le gouvernement du Québec.

Par Maroussia Kishka

Sous le couvert de la réforme de l'enseignement collégial, le ministère de l'Éducation et les directions des cégeps veulent actuellement réévaluer les structures pédagogiques et administratives afin, disent-ils, de mieux les adapter à ce qu'on appelle, dans le jargon du ministère de l'Éducation, l'*approche programme*. Une expression qui veut dire que les cours doivent être ajustés aux objectifs de chaque programme de formation préuniversitaire ou technique offert aux étudiants. Cette approche

n'est pas nouvelle dans le monde de l'enseignement. Ce qui l'est, cependant, c'est l'obligation qu'impose la loi 82 de nommer dorénavant des responsables de programmes dans les cégeps.

Départements versus programmes

Or jusqu'à maintenant, la vie dans les collèges tourne autour des départements et non des programmes. Les départements regroupent les enseignants d'une même discipline, telle les mathématiques,

ou de plusieurs disciplines, comme c'est souvent le cas en sciences humaines. Ils forment à l'intérieur des cégeps une structure à laquelle incombent des responsabilités pédagogiques et administratives conventionnées.

Ce sont en effet les départements, dont la coordination est assumée par les professeurs, qui, entre autres, gèrent les budgets et encadrent les tâches des enseignants. Ils ont aussi un rôle à jouer pour assurer une meilleure concertation entre les disciplines en fonction des programmes offerts. En d'autres mots, l'organisation du travail des enseignantes et enseignants dépend en bonne partie de la structure départementale.

Mais plusieurs directions de collèges croient que cette structure devrait être remplacée par une nouvelle où les professeurs seraient regroupés autour des programmes offerts plutôt qu'autour des disciplines enseignées. Un choix que questionnent bien des enseignants. Tout comme ils s'interrogent sur le mode de nomination qu'il faudra déterminer pour choisir les responsables de programmes et les tâches qui leur seront dévolues puisque la loi ne les précise pas. Ils se demandent aussi quels liens de concertation il faudra développer entre ces responsables de programmes et les départements et comment les collèges arriveront à dégager des ressources en regard de ces nouvelles exigences administratives.

Blitz

C'est justement pour faire le point sur leurs visions res-

pectives de «qui devrait faire quoi» que la FNEEQ a proposé une démarche de concertation dont les grandes lignes ont été entérinées, le 16 mars, par le ministère de l'Éducation et la Fédération patronale des cégeps.

Les syndicats et les directions des cégeps seront donc invités à mener, d'ici le 1er mai, dans leur établissement, un blitz de discussions afin de faire le tour de leurs divergences et convergences sur la réorganisation du travail en fonction de cette approche programme. Ils transmettront ensuite le bilan de leurs échanges aux parties négociantes en vue de la poursuite des négociations.



Denis Choinière

«Cette démarche de concertation permettra d'établir un lien plus serré entre ce qui se développe actuellement au niveau local et ce qui se discute au niveau national», explique le président de la FNEEQ, Denis Choinière.

La démarche convenue en est une d'envergure puisque 31 des 47 cégeps de la province pourront y prendre part. La FNEEQ représente en effet les deux tiers des enseignantes et enseignants de cégeps.



La Gaspésie refuse de n'être ouverte que l'été

Par Michel Rioux

Gérald Larose et Jacques Proulx, qui préside aujourd'hui Solidarité rurale après avoir dirigé l'Union des producteurs agricoles pendant douze ans, étaient en Gaspésie pour parler du budget du ministre Paul Martin et du projet de réforme des services sociaux mis de l'avant par Lloyd Axworthy. Mais il fut aussi question de bien autre chose aussi, tant au moment des rencontres avec les travailleuses et les travailleurs de l'hôpital de Maria, ceux du CLSC de Paspébiac, de la municipalité de New-Richmond et l'exécutif de l'UPA régionale, qu'au cours de l'assemblée publique tenue à la polyvalente de Paspébiac. Le pouvoir des régions, l'atrophie des régions périphériques au profit des grands centres, la méfiance à l'égard des politiciens, la nécessité pour le mouvement indépendantiste de donner un contenu social à son projet, tout cela est revenu sur le tapis à maintes reprises.

Sans oublier la question des négociations dans le secteur public, bien entendu...

Quand le président de l'UPA de la Gaspésie, Réjean Brière, dira à Gérald Larose et à Jacques Proulx l'importance pour les Gaspésiens de se définir un projet de société qui s'éloigne du gigantisme qui a provoqué le démantèlement de la région « parce qu'aujourd'hui, on exporte nos jobs avec nos produits et qu'une Gaspésie en jachère, les touristes vont trouver ça pas mal moins beau », il exprimait ce qui allait ressortir tout au long de cette journée organisée le 14 mars par le Ralliement gaspésien et madelinot et la CSN. Une journée qui s'est terminée par une assemblée publique réunissant environ 160 personnes à Paspébiac.

