

nouvelles



12 MAI
1995
NUMÉRO
393

**Les dérapages
du virage
ambulatoire**

Sus au suceur cuivré

Ce qu'il peut être doux et réconfortant à la fois d'apprendre, en ces temps où les finances publiques nagent entre deux eaux, qu'on se penche avec sollicitude sur le sort affreux qui ne manquerait pas de frapper le suceur cuivré, n'eût été la sollicitude attendrie dont il est l'objet de la part du ministère de l'Environnement où, il faut se rendre à l'évidence, saint François d'Assise compte de nombreux émules.

Si, en effet, la valeur d'une société se mesure au soin qu'elle prend de ses vieux, comme l'affirmait en son temps René Lévesque, que dire de celle qui étudie sous toutes ses arêtes, des ouïes au bout de la queue, la vie et les amours d'un poisson qui ne se retrouve plus qu'à quelques exemplaires sur une courte distance de la rivière Richelieu, à la hauteur de Chambly, dont une quinzaine de géniteurs sont gardés en captivité au Biodôme et à la station piscicole de Tadoussac et dont sept spécimens, morts accidentellement est-il bon de préciser, ont été étudiés afin d'en déterminer le niveau de contamination?

C'est le 4 mai qu'on annonçait en grandes pompes, dans un grand hôtel de Montréal, que ce suceur cuivré devenait «l'espèce faunique porte-étendard de la préservation de la biodiversité au Québec.» Un long communiqué — 69 centimètres — diffusé par le réseau Telbec, venait confirmer s'il en était besoin que nous vivions un grand jour.

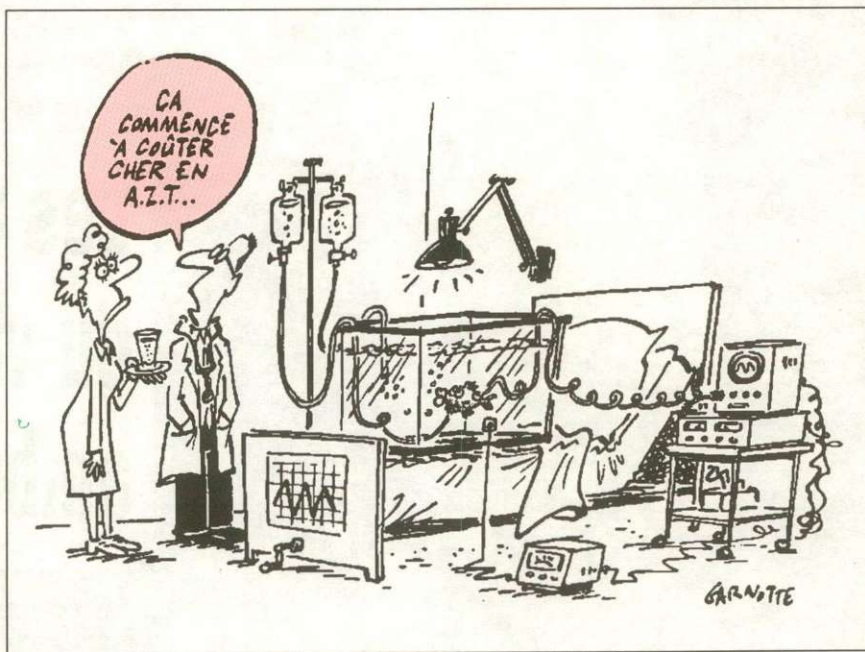
Les esprits chagrins, qui n'ont de cesse de clamer: «Et que fait le gouvernement?» quand il y a 808,000

assistés sociaux, que le chômage atteint des niveaux catastrophiques, qu'il faut fermer des hôpitaux pour éviter la faillite, qu'il faut couper dans les budgets de l'éducation, sont de la sorte confondus. Car il agit, le gouvernement! Et les soins dont sont l'objet les suceurs cuivrés sont de fait un avant-goût de cette autre façon de gouverner que les mêmes esprits chagrins déploieraient ne pas voir poindre encore.

Comme si les priorités n'existaient plus! Comme s'il ne fallait pas aller d'abord à l'essentiel avant de s'attaquer à l'accessoire! Le suceur cuivré allait être rayé de la carte marine et on aurait voulu que le gouvernement se préoccupât plutôt des enfants dans les garderies, des lits coupés dans les hôpitaux, des vieillards en attente d'un centre d'accueil? Déjà que le moral collectif n'est pas à son meilleur par les temps qui courent, le pire aurait été à craindre s'il avait fallu qu'en plus de l'élimination des Canadiens et du départ des Nordiques, nous eussions eu sur la conscience la disparition de cette espèce dite des suceurs cuivrés...

M'est avis que nous ne nous en serions jamais remis et qu'à cet égard, le ministère de l'Environnement, en nous évitant une catastrophe nationale, aura bien mérité de la patrie.

Combien de malades, combien de chômeurs, combien d'assistés sociaux envieront le sort de ce suceur cuivré qui, la tête bien plantée dans la vase du Richelieu, a néanmoins réussi à faire de sa survie une priorité d'État?



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

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.

Dérapages dans le virage

Le «virage ambulatoire» du ministre Rochon, c'est déjà commencé. Mal, très mal, si l'on se fie à l'expérience vécue dans quatre CLSC de l'Est de Montréal.