Un portrait saisissant

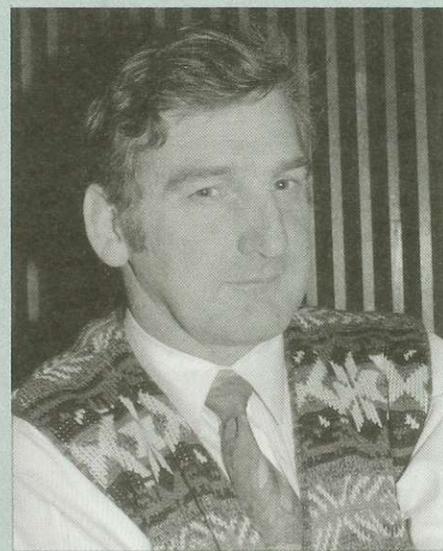
Une rencontre de plus d'une heure avec une dizaine de dirigeants de l'UPA et de ses fédérations affiliées a permis de dresser un portrait saisissant de la région et des causes de son déclin économique.

« Une région qui ne nourrit plus son monde court à sa perte », soutient Réjean Brière. Il fournit des chiffres terribles. En 1966, la région comptait

900 producteurs laitiers. Plus que 53 il y a huit ans. Plus que 36 aujourd'hui. S'ajoute à ce phénomène de concentration le problème causé par l'exode de la population. « Si on n'a plus de monde en Gaspésie, comment on va développer notre agriculture? », demande-t-il.

Le bois est coupé dans la région, mais transformé ailleurs. Le lait brut fait 300 kilo-

mètres avant de revenir en Gaspésie sous forme de lait de consommation, de crème, de crème glacée et de fromage. Même chose pour les oeufs, qui reviennent au pays après s'être promenés plusieurs jours. Les boulangeries locales ont tou-



« A-t-on les moyens de laisser nos terres en friche quand on ne nourrit même pas notre population? » a demandé le président de l'UPA gaspésienne, Réjean Brière.

tes été fermées et Réjean Brière, seul producteur de céréales de la Gaspésie, doit envoyer sa production à l'extérieur. Les animaux de boucherie sont dirigés vers les deux seuls abattoirs encore en opération au Québec. Quand

même mieux que dans l'Ouest, où les animaux sont abattus aux États-Unis, ou encore en Ontario, où on ne compte plus qu'un seul abattoir.

Les producteurs agricoles sont réalistes. Ils ne représentent plus qu'un pour cent de la population gaspésienne et madelinote. «*Sans le soutien de l'ensemble de la population, le support des forces vives du milieu, on ne pourra jamais développer le rapport de forces dont nous avons besoin*», constate le président de l'UPA.

Un nouveau modèle

À plusieurs reprises, Jacques Proulx devait revenir sur la nécessité d'inventer un nouveau modèle de développement.

«*Le modèle néolibéral, qui standardise au nom du productivisme, s'est révélé un cercle vicieux. C'est pas vrai qu'on peut appliquer les mêmes règles pour la plaine de Saint-Hyacinthe et pour des régions périphériques comme la Gaspésie. Ces règles sont faites pour les grands centres,*» constate-t-il.

En soirée, devant une assistance venue de plusieurs villages du littoral gaspésien, Jacques Proulx devait parler de «*cette bactérie mangeuse d'âmes, la société de consommation, qui est à la veille de nous achever dans la recherche effrénée du profit.*» Dans cette langue savoureuse qu'on lui connaît, il ajoutait: «*Selon les principes de l'économie néolibérale, combien de régions du Québec, y compris la vôtre, devraient fermer, sauf entre le 24 juin et le 1er septembre?*»

Il avait un message clair pour les Gaspésiens: «*N'attendez pas qu'on vous donne le pouvoir. C'est à vous d'aller le chercher pour bâtir en fonction de vos besoins.*»

Les coupures d'Ottawa

Puisqu'il était question depuis le début de la journée de décentralisation et de régionalisation, Gérald Larose en a profité pour affirmer qu'avec le budget Martin, «*c'est la dette*

seule qui est décentralisée. Le pouvoir de décision demeure encore davantage à Ottawa.»

Le président de la CSN a fait la démonstration que ce sont les taux d'intérêt, et non les programmes sociaux, qui sont responsables de l'accrois-

sement en flèche de la dette et du déficit. «*Aujourd'hui, 6% de la dette est le résultat des programmes sociaux. 94% de la dette découle des hausses des taux d'intérêt. C'est là qu'il est, le problème.*»

Or, il n'y a pas deux lignes

dans le budget Martin qui indiquent une volonté de s'attaquer à la seule cause de l'endettement public.

«*Le budget Martin, a-t-il conclu au grand plaisir de la foule, c'est un hold-up applaudi par des voleurs!*»



À la buanderie de l'hôpital de Maria, Gérald Larose et Jacques Proulx ont pu constater que l'aération était toujours déficiente.

«A-t-on encore un rapport de forces pour négocier?»

Tant au Centre hospitalier de Maria qu'au CLSC Chaleurs de Paspébiac, les travailleuses et les travailleurs n'ont pas manqué de s'informer de ce qui devrait se passer maintenant qu'une entente était intervenue avec le gouvernement pour enclencher les négociations dans le secteur public.

«*A-t-on encore un pouvoir de négociation?*», demande un syndiqué du CLSC à Gérald Larose.