Luc Latraverse

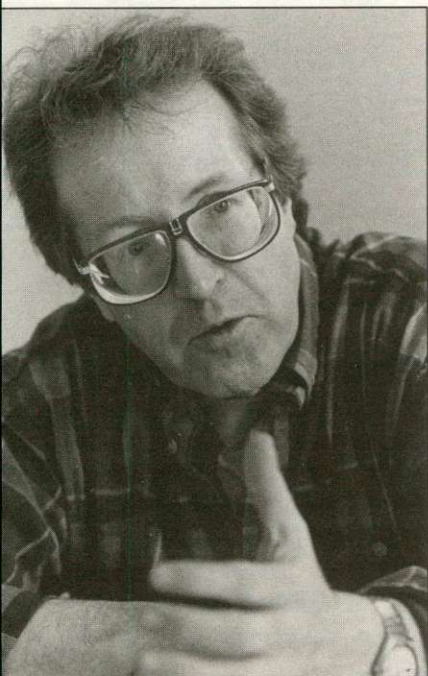
Depuis quelques mois, on parle de plus en plus dans les médias des chirurgies d'un jour, de la réduction des séjours d'hospitalisation, des soins à domicile, pour désengorger les hôpitaux et réduire les coûts d'hébergement des malades dans ces grosses institutions. C'est ce qu'on appelle dans le jargon du milieu le «virage ambulatoire». En novembre 1994, les infirmières du CLSC Hochelaga-Maisonneuve, dans l'Est de Montréal, apprenaient par hasard que la direction de l'hôpital Notre-Dame et celles de quatre CLSC, dont le leur, avaient mis sur pied un projet pilote de mise en oeuvre de ce virage ambulatoire qui devait commencer le 1er janvier 1995. Le syndicat a alors fait des pressions pour être impliqué dans la démarche. Mais l'hôpital Notre-Dame n'étant pas prêt, le projet fut reporté au 1er avril. Les syndicats ont dû exercer d'autres pressions auprès de la Régie régionale, en mars, car ils n'avaient toujours pas été impliqués, pas plus que les employés eux-mêmes. Le projet a finalement été mis en branle le 29 avril. *Nouvelles CSN* a rencontré deux infirmières et un travailleur social de ce CLSC: ils sont au coeur de l'opération, ils font partie du module des soins à domicile.

D'entrée de jeu, Irénée Saint-Jean, travailleur social, explique qu'il n'y a pas eu de transfert de ressources pour accomplir cette nouvelle mission que l'on confie au CLSC. De plus, les heures d'ouverture ont été augmentées de 25 heures par semaine. Comme l'explique Marielle Laplante, une infirmière: «Pour donner les services jusqu'à 20 heures, il a fallu retirer une infirmière qui travaillait sur le terrain, à domicile, et lui faire assurer la garde de soirée au CLSC. C'est déjà une amputation de nos services de base. Cela risque d'augmenter les hospitalisations, car nous faisons beaucoup de suivi de personnes âgées et de personnes handicapées pour prévenir des problèmes qui pourraient souvent entraîner une hospitalisation, si on ne peut prévenir lorsque leur

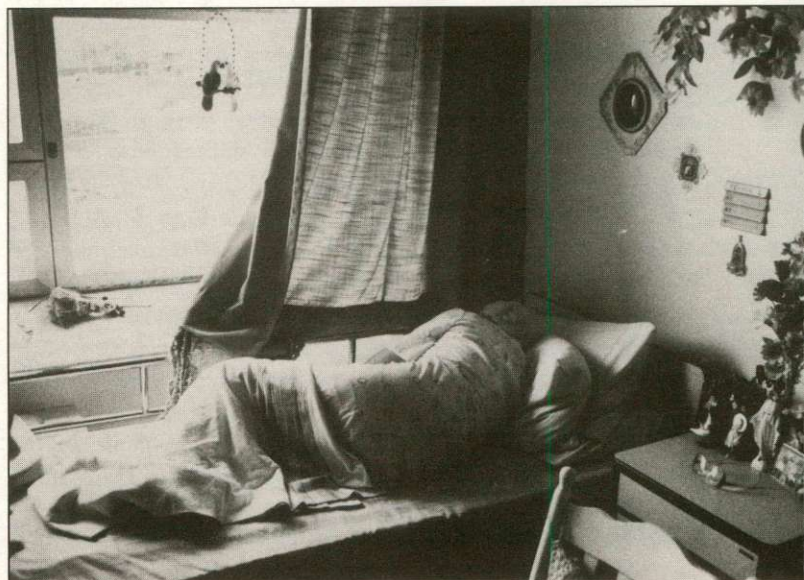
état se détériore. Par exemple: une personne qui cesse de prendre ses médicaments.»

Louise Ducharme, une au-

tre infirmière, révèle que la formation donnée aux infirmières s'est réduite à une journée à l'hôpital Notre-Dame, où on leur a exposé ce qu'elles auraient à faire et où on leur a fait des démonstrations des appareils utilisés, et une autre journée au CLSC lui-même. «Nous aurions apprécié que le contenu de cette formation tienne compte des différences entre le milieu hospitalier, où l'encadrement est au maximum: présence constante de médecins, d'appareils sophistiqués, d'unités d'urgence, de professionnel-les, de technicien-nes, de laboratoires, de pharmacie, etc, et la situation à domicile, où l'on n'a rien de tout cela. Sera-t-il facile de communiquer avec le médecin traitant, au besoin? Est-ce que ce sera leur priorité de répondre