Ce dernier rétorque: «*À condition de savoir où on veut aller, on en a un.*»

Il précise sa pensée: «*Premièrement, il faut se convaincre que les CLSC représentent la première ligne dans le système des services en santé. Deuxièmement, il faut cesser de s'illusionner sur une richesse à partager qui serait abondante. On aura une prise sur la protection des emplois si, encore là, on a les idées claires dans le camp syndical sur ce qu'il faut faire en termes de réorganisation du réseau. Et troisièmement, ce qui devrait nous aider, les études sur les privatisations des services auxiliaires ne sont absolument pas concluantes dans le sens qu'il en coûterait moins cher de privatiser les buanderies et les cuisines, par exemple.*»



Au CLSC de Paspébiac, Gérald Larose a discuté avec les syndiqué-es. Les négociations dans le secteur public étaient à l'ordre du jour...

Une autre façon de... ratatiner notre système de santé

A Montréal, à Québec, en Estrie, dans les régions périphériques, partout quoi, les annonces de compressions budgétaires fusent à droite et à gauche. Le réseau de la santé et des services sociaux se ratatine: 7,516 pertes d'emploi prévues à Montréal, près de 3,000 à Québec, 250 à Sherbrooke. En même temps, on assiste à une concurrence effrénée entre les hôpitaux pour se tailler une mission universitaire ou pour se fusionner. Chaque semaine, les médias parlent du virage ambulatoire, de la chirurgie d'un jour, des soins à domicile. C'est inquiétant pour les travailleuses et les travailleurs, menacés de chômage. C'est une mauvaise nouvelle pour les jeunes qui espéraient profiter un peu de la reprise économique. Mais cela doit aussi inquiéter les citoyens qui se demandent comment ils seront traités et si ces bouleversements amélioreront leurs chances d'être soignés adéquatement quand ce sera nécessaire.

Des promesses, des promesses!

Devant les commissions régionales sur l'avenir du Québec, les gens ont clairement souligné à quel point ils tiennent à conserver et voir amélioré notre système de santé. Or, le Parti québécois a fait une volte-face majeure sur cette question, volte-face que la CSN a dénoncée en conférence de presse, par la voix de son vice-président Marc Laviolette, responsable du dossier de la politique de la santé et des services sociaux. En ef-

Les compressions budgétaires annoncées par le ministre de la Santé et des Services sociaux Jean Rochon signifient la perte de milliers d'emplois, donc une grave détérioration des services à la population. Pendant ce temps, les médecins coûtent plus cher, les médicaments aussi. Comme aux USA.

Par Luc Latraverse

fet, le ministre de la Santé et des Services sociaux, Jean Rochon, qui prêchait, lorsqu'il était président de la commission d'enquête qui portait son nom, un rythme de croissance des dépenses pour la santé égal à celui de l'économie, et même un peu plus élevé pour tenir compte des besoins de la population vieillissante, nous arrive avec sa croissance zéro et une compression de \$1,400 milliard sur quatre ans. C'est pourtant le même Jean

Rochon, tout comme le comité de la santé du PQ, qui s'engageaient, il y a quelques mois, en pleine campagne électorale, à corriger les coupures aveugles des libéraux qui, elles, étaient de \$750 millions sur trois ans!

Le pire est à venir

Si tout cela n'est pas suffisant pour vous inquiéter, sachez que le pire est à venir. Le gouvernement fédéral n'a pas encore taillé en pièces les

paiements de transfert aux provinces, mais il a annoncé dans le dernier budget Martin que cela se ferait en 1996. Comme notre système de santé est financé pour une part importante par ces paiements, il y a lieu de se demander comment on va payer la facture.

Mais ce qui est insidieux dans tout cela, c'est que contrairement à ce que vous êtes sans doute portés à croire en entendant toutes ces annonces de compressions, nous ne réduisons pas nos dépenses de santé pour autant, parce que nous en perdons lentement mais sûrement le contrôle depuis le début des années 80. Comment? C'est simple: ce que le gouvernement contrôle tant bien que mal, dans le système actuel, ce sont les enveloppes budgétaires du ministère et des établissements du réseau. Et cela n'est possible qu'en autant que les établissements ferment des lits ou réduisent le nombre d'heures travaillées par le personnel. Les dépenses de fournitures ne sont plus indexées depuis trois ans. C'est la raison pour laquelle on entend parler, par exemple, qu'on contingente le nombre de couches pour les personnes âgées, ce qui a suscité un cri d'alarme de Michel Clair, alors président de l'Association (patronale) des centres d'hébergement.

Un effet certain sur les services

Comme la seule façon pour les établissements de réduire leurs coûts, c'est de réduire les heures travaillées (la masse salariale compte pour 75% à 83% du budget de fonctionnement des établissements), cela fait moins de lits et de personnel pour traiter les gens, donc des listes d'attentes plus lon-

Jean Rochon, à l'époque où il prêchait un rythme de croissance des dépenses pour la santé égal à celui de l'économie...