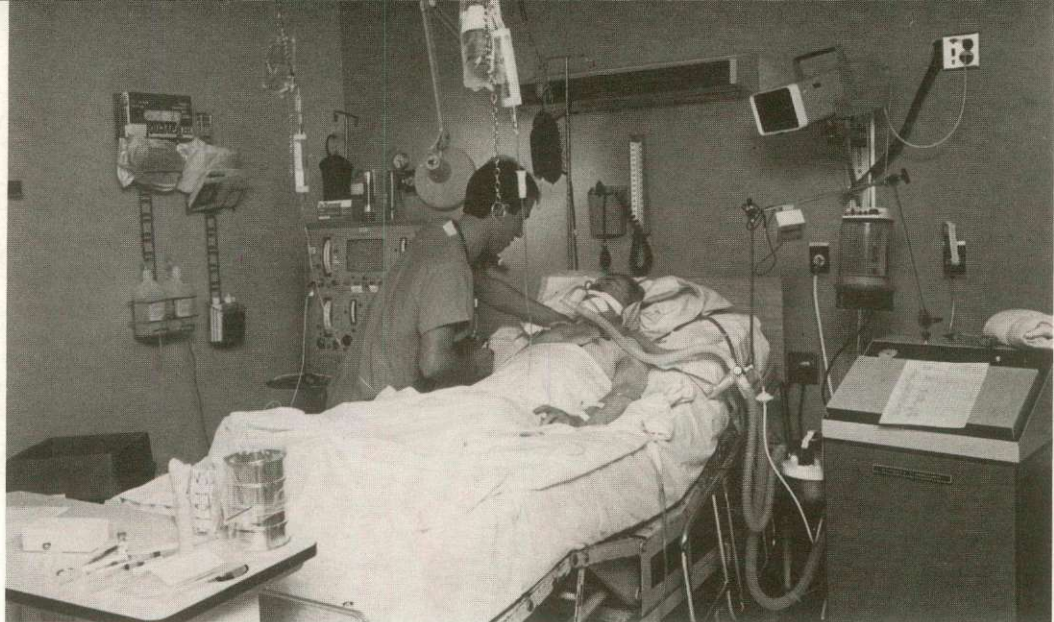


Irénée Saint-Jean



Les malades se sentiront-ils en sécurité à la maison autant qu'à l'hôpital?

**En milieu hospitalier,
l'encadrement est à
son maximum, alors
qu'à domicile, c'est
l'inverse.**



Louise Ducharme

aux cas à domicile? On nous a dit que celles qui se sentiraient insécures pourraient obtenir une autre demie-journée de formation. De façon générale, on banalise beaucoup ce transfert. Quand on pose des questions, on nous répond souvent: "ça devrait..."»

L'évaluation des cas

Le protocole conclu entre les institutions stipule que les bénéficiaires devront être consentants, et même être désireux de retourner à domicile pour leur convalescence. Il est mentionné qu'une évaluation sera faite du milieu, de l'entourage et de l'état de stabilité psychologique des patients «candidats».

Selon Irénée Saint-Jean, c'est loin d'être évident. «On ne sait pas encore qui va faire cette

évaluation. Et puis, une personne qui est évaluée à l'hôpital se sentira-t-elle aussi stable et en sécurité lorsqu'elle ne sera plus aussi bien entourée et laissée à elle-même chez elle? Il faut voir qu'on est en train de modifier radicalement la perception de la maladie qui, depuis plusieurs dizaines d'années, était liée à l'hôpital. Cela ne se transformera pas magiquement. Nous avons demandé qu'on nous fasse une projection du volume de cas que nous devrions prendre en charge. On ne nous l'a pas encore produite. Jamais je ne croirai qu'ils ne peuvent en faire au moins une approximation en se basant sur leur expérience passée.»

Louise Ducharme parle d'une femme qui aurait sûrement accepté de sortir plus tôt, même si son état ou ses possibilités de guérison étaient moins bonnes à la maison, pour la simple raison qu'étant sur le bien-être social, elle n'aurait pas les moyens de payer une gardienne pour prendre soin de ses enfants durant son hospitalisation. «Il y a le cas de cette vieille dame de plus de 85 ans qui s'est fait faire une greffe pour guérir un ulcère de la peau et qu'on a renvoyée chez elle pour pouvoir fermer un lit de plus pendant le congé de Noël. Elle habitait seule et pouvait difficilement se mouvoir. Sa greffe n'a pas tenu. Résultat: maintenant, elle a deux plaies au lieu d'une. On n'est pas plus avancé.»

De nouvelles techniques

Les infirmières des CLSC doivent s'entraîner à 26 nouvelles techniques de soin qu'elles ne pratiquaient pas dans leur travail antérieur. Elles devront s'occuper de nouveaux cas comme des opérés de la prostate, des cancers du sein, des traitements de chimiothérapie. Elles devront poser des solutés intraveineux pour administrer des médicaments ou nourrir les bénéficiaires. La pompe électrique qui sert pour ce procédé a des piles qui durent trois mois. Ces traitements durent en général six mois et plus. Qui va payer pour les batteries après trois mois?

Santé-sécurité

Ces transformations posent de nombreux problèmes de santé-sécurité au travail. À tel point qu'un comité spécial de santé-sécurité a été mis sur pied pour suivre cette opération. «Par exemple, nous expliquons Marielle Laplante, nous devons entreposer, préparer, transporter des médicaments. Ce n'est pas comme dans un hôpital, où les médicaments sont préparés par la pharmacie de l'établissement. Dans notre quartier, il y a des piqueries. Quand les gens sauront que nous transportons des médicaments, est-ce que notre sécurité sera assurée?

«Par ailleurs, nous devons manipuler des produits toxiques. On n'a pas encore reçu les protocoles de manipulation et de précautions que pourtant l'employeur a l'obligation de fournir, selon la loi.

«La pose de certains cathéters, qui vont directement au cœur du malade, nécessite une stérilisation absolue.»

«Quand on est dans un domicile qui est plus ou moins salubre, enchaîne Louise Ducharme, ce n'est pas évident de se trouver un petit coin de table pour le stériliser, quand



Marielle Laplante

le chat saute par-dessus, que les enfants rôdent autour et que la poussière flotte dans l'air.»

Tout cela dit, les trois ne s'opposent pas à ce projet, au contraire. Mais ils constatent qu'il a été préparé par des gestionnaires et des gens d'hôpitaux qui ne connaissent pas la dynamique et le contexte des soins à domicile et que les transferts de ressources nécessaires ne sont pas faits comme le réclame la CSN dans ce virage. Le quartier Hochelaga-

L'effet boule de neige

Deux mille postes abolis, six cents lits de courte durée fermés, cent vingt places de moins dans les centres d'accueil pour jeunes. Telles sont les mesures annoncées par la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec pour récupérer 100 millions de dollars au cours de la prochaine année. Rien, en fait, pour rassurer les salarié-es du réseau de cette région qui oeuvrent avec des moyens réduits depuis quelques années déjà.

Maisonnette est pauvre (40% de la population). Beaucoup de personnes vivent seules et plusieurs sont très âgées. Le CLSC ne parvenait déjà pas à répondre à tous les besoins, en termes de suivi de la clientèle, de prévention, d'éducation. Ces missions risquent fort d'être reléguées au second plan pour faire place à la médicalisation et aux soins post-hospitaliers.

En conclusion, Irénée Saint-Jean souligne qu'il n'y a même pas de processus d'évaluation du projet. Pourtant, c'est un projet pilote, fait-il remarquer. Qu'est-ce que ce sera quand ils vont généraliser la pratique à l'échelle du Québec, comme le propose le ministre Rochon?

Louis-Serge Houle

A Québec comme ailleurs, les compressions budgétaires auront des effets désastreux sur l'ensemble des soins de santé. Prenons le Centre hospitalier Robert-Giffard, une institution qui dessert des personnes âgées ayant des problèmes psychiatriques. En raison de la politique dite des «enveloppes fermées» mise de l'avant par le gouvernement, c'est \$44 millions qui seront amputés au budget de fonctionnement de l'établissement. On parle d'y fermer plus de 700 lits et d'abolir entre 500 et 700 postes.

Répercussions ailleurs

Selon la présidente du syndicat, Maryse Roy, ces compressions n'auront pas des effets que sur la qualité des soins dans cet hôpital. Elles se traduiront, dans une sorte d'effet boule de neige, par une dégra-

dation significative des services dans les autres établissements de soins de longue durée qui devront dorénavant accueillir la clientèle particulière de Robert-Giffard. «Déjà, avec la désinstitutionnalisation, le taux d'agressions a triplé au Centre d'accueil de la Malbaie, explique Maryse Roy. Ces établissements n'ont ni les locaux, ni le matériel adéquats pour bien desservir ce type de malades. Et puis, le personnel des hôpitaux de soins de longue durée ne détient pas l'expertise nécessaire pour donner tous les soins que nécessite leur condition aux personnes âgées.»

Les personnes âgées en perte d'autonomie qui résident dans les centres d'accueil, estime Maryse Roy, ne pourront

plus recevoir la même qualité de soins parce que les employés seront débordés. «Avec les compressions passées, les employés ont moins de temps pour s'occuper des bénéficiaires. Les périodes de bain ont été réduites, tout comme les périodes de repas. Ils ne pourront suffire à la tâche.»



Jean Rochon



Maryse Roy



Sylvie Vézina

Ça prend trois tentatives de suicide!

La situation dans les services aux jeunes n'est pas plus rose. À la Direction de la protection de la jeunesse, on travaille avec des moyens réduits depuis quelques années. Sylvie Vézina, de la CPEJ Chaudière-

Il faut prévoir une dégradation des services dans les établissements qui devront accueillir les patients de Robert-Giffard suite aux fermetures de lits dans cet établissement.



Appalaches, souligne que malgré l'ampleur des problèmes que vivent les jeunes, des postes sont coupés et les employés sur la liste de rappel ne travaillent plus. «*Nous sommes à ce point débordés que*

nous ne pouvons répondre à un jeune en détresse qu'après une troisième tentative de suicide, souligne-t-elle. Avec les compressions qui nous tomberont dessus au cours des prochaines années, nous ne pouvons qu'envisager le pire pour les jeunes.»

Insécurité

À l'hôpital Christ-Roi, où elle travaille depuis son ouverture, Micheline Caouette a vu le meilleur comme le pire, «*mais jamais la situation n'a été aussi grave.*» Depuis cinq ans, une cinquantaine d'emplois ont été abolis et la direction de l'établissement prévoit fermer cette année 180 lits, en plus de couper 28,000 heures de travail, pour atteindre son objectif: récupérer \$1,2 million.

«*Ces annonces créent un large sentiment d'insécurité parmi nos membres, a-t-elle mentionné. Le fardeau de tâches s'est considérablement ac-*

cru ces dernières années et comme le personnel vieillit, le nombre de maladies professionnelles, déjà élevé, risque d'augmenter. Ce n'est rien pour nous aider à soigner les patients.»

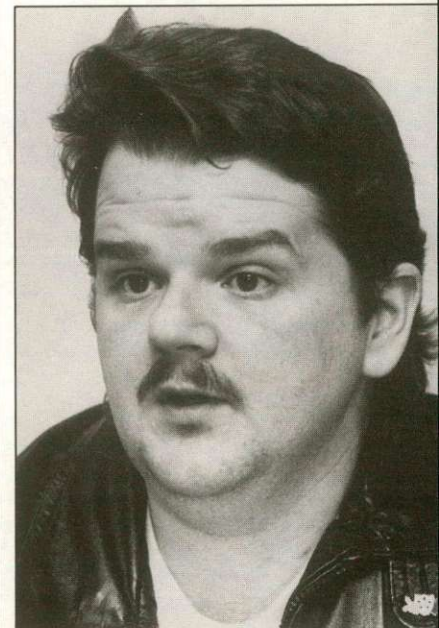
Des postes abolis

À l'hôpital Saint-Sacrement, Pierre Parent, préposé aux bénéficiaires, doute que les soins directs aux patients ne soient pas affectés par les compressions, malgré les affirmations de l'employeur. «*Pour réduire le budget de \$2,25 millions, nous savons déjà que des postes de préposés, d'infirmières auxiliaires et d'infirmières seront abolis. Les employés en congé de maladie ou en vacances ne sont pas remplacés, ce qui complique passablement notre travail. Les patients ne se doutent pas de toutes les difficultés que nous avons à leur prodiguer les soins dont ils ont besoin. Déjà qu'il*

leur est difficile d'accepter de se retrouver dans les corridors des urgences...»