En conférence de presse le 16 mars, les porte-parole de la CSN ont longuement dénoncé les compressions budgétaires annoncées la veille par la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal. Au centre, Marc Laviolette et Claudette Carbonneau de la CSN; à gauche de cette dernière: Michel Kane de la FPPSCQ; à droite de la photo: Arthur Sandborn du Conseil central du Montréal métropolitain et Francine Lévesque de la FAS.



gues pour vous, quand vous avez besoin de vous faire soigner. On estime qu'une tranche de compression de \$10 millions résulte en une perte de 235 emplois. Imaginez \$1,4 milliard!

Une grosse contradiction

Pendant ce temps, le nombre de médecins augmente de 250, bon an, mal an, le nombre d'actes médicaux aussi, et les médicaments dont on dit qu'il y a une surprescription grimpent en moyenne de 10% par année. Cela découle du budget de la Régie de l'assurance-maladie, que le gouvernement hésite toujours à contenir. C'est pourquoi la CSN réclame que les deux enveloppes du financement public du système de santé soient fusionnées et confiées, dans une seule enveloppe, aux régies régionales de la santé et des services sociaux.

Les médicaments

Ce n'est pas tout. Il y a un

million de Québécois qui ne peuvent se payer de médicaments parce qu'ils n'ont pas de régime privé d'assurance-maladie. Comme ils ne se soignent pas, leurs cas s'aggravent et deviennent une charge supplémentaire pour le système public. Cela aussi fait monter la note globale. La CSN et d'autres groupes comme la Coalition Solidarité Santé ont réitéré au ministre Rochon qu'il faut tenir une commission parlementaire sur la question de la médication et mettre sur pied un régime public d'assurance-médicaments. Mais le ministre ne s'est pas montré très enthousiaste face à cette proposition. Paraît-il qu'il y a beaucoup de compagnies pharmaceutiques qui sont établies au Québec...

Laboratoires et médecins

De même, le nombre de analyses de laboratoires effectuées par des laboratoires privés n'a cessé d'augmenter. Pour éviter

d'avoir à les payer, il y a plusieurs établissements qui engagent des médecins pour effectuer des tâches que d'autres professionnels pourraient faire à moindre coût, tout simplement parce qu'ils émargent au budget de la RAMQ. Une autre fausse façon d'économiser!

Américanisation

En parlant de régimes d'assurance-maladie privés, voilà le maillon qui boucle la chaîne de la dégradation pernicieuse de notre fameux système de santé qui, soit dit en passant, est le plus coûteux après celui des États-Unis. Mais on est sur la bonne voie pour rejoindre nos voisins du Sud, où 35 millions de personnes n'ont aucun régime d'assurance-maladie. En effet, en 1987, 83% de nos dépenses de santé étaient financées à même nos impôts, c'est-à-dire par la RAMQ et le budget de l'État. En 1991, il n'y avait plus que 73% de nos dépenses totales de

santé qui étaient financées par l'État et partagées universellement. 27% de nos dépenses de santé étaient financées par les régimes privés d'assurance-maladie, dont le coût d'opération et d'administration est beaucoup plus élevé, sans compter que l'État n'a aucun contrôle sur leur évolution. Alors, plus on coupe dans le financement de notre système public, moins on économise, et plus la santé de la population se détériore. L'État paie moins, ou plutôt les établissements du réseau public ont des budgets moindres. Résultat: il y a de moins en moins de personnel pour prendre soin des malades et globalement, la facture coûte de plus en plus cher aux contribuables, s'ils ont toujours les moyens de s'occuper de leur santé. C'est ce à quoi la CSN s'objecte.

JOLIETTE

M. Ono a dit oui

Le grand patron nord-américain de la compagnie de pneus Bridgestone-Firestone, M. Masatoshi Ono, a donné le feu vert à la direction joliettaise de son entreprise pour enclencher rapidement les négociations avec les responsables syndicaux. De passage à l'usine de Joliette le 17 mars, M. Ono a ainsi répondu favorablement à l'appel lancé le matin même par les représen-

tants du syndicat CSN des 760 ouvriers. Entre 6 heures et 9 heures du matin, ceux-ci ont offert le petit déjeuner à leurs collègues qui entraient ou sortaient de l'usine afin de les sensibiliser à l'importance d'engager rapidement des négociations. Après cette manifestation sympathique, les porte-parole patronaux et syndicaux se sont rencontrés dans l'après-midi.

Avant de négocier les



Un accueil particulier pour sensibiliser ceux qui en ont besoin...

augmentations de salaire, l'amélioration des avantages sociaux et des conditions travail, ainsi que la formation des équipes de remplacement, le syndicat voudrait bien

entreprendre des pourparlers visant à assainir le climat de travail. Il souhaite également discuter de l'organisation du travail. La balle est maintenant dans le camp de la direction locale qui devra faire savoir si elle est prête à engager ou non les négociations rapidement. C'est la troisième fois depuis le mois de novembre que le syndicat fait une telle demande à la compagnie. La convention collective des employés de la production vient à échéance le 30 août.

M.C.

CANTLEY

LA PREMIÈRE, C'EST TOUJOURS LA PLUS DURE

Accrédité depuis le 18 septembre 1992, le Syndicat des employés de la municipalité de Cantley (FEESP), dans l'Outaouais, vient de réussir enfin à conclure une première convention collective CSN pour ses quatorze membres, cols blancs et cols bleus.

Rendue beaucoup plus ardue par les contraintes de la loi 102, la négocia-

tion, amorcée au début de 93, a exigé une trentaine de rencontres mais les membres n'en sont pas moins satisfaits du résultat. Rétroactif au 1er janvier 93, leur contrat de travail, qui prendra fin en décembre de cette année, comporte notamment des améliorations appréciables aux chapitres des salaires et de la sécurité d'emploi.

J.-P. P.

RENCONTRE PROVINCIALE DES PROFESSIONNELS FAS

Plus d'une centaine de professionnelles et de professionnels de toutes les régions et de tous les secteurs de la Fédération des affaires sociales ont participé à la journée provinciale organisée par la fédération le 16 mars à Longueuil. «On a constaté que près de 90% des personnes présentes ne participent pas d'ordinaire aux instances de la fédération», a déclaré Monique Barrette, responsable du dossier à la fédération.

Les ateliers ont mis de l'avant des pistes de solution pour résoudre un



Monique Barrette

certain nombre de problèmes soulevés durant la tournée effectuée en novembre et décembre derniers. On a souhaité, par exemple, la préparation d'un guide de participation pour les membres des comités multi-

disciplinaires, comme cela s'est fait pour la participation aux conseils d'administration. D'autres recommandations se rapportaient au type de supervision professionnelle, à l'établissement de frontières claires entre les tâches et à la mise en place d'équipes de soutien pour les cas de burnout et de violence au travail.

Des appels ont été lancés pour inviter les membres de toutes les régions à être sur leurs gardes quant aux projets mis de l'avant de fusion de CLSC avec des centres hospi-

taliers. On a rappelé aussi l'importance pour les syndiqué-es membres des conseils d'administration des établissements du réseau de maintenir un lien étroit avec le syndicat.

Le président de la FAS, Louis Roy, a clôturé la journée en incitant les professionnels à s'impliquer davantage, leur rappelant qu'ils ont aussi des devoirs envers leur syndicat et leur fédération.

R.B.

DISRAËLI

C'EST RÉGLÉ

En lock-out depuis le 24 novembre 1994, les seize employés de la Coopérative agricole de Disraéli, près de Thetford Mines, ont accepté à l'unanimité la recommandation de leur comité de négociation par laquelle se renouvelle la convention collective expirée le 30 août précédent.

D'une durée de 42 mois, le nouveau contrat de travail prévoit un gel des salaires jusqu'au premier mars 1996, où ils seront augmentés de vingt cents l'heure, avant de l'être d'un autre trente cents le premier mars 1997.

Des améliorations ont également été apportées aux clauses normatives de la convention collective, notamment les horaires de travail et le maintien de l'ancienneté en cas de mise à pied. Les parties sont également convenues «de tout mettre en oeuvre pour améliorer le climat de travail, la productivité et l'efficacité des opérations pour faire un succès de la coopérative». J.-P. P.

MIL DAVIE

AUX GOUVERNEMENTS DE TENIR PAROLE, MAINTENANT!

Après plusieurs heures de débats à scruter chacune des clauses à la loupe, les travailleurs du chantier maritime MIL Davie, à Lévis, se sont prononcés, le 12 mars, à 54,2% en faveur du nouveau contrat de travail.

D'une durée de six ans, celui-ci contient une réduction de salaire de 5% à la signature, un gel pour les trois prochaines années, des augmentations de 2% pour chacune des années 1998, 1999 et 2000, ainsi qu'un programme de participation aux bénéficiaires, jusqu'à un maximum de 20% du salaire. Les syndiqués ont également donné leur

aval à la réduction du temps consacré aux activités syndicales et à la pause-café, ainsi qu'à l'élimination d'un jour férié, la formation d'équipes autonomes, la mise en place d'une certaine flexibilité et le regroupements de certains métiers.

Le syndicat a conclu des ententes, tout récemment, afin de permettre à près de 400 travailleurs âgés de 55 ans ou plus d'accéder à une préretraite (270) ou encore d'avoir droit aux prestations prévues dans le cadre d'un Programme d'aide aux travailleurs âgés (128).

Commentant les résultats du vote, le prési-



Richard Gauvin

dent du syndicat, Richard Gauvin, a déclaré: «*Les travailleurs ont fait le nécessaire pour assurer l'avenir du chantier et répondre au plan d'affaires de la compagnie. C'est maintenant aux gouvernements de contribuer au plan d'affaires et d'investir les montants nécessaires, au moins \$125 millions, pour moderniser les ateliers et l'équipement. La modernisation va nous permettre de réduire le nombre d'heures consacrées à la construction d'un navire, donc d'être plus compétitifs et de se positionner avantageusement sur le marché international.*»

M.C.

TÉMISCAMING

LA BELLE UNANIMITÉ

Les 11 syndiqué-es de Métro-Richelieu, à Témiscaming, ne font pas les choses à moitié. Lorsqu'ils adoptent ou rejettent, c'est à 100% des voix. Accrédités en février 1994, ils ont entrepris en avril la négociation de leur première convention collective. L'employeur ayant accepté d'ouvrir ses livres au syndicat, celui-ci a ensuite reformulé ses demandes en respectant sa capacité de payer.