Micheline Caouette



Pierre Parent

FONDATION

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT
POUR LA COOPÉRATION
ET L'EMPLOI

À la manière CSN

Ça prendra sans doute un certain temps avant que les médias ne s'en rendent compte, mais il est fort différent du Fonds de solidarité de la FTQ.

Thérèse Jean

La CSN attendait depuis bon nombre d'années de pouvoir mettre en route cet outil d'intervention économique et sociale. *Fondation* (Le Fonds de développement CSN pour la coopération et l'emploi), puisque c'est le nom du nouveau-né, sera sur pied dès qu'un projet de loi en ce sens sera sanctionné par l'Assemblée nationale, ce que la CSN souhaite d'ici juin.



Léopold Beaulieu

La possibilité d'y ajouter l'avantage fiscal des REER. Le fonds CSN favorisera, tout comme celui de la FTQ, la disponibilité de capital de risque et investira dans des entreprises québécoises. Mais là s'arrêtent les comparaisons. Le fonds de la CSN n'est pas le Fonds de solidarité de la FTQ. *Fondation* est un fonds d'intervention économique à la manière CSN. Le trésorier de la CSN, Léopold Beaulieu, qui connaît les recoins les plus intimes de ce Fonds pour en avoir façonné les critères et les modalités, résume ainsi cette manière CSN de faire

Qu'on ne s'y méprenne pas. Le fonds de la CSN jouira des mêmes conditions et exigences fiscales que celles consenties au Fonds de solidarité de la FTQ: un crédit d'impôt de 20% au Québec, un autre crédit d'impôt de 20% au fédéral et

les choses: «Travailler constamment à ce que les travailleurs et les travailleuses aient une plus grande mainmise sur leur quotidien, leur travail et les leviers économiques. En bout de ligne, nous cherchons à nous doter des outils qui nous permettent d'atteindre des objectifs de démocratisation des lieux de travail et de démocratisation économique.»

Gestion participative

Fondation a ces particularités. En fait, il s'agit même de toute son originalité. Le Fonds CSN interviendra particulièrement auprès des entreprises qui sont engagées dans un processus de gestion participative ayant pour effet une implication accrue des travailleurs et des travailleuses et de leur syndicat dans l'organisation du travail. Ses choix d'investissement se porteront principalement à l'endroit des entreprises qui sont soucieuses de l'environnement et qui utilisent une technologie en avance sur leur secteur, qui développent des projets collectifs auto-contrôlés et qui favori-

sent le maintien et la création d'emplois permanents de qualité et d'utilité sociale. Le Fonds CSN contribuera aussi à développer les aptitudes à la gestion des travailleuses et des travailleurs d'entreprises auto-contrôlées et favorisera leur implication dans le développement économique du Québec. Enfin, il permettra aux projets collectifs d'avoir accès à des ressources financières équivalentes à celles dont peuvent bénéficier les autres types d'entreprises.

Fin 95

Agissant en partenariat avec la Fédération des caisses d'économie, le Fonds de la CSN apportera une aide financière sous forme de prêt, de participation au capital ou encore de garantie de prêt. La contribution à ce fonds est ouverte à tout le monde, que l'on soit syndiqué

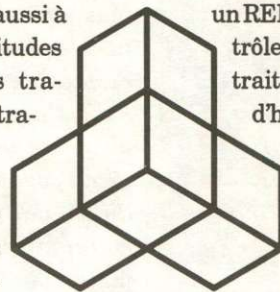
ou pas. Il est probable que *Fondation* pourra commencer à recueillir des épargnes à la fin de l'année 95. Entretemps, les membres peuvent adhérer ou investir davantage dans Bâtirente et transférer ensuite les sommes qu'ils auront prévues lorsque le temps sera venu.

Ouvert à tout le monde

La création de ce fonds s'ajoute aux autres outils d'intervention économique et sociale dont la CSN s'est dotée au fil des ans. Mentionnons l'implication de la CSN avec la SSQ Vie depuis les années 40 et avec les caisses d'économies, en particulier celles à Montréal et à Québec. Depuis le congrès spécial de 1985, qui a tracé les grandes orientations de la CSN en matière d'emploi, on a vu, en 1988, la création de Bâtirente,

un REER collectif pour contrôler nos régimes de retraite. Il totalise aujourd'hui près de \$60 millions d'épargnes collectives. Puis en 1989, c'est le Groupe de consultation pour le maintien et la création d'emplois qui a vu le jour et maintenant, c'est au tour de *Fondation*. La preuve que tout vient à point à qui

sait... être déterminé et patient. Pour le trésorier de la CSN, il ne fait pas de doute qu'il s'agit «d'un instrument de plus dans la construction patiente d'un ensemble d'outils complémentaires au service des intérêts et de la détermination collective des travailleurs et des travailleuses.»



BÂTIRENTE

1-800-320-4887

«Que peut-on partager de plus que la pauvreté?»

Lucie Laurin

S'il est deux mondes qui ont beaucoup à se dire et qui ne devraient jamais permettre qu'un fossé les sépare, ce sont bien le mouvement communautaire et le mouvement syndical. Particulièrement à l'heure où le nombre d'exclus de la société augmente à vue d'oeil. Le déjeuner-causerie du 3 mai au Chic Resto Pop, réunissant des travailleurs en quête de statut et un représentant de la CSN venu livrer un message d'espoir, a fait la preuve, s'il en était besoin, que la solution passe encore et toujours par la solidarité.