Soudain, revirement de situation: l'employeur opte pour la confrontation. L'assemblée générale rejette la proposition patronale à 100% et vote la grève générale illimitée à 100%.

Une première séance de conciliation a lieu le 13 février et une seconde le 1er mars. Les choses avancent vite: l'employeur a enfin compris qu'avec le FDP, les salarié-es sont capables de tenir le coup pour améliorer leur salaire horaire de \$7. Une entente de principe est conclue, qui accorde aux salarié-es une augmentation de 2,8% la première année et de 2% les 2e et 3e années. D'autres droits essentiels sont aussi établis: reconnaissance syndicale avec libérations, procédure de griefs et d'arbitrage, reconnaissance de l'ancienneté, horaire de 36 heures/semaine, limitation du travail des non syndiqués, congés fériés alloués au prorata pour les employés à temps partiel et amélioration de la clause de vacances. L'entente de principe a été adoptée le 14 mars... à 100%!

L.L.

SOREL

10 000 SIGNATURES CONTRE LES COMPRESSIONS

Dans la région de Sorel-Tracy, l'opposition populaire s'organise contre les compressions annoncées par la direction de l'Hôpital Hôtel-Dieu. Le 15 mars, une soixantaine de travailleuses et de travailleurs de l'hôpital ont manifesté devant le bureau du député de Richelieu, M. Sylvain Simard, en signe de



protestation contre la fusion du département de la pédiatrie avec une unité de soins pour adultes, prévue pour l'automne prochain. À l'initiative du syndicat, une pétition dénonçant cette fusion lui a été présentée. Plus de 10 000 citoyennes et citoyens ont appuyé la démarche du syndicat en la signant. La fusion des deux unités de soins s'inscrit dans un plan de compressions qui vise à amputer le budget de fonctionnement de 1,2 million \$. Selon le syndicat, cette fusion aurait pour effet de dénaturer les soins dispensés aux enfants malades qui ont des besoins particuliers. Les intervenants qui oeuvrent auprès de cette clientèle fragile utilisent une approche et des techniques de soins différentes de celles qui conviennent auprès des adultes. Le climat de confiance est nécessaire pour obtenir la collaboration des enfants aux traitements qu'ils doivent recevoir. Le syndicat est inquiet de cette possibilité que le personnel doive travailler simultanément auprès des enfants et des adultes. Une copie de la pétition a également été déposée à la Régie régionale de la santé de la Montérégie.

L.-S. H.

VIE DE COUPLE ET VIE SYNDICALE

Les couples qui tiennent un foyer de groupe (dans leur résidence, par exemple) ont le droit d'être syndiqués.

Ainsi en a décidé le Tribunal du travail, dans un jugement rendu le 31 janvier. Plus de deux ans après le dépôt de leur requête en accréditation, des couples parentaux dans des foyers de groupes pour personnes handicapées de la Villa des Lys Inc., à Alma, ont obtenu gain de cause: ils sont des salariés au sens du Code du travail, la Villa des Lys Inc. est leur employeur, ils sont repré-

sentés par le Syndicat de la Villa des Lys Inc. et ils ont droit à tous les bénéfices prévus à la convention collective de la FAS.

Cette décision, une première, a pour effet de créer des emplois supplémentaires: les couples parentaux ayant droit à des congés fériés, à des vacances, à des congés hebdomadaires, etc, l'employeur doit embaucher du personnel pour les remplacer durant leur absence. Devant les coûts supplémentaires occasionnés, la Villa des Lys Inc. veut ramener les bénéficiaires en institution,

ce à quoi le syndicat s'oppose fermement.

Celui-ci a donc entrepris des démarches auprès de la Régie régionale et du ministère de la Santé et des Services sociaux pour qu'ils empêchent l'employeur de fermer les foyers de groupe et lui accordent la somme de 1,2 millions nécessaire à l'application du jugement du Tribunal du travail et au respect de sa politique de désinstitutionnalisation. Le syndicat a même obtenu l'appui de la ville d'Alma dans sa bataille.

R.B.



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE



En haut, les représentants de la CSN Construction; en bas, ceux des Autobus La Diligence. Les deux groupes ont reçu leur prix des mains du président de la CSN.

PRIX MÉRITES À DEUX SYNDICATS CSN

Dans le cadre de la *Semaine du français au travail*, l'Office de la langue française a décerné des *Mérites* à deux syndicats de la CSN qui se sont impliqués en 1994 dans des projets concrets de francisation dans leur milieu de travail.

La CSN-Construction est l'un des lauréats, pour avoir réalisé avec succès une expérience d'alphabétisation et de formation linguistique en français auprès de ses travailleurs allophones de la région montréalaise.

Appuyés par deux personnes ressources de la CSN et par un professeur du ministère des Affaires internationales et des Communautés culturelles, quinze travailleurs allophones ont suivi, avec assiduité, pendant dix semaines, un cours de niveau débutant, à raison de quatre heures par semaine. D'ailleurs, une deuxième série de cours de dix semaines est présentement donnée aux mêmes étudiants.