Belle coïncidence: deux jours auparavant, les trois centrales syndicales avaient conjointement réclamé la réduction du temps de travail, reprenant ainsi la plus vieille revendication du mouvement ouvrier. «*Au siècle dernier, les syndicats réclamaient aussi la réduction du temps de travail; à l'époque, c'était pour humaniser les conditions de travail et mettre fin, entre autres, au travail des enfants. Aujourd'hui, c'est pour faire de la place aux autres, aux exclus*», a déclaré François Aubry, du Service de la recherche de la CSN, devant un auditoire d'une centaine de personnes appartenant, pour la plupart, à des groupes communautaires des quartiers Hoche-laga-Maisonnette, sud-ouest, centre-sud et Plateau Mont-Royal.

Et le conférencier de citer l'exemple de deux syndicats qui se sont souciés, au cours de leurs négociations, de faire de la place aux autres: le Syndicat des travailleurs de l'entretien de la Société de transport de la rive sud de Montréal (STRSM) qui a négocié, en 1991, la réduction de la semaine de travail de cinq à quatre jours sans compensation salariale dans le but de créer de l'emploi, obtenant ainsi la création de dix-sept emplois; et le Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Ville de la Baie, qui a négocié une entente visant à diminuer le temps supplémentaire. «*Le nombre d'heures travaillées en surtemps est passé de 9% en 1992 à 2,12% en 1994, ce qui a permis à 55 employés d'être rappelés temporairement, en 1994, pour un minimum 15 semaines; la moitié d'entre eux ont été rappelés pour plus de six mois*», a expliqué François Aubry.

Une voie dangereuse

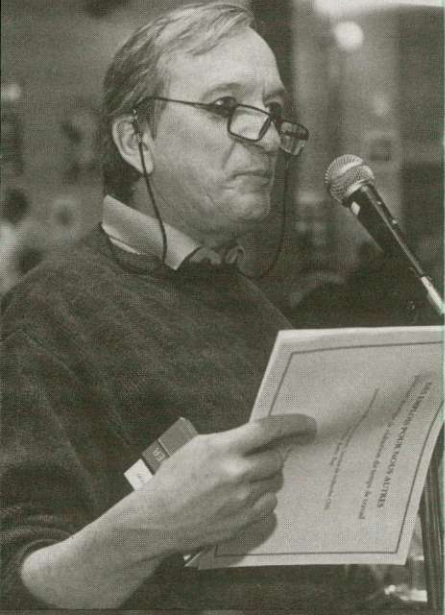
«*La réduction du temps de travail n'est pas la panacée au problème du chômage, a poursuivi le conférencier, mais elle*

est un moyen à retenir à un moment où il faut se tourner vers d'autres stratégies. Il n'est pas vrai en effet — les chiffres le démontrent — que les mesures gouvernementales visant seulement à stimuler la croissance économique créent de l'emploi. La récession est terminée depuis janvier 1993, et le nombre d'exclus n'a pas cessé de croître.»

Or, plus d'exclus signifie une augmentation des prestations sociales et de chômage, une baisse de la consommation et de la contribution à l'impôt et, évidemment, une augmentation du déficit. Si on ne calcule que les coûts économiques du chômage au Québec, ils se chiffraient, en 1993, d'après une étude du Forum pour l'emploi, à \$30,7 milliards! Et on n'a pas mesuré les coûts sociaux...

De 1901 à aujourd'hui, la réduction de la semaine de travail de 59 heures à 36 heures a servi à régulariser le marché du travail, a-t-il expliqué. Mais on assiste présentement à un retour en arrière: «*La semaine de travail tend à augmenter. Pendant ce temps, des catégories entières de la société n'ont*

De haut en bas, Nicole Forget, René Laviolette, Claude Hardy et Pierre Prudhomme





François Aubry, du Service de la recherche de la CSN, était le conférencier invité au déjeuner-causerie du Chic Resto Pop.

plus accès à un nombre suffisant d'heures de travail. Ainsi, le pourcentage de jeunes travaillant entre une et 34 heures par semaine est passé de 16% à 24% entre 1976 et 1993. Dans les hôpitaux, 50% des employés sont maintenant à temps partiel. Si on poursuit dans cette voie, le marché du travail deviendra de plus en plus inéquitable.»

La responsabilité syndicale

Au Canada, 10% des travailleurs effectuent du temps supplémentaire, pour une moyenne de 8 heures par semaine. Au Québec seulement, il serait possible de créer 15,000 emplois en réduisant le surtemps. «Pour le mouvement syndical, ça signifie des débats difficiles, a déclaré François Aubry. Mais, déjà, des progrès ont été accomplis. Par exemple, autrefois, nous réclamions la réduction de la semaine de travail avec pleine compensation. Ce n'est plus le cas aujourd'hui; nous nous appliquons plutôt à négocier différents moyens de protéger le pouvoir d'achat.»

D'autres emplois pourraient également être créés en renonçant au double emploi

ainsi qu'à l'emploi-retraite. Le 1er mai, les centrales syndicales se sont engagées à sensibiliser leurs membres aux conséquences du recours systématique à ces pratiques et à les remettre en cause.

«C'est une question de solidarité, a repris François Aubry. D'ailleurs, les sondages démontrent que 50% des travailleurs accepteraient de travailler moins, même sans compensation, question d'être un peu plus avec leur famille, de compléter leur formation, de s'adonner à des loisirs, etc.»

Mais les efforts des syndicats n'auront qu'une portée limitée si les autres acteurs sociaux ne se joignent pas au mouvement: le patronat, le gouvernement et, aussi, le mouvement communautaire.

La responsabilité du milieu communautaire

Ainsi interpellés, les représentants du milieu communautaire se sont manifestés. Nombre d'entre eux se sont succédés au micro pour décrire leur travail et identifier leur problème numéro un comme étant la non-reconnaissance sociale. «Pourtant, on la fait,

la job, on donne plus que notre 100%!» ont-ils dit.