D'autre part, un *Mérite* soulignant des activités organisées l'an dernier dans le cadre de la *Semaine du français au travail* a été remis au *Groupe de formation des Autobus La Diligence* dans lequel le syndicat CSN est fortement impliqué.

Un jeu-questionnaire «On roule en français» a été distribué aux chauffeurs d'autobus scolaire de l'entreprise. Le questionnaire a été corrigé par le *Groupe de formation* et de nombreux prix ont été remis aux gagnants et gagnantes. L'engagement social de ce groupe, dans la belle région des Laurentides, a permis à tous les usagers et usagères du transporteur de participer à la fête de la langue française et, ainsi, de se bâtir une réputation digne de mention.

Jacinthe Pilon

BIENVENUE

CSN: 56 SCFP (FTQ): 10

Un vote secret tenu sous surveillance d'un officier du ministère du Travail, suite à une décision en ce sens du commissaire du travail Paul Bélanger, a établi sans l'ombre d'un doute la préférence des travailleurs et travailleuses du Centre de réadaptation Paul-Coulombe pour la CSN, à laquelle 56 d'entre eux ont accordé leur confiance contre seulement dix à la FTQ et son Syndicat canadien de la fonction publique. Deux bulletins de vote ont été annulés.

Le CSR Paul-Coulombe est situé à Saint-Cyprien, à quelques kilomètres de Rivière-du-Loup, dans le Bas Saint-Laurent. L'établissement, auquel s'ajoutent des succursales à Trois-Pistoles et Cabano, offre des services de réadaptation en déficience intellectuelle.

BRIQUETERIE SAINT-LAURENT

C'est dans une proportion de 88% que les 35 travailleurs de la Briqueterie Saint-Laurent (Division Jannock Ltée) ont

décidé de quitter le Syndicat international de l'aluminium, de la brique et du verre, local 218, pour rejoindre les rangs de la CSN et de sa Fédération de la métallurgie. L'autonomie du syndicat, lorsque affilié à la CSN, ainsi que la qualité des services de la centrale, ont motivé ce changement d'allégeance, l'union internationale leur ayant imposé une tutelle à chaque fois que les travailleurs ont voulu se prendre en main. Le groupe sera aussi affilié au Conseil central du Haut-Richelieu.

Delfr Blue

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Delfr Blue - CSN a reçu son certificat d'accréditation pour représenter les 20 employés de cette entreprise de la région des Laurentides qui oeuvrent dans l'abattage et la transformation du veau. J.-P. P.

LE PARISIEN

La CSN a déposé une requête en accréditation auprès du ministère du Travail, le 5 mars, dans le but de représenter la quarantaine d'employés des

Cinéma Parisien, à Montréal. Les préposés à la billetterie et aux restaurants, ainsi que les placiers de cette institution montréalaise ont décidé de se syndiquer principalement pour des raisons salariales. Les employés, dont certains ont 10 à 15 ans de service, touchent toujours le salaire horaire minimum prévu par la loi. De plus, il ont connu, récemment, une diminution de leurs heures de travail. Annuellement, les Cinéma Parisien sont le théâtre du Festival des films du monde.

Il s'agit d'une percée pour la CSN dans les salles de cinéma appartenant au groupe Famous Players. Les salariés des Cinéma Parisien seront représentés à la table de négociation par la Fédération nationale des communications (FNC-CSN). La fédération, qui compte 5 000 membres, regroupe déjà les employés de différentes salles de spectacles: Place des Arts, Théâtre Saint-Denis, Capitole de Québec, Centre culturel de Joliette, salle de spectacles de Baie-Comeau. M.C.

Moyens de pression au Casino

Dans la semaine du 13 au 17 mars, les employés de Resto-Casino Inc. de Montréal se sont prononcés dans une proportion de 95% en faveur du déclenchement de moyens de pression au moment jugé opportun, à l'exclusion de toute journée de grève. Ils veulent ainsi exprimer leur insatisfaction à l'endroit de l'employeur qui tarde à donner des réponses satisfaisantes sur les enjeux majeurs de la négociation de cette première convention collective.

Après six séances, les négociations font défaut sur l'ensemble

des clauses normatives, dont les activités syndicales, l'ancienneté, les droits minimaux pour les remplaçants (ancienneté, avantages sociaux, période de probation), le recours à la sous-traitance, la sécurité d'emploi, la semaine de quatre jours, la reconnaissance des pourboires inclus dans le salaire, etc.

Le Syndicat de Resto-Casino Inc. a été accrédité le 25 octobre 1994. Avec 900 autres membres évoluant dans d'autres départements, la CSN est la principale centrale syndicale au Casino de Montréal. M.C.

BOYCOTTAGE DU Holiday Inn Crowne Plaza Centre-ville



À sa réunion du 9 mars, le Bureau confédéral de la CSN a voté en faveur d'une campagne de boycottage de l'hôtel Holiday Inn Crowne Plaza Centre-Ville, à Montréal. Les 180 employé-es de l'établissement, situé au 420 rue Sherbrooke ouest, ont été congédiés sauvagement la veille de Noël 1993, sous le couvert d'une faillite du gestionnaire de l'hôtel, une compagnie à numéro. Le même jour, une nouvelle compagnie à numéro prenait possession de l'établissement, mais avec des nouveaux employé-es, non syndiqués évidemment!