Ainsi, René Laviolette, du Resto-Plateau, a déclaré qu'après l'avoir donné, son 100%, on se fait dire par l'organisme auquel on s'est adapté et, finalement, attaché: «Mon cher, il te reste deux ou trois semaines. Tu dois te chercher une job ailleurs!»

Claude Hardy, du comité de priorité dans les dons de la Conférence religieuse canadienne-section Québec, s'est dit d'avis que le milieu communautaire donne déjà beaucoup: «Que peut-on faire de plus? Nous, on est à l'inverse du mouvement que vous préconisez: on augmente sans cesse notre temps de travail. On est à la corde. Partager? On partage déjà la pauvreté. Peut-on partager plus que ça?»

Nicole Forget, des cuisines collectives d'Hochelega-Maisonnette, avait, elle, des choses à proposer: «On pourrait aider à sensibiliser les entrepreneurs à leurs responsabilités sociales, a-t-elle dit. Déjà, certains d'entre eux qui siègent à nos conseils d'administration ont changé leur façon de voir.»

Les premiers Intéressés

Pierre Prudhomme est directeur adjoint du Chic Resto Pop, qui forme 105 personnes par année avec des programmes EXTRA. Des gens qui, pour la plupart, n'arrivent pas ensuite à trouver un emploi. «Nous luttons pour qu'ils obtiennent le statut de travailleur, dit-il. Et nous luttons aussi contre leur propre culture de l'échec et de l'exclusion, leur manque de confiance en soi; nous devons arriver à briser le défaitisme et le découragement des exclus. C'est pourquoi la déclaration des centrales, ça vient nous chercher. On est les premiers intéressés. Ceux qui n'ont pas de job, les exclus, c'est eux, c'est nous.»

Quatre congrès axés sur l'avenir et la solidarité

Michel Rioux

Si les thèmes des congrès sont révélateurs de l'esprit qui anime les dirigeantes et dirigeants des fédérations affiliées à la CSN, les prochaines années seront marquées par la solidarité et la volonté de relever les défis qui confrontent les organismes. Quatre fédérations — Commerce, FNEEQ, FEESP et Métallurgie — tiennent ces jours-ci leurs congrès réguliers aux quatre coins du Québec et les présidences de ces organismes ont bien voulu livrer à *Nouvelles CSN* les grands thèmes qui alimenteront leurs débats.

FNEEQ

L'éducation... passionnément

C'est dans la Beauce que les enseignantes et les enseignants affiliés à la FNEEQ se prépareront pour deux grands rendez-vous: les négociations et les États généraux de l'éducation. «*Il nous semble que l'heure est grave, estime Denis Choinière qui, après sept années à la présidence de l'organisme, ne sollicite pas de renouvellement de mandat. Il se brasse actuellement des choses importantes en éducation, au point qu'il nous apparaît nécessaire d'être les initiateurs, à la FNEEQ, d'un vaste Front commun de l'éducation. C'est ce que nous comptons proposer aux délégués-es.*



Denis Choinière

Pour Denis Choinière, les enjeux et les grands mouvements qui se dessinent dans le réseau de la santé se retrouvent aussi dans le réseau de l'éducation. Plusieurs indices le conduisent à cette conviction. «*L'esprit de compétition et de concurrence s'installe dans le réseau des cégeps. On se prépare à intégrer directement les entreprises et les municipalités dans le financement des institutions. Le régime de négociation risque d'être brisé, remplacé par la négociation boîte par boîte*», indique-t-il. Ce qui, à son avis, risque de remettre singulièrement en question le succès de la démarche des États généraux de l'éducation.

Ce dernier souligne un phénomène plutôt curieux. Alors que durant la décennie 70, les enseignants, particulièrement dans les cégeps, voyaient leur autonomie affirmée et vivaient la consécration du travail en équipe, on assiste plutôt aujourd'hui à l'exclusion des profs des lieux de décision et de consultation, une situation qu'ont toujours connue les chargés-es de cours. «*C'est maintenant l'ère des experts. Les profs sont en passe de devenir des mécaniciens de méthodes pédagogiques qu'ils n'auront pas contribué à définir*», déplore Denis Choinière.

Métallurgie

Syndicalisme de l'avenir Face à tous les défis

Curieux, en effet, puisqu'à la Fédération de la métallurgie par exemple, le processus est complètement inversé. D'une conception hiérarchique des rapports, plusieurs entreprises sont passées aujourd'hui à un type de fonctionnement qui valorise beaucoup plus ce qu'on appelait à l'époque le «capital humain».

Alain Lampron, le nouveau président de cette fédération, vient d'un syndicat, Alcan Shawinigan, où des progrès manifestes ont été enregistrés à cet égard depuis maintenant plusieurs années.

«*Les nouvelles conditions économiques ont en quelque sorte forcé les employeurs à nous donner davantage de place. Mais il faut demeurer vigilants et ne rien renier de ce qui fait l'essentiel de notre action syndicale*», précise-t-il.



Alain Lampron

C'est à Rivière-du-Loup, du 23 au 26 mai, que les délégués de la métallurgie débattent plus précisément du défi de l'emploi. La question du temps de travail fera l'objet d'une présentation et on prévoit lui consacrer par la suite une journée entière au cours d'un prochain bureau fédéral. «*Nous voulons trouver le moyen de valoriser nos syndicats qui se seront emparés d'une proposition de congrès, qui l'aura intégré dans leur action quotidienne et qui auront par la suite enregistré des gains*», ajoute Alain Lampron, toujours sou-

cieux d'impliquer les syndicats dans les décisions d'instances. Il insiste d'ailleurs sur le fait qu'après quatre ou cinq ans de débats, les travailleurs ont atteint un niveau de maturité qui permet de comprendre les virages qui ont été nécessaires dans l'action syndicale. «*Mais il ne faut pas altérer nos convictions, ni saper les bases de notre action syndicale*», insiste-t-il.

Il souligne par exemple la tentation des membres qui s'interrogent sur l'utilité de continuer de payer des cotisations syndicales alors que, dans la grande industrie surtout, on signe des contrats à long terme, jusqu'à six ans. «*Il faut constamment expliquer, convaincre de la pertinence de l'action syndicale. C'est plus difficile qu'auparavant mais ça fait partie de la job de militant.*»

FEESP

Solidaires

Investissons dans l'avenir



Ginette Guérin

C'est dans la foulée du dernier congrès régulier de la CSN que s'est inscrit, à la Fédération des employés des services publics, le débat sur la question de l'aménagement du temps de travail.

La présidente Ginette Guérin explique que la réalité vécue par les quelque 35,000 membres affiliés à la FEESP diffère tellement que cette question, à laquelle nul secteur ne peut aujourd'hui échapper, sera étudiée dans des ateliers sectoriels où se retrouveront, du 15 au 19 mai, les sept secteurs de la fédération.

«*Les chauffeurs d'autobus scolaires, avec leurs horaires coupés, ne vivent pas les mêmes réalités que les employés municipaux qui, par exemple, considèrent le temps supplémentaire que leur procurent les tempêtes — ce qu'ils appellent l'or blanc — comme une façon de ne pas perdre*

trop de revenus en dépit des gels de salaires et de la loi 102», ajoute la présidente de la fédération.

Par ailleurs, le congrès sera saisi d'une proposition visant à apporter une solution aux problèmes concrets vécus par les gros syndicats au niveau de la cotisation syndicale versée à la fédération. La FEESP compte une quinzaine de syndicats de plus de 400 membres qui pourraient être touchés par cette formule, qui prévoit le retour au syndicat de 4% de la cotisation versée l'année précédente à la fédération.

Une manifestation conjointe avec les délégué-es au conseil fédéral de la FAS a été organisée devant le Parlement pour exiger le retrait de la loi 102. Le congrès se tient en effet à Québec, «*au Hilton, pour aider nos membres syndiqués*», précise Ginette Guérin.

Commerce

Collectivement responsables de nos solidarités

Réunis à Sherbrooke du 29 mai au 2 juin, les délégué-s au congrès de la Fédération du commerce auront du pain sur la planche et un horaire plutôt chargé.

Là aussi, la grosse question sera celle du partage du temps de travail. «*Ce n'est pas la prise de conscience de l'urgence d'agir, ni la solidarité qui manquent chez nos membres, nous dit la présidente Lise Poulin. Mais les difficultés sont réelles, concrètes.*»

C'est en effet dans cette fédération que se retrouvent les travailleuses et travailleurs aux salaires les moins élevés. Ce qui amène la présidente à faire cette réflexion: «*Comment partager un travail qui souvent n'existe pas, ou encore qui est si mal payé qu'il ne permet pas de joindre les deux bouts?*»

Encore là, ce sont les grandes orientations définies par le dernier congrès de la CSN qui inspireront les discussions des délégué-es. Mais déjà, les instances de cette fédération de 26,000 membres et les treize secteurs se sont emparés de cette question.

Lise Poulin déplore le peu d'écoute rencontré par les syndicats en ce qui a trait à l'organisation du travail. «*Au plan local, les employeurs sont fermés. On songe à interpeller la haute direction de la Fédérée ou de Multimarques, par exemple. Parce que nous, on veut faire bouger les choses*», indique-t-elle.

La Fédération du commerce entend ne ménager aucun effort pour élargir la syndicalisation, en particulier dans les grandes surfaces. Lise Poulin ne cache pas la difficulté du projet, surtout quand on connaît l'idéologie qui anime des magasins comme Wal-Mart. Mais elle tient à rétablir la valeur de la démarche collective, qui est trop souvent occultée par des préoccupations d'ordre individuel. «*On a parfois l'impression qu'il faudrait 35 conventions dans un syndicat de 35 membres. On doit élargir les perspectives*», conclut-elle.



Lise Poulin

TRACY

UNE CONVENTION DE SIX ANS

Les parties patronale et syndicale de l'usine QIT-Fer et Titane, à Tracy, se sont lancées dans un sprint de négociation, entre le 2 et le 13 mai, afin d'en arriver à la conclusion d'une convention collective d'une durée de six ans, venant à échéance le 30 avril 2001.

À la suite de l'inter-

vention d'un médiateur du ministère de la Conciliation et de l'Emploi, M. Fernand Matteau, les représentants des parties se sont en effet entendus pour négocier les augmentations de salaire pour les trois premières années de la convention, une formule de protection d'emploi et huit

autres points spécifiques (comité paritaire de santé-sécurité, horaire de travail à l'entretien, déplacements des salariés de l'Acierie au Traitement des produits, la formation, etc). De plus, l'accord prévoit qu'on négociera les clauses normatives en cours de convention, ainsi que l'installation d'un mécanisme pour négocier les hausses salariales pour les trois dernières années du contrat. L'entente prévoit également le retour au travail de trois employés congédiés le 19 janvier dernier à la suite d'un différend sur la prise de la pause-santé des salariées d'entretien du quart de travail du soir.

Dans un communiqué conjoint, le porte-parole patronal, M. Jacques Péloquin, et le président du syndicat CSN, Pierre Jutras, ont affirmé voir dans ce règlement «*un nouveau départ dans leurs relations de travail et croire fermement qu'elles réussiront à sortir du mode de confrontation qui les caractérise depuis plusieurs années.*» M.C.

JOLIETTE

VOTE DE GRÈVE CHEZ BRIDGESTONE-FIRESTONE

Après avoir adopté à l'unanimité leur projet de convention collective, les travailleurs de l'usine de pneus Bridgestone-Firestone, à Joliette, se sont prononcés, le premier mai, dans une proportion de 96,5%, en faveur du déclenchement de la grève générale au moment jugé opportun