Cette campagne de boycottage remet à l'avant-scène les revendications historiques de la CSN visant à renforcer l'article 45 du Code du travail québécois afin d'empêcher les employeurs sans scrupule de se débarrasser de leurs employés syndiqués aussi facilement que par une faillite factice ou véritable, ou encore en transférant le travail syndiqué à des concessionnaires. M.C.

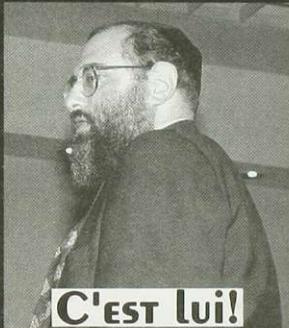
DERNIÈRE HEURE ET IL REMET ÇA!

Insatiable il est, le sieur Rosenberg.

Loin de se repentir de ses frasques montréalaises inspirées par un anti-syndicalisme primaire, le voilà qu'il remet ça à Sainte-Foy, en banlieue de Québec, au Holiday Inn de l'endroit.

Les 75 employé-es de l'établissement ont en effet appris, le 22 mars, qu'ils avaient jusqu'à 16 heures pour vider les lieux. La compagnie qui gérait l'hôtel, Prime Hospitality, venait d'officiallement déclarer faillite. Et qui retrouve-t-on dans la structure de propriété de la bâtisse, qui a aussi déclaré faillite deux jours plus tard? Michael Rosenberg, bien sûr....

Les syndiqués se sont prestement réunis en assemblée générale et ont voté à l'unanimité de demander que le boycottage s'applique également à leur établissement. Tout comme à Montréal, ils exerceront aussi d'autres moyens de pression. J.-P. P.



LE PROCHAIN MORATOIRE DU MINISTRE TOBIN



INQUIÉTUDE À SAINT-RAYMOND DE PORTNEUF

Quand Adrien Moisan a été l'objet d'une suspension d'une journée, en janvier, la grogne s'est

installée chez les quelque 130 travailleuses et travailleurs à l'emploi de l'usine de papier Saint-

Raymond, membre du Groupe Mallette.

«Pour nous, cette suspension est clairement reliée au travail de M. Moisan en santé-sécurité», nous a déclaré le président du syndicat, affilié à la FTFP, Jacques Julien. Un grief a été déposé.

Ce n'est pas le courage qui a manqué aux travailleurs de cette entreprise de la région de Portneuf depuis plusieurs années. Frappée deux fois par des faillites, en 1983 et en 1989, l'usine a rouvert en 1990, propriété conjointe de Rexfor et du Groupe Mallette; \$125 millions y ont été investis. Le syndicat a signé une convention collective d'une durée de cinq ans venant à échéance en 1998 et assurant des augmentations salariales de \$3.79 l'heure.

C'est un papier glacé haut de gamme qui est produit à Saint-Raymond; seuls les Finlandais peuvent offrir une qualité comparable. Le syndicat craint que la détérioration récente du climat de travail ne nuise à la progression de l'entreprise.

DÉBAT RÉFÉRENDAIRE

ATTENTION AUX PRÉJUGÉS

Profitant de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, le comité Immigration de la CSN a invité tous les Québécois et Québécoises, de toutes origines, à faire preuve de vigilance dans le cadre du présent débat sur le projet de souveraineté.

Le comité Immigration estime que le débat doit se faire sur la base d'un échange d'idées, d'un réel partage d'opinions, conformément au processus démocratique devant mener à la tenue du référendum.

Le comité est d'avis que ce débat peut être porteur de tensions, en raison de divergences d'opinions entre les différentes communautés, tel que révélé par les sondages.

La porte-parole, Rosalia Léon, déclare: «Le dé-



Rosalia Léon

bat référendaire fait ressortir un certain nombre de préjugés de part et d'autre. Il faut éviter de les accentuer par une volonté réelle de compréhension des préoccupations des différents groupes.»

Madame Léon demande aux communautés culturelles de faire un effort pour saisir les enjeux du projet de souveraineté, d'une part, et d'autre part, au reste de la population de faire preuve de respect à l'égard de la différence et des points de vue opposés.

J.P.

M.R.



Un 10 \$ qui compte!

Les travailleurs d'Ogilvie luttent pour protéger leurs emplois et convaincre le gouvernement canadien de l'urgence d'adopter une loi anti-scabs.

La compagnie veut éliminer l'ancienneté et la sécurité d'emploi des 116 travailleurs d'Ogilvie, en grève depuis le 6 juin 1994.

La compagnie veut imposer un modèle de relations de travail à l'américaine.

Les organismes et les syndicats doivent soutenir encore plus les travailleurs d'Ogilvie dans leur lutte pour l'emploi et une loi anti-scabs en versant 10 \$ par semaine à:

Campagne Solidarité Ogilvie, Comptabilité CSN, 1601 de Lorimier, Montréal H2K 4M5

Appuyons les travailleurs d'Ogilvie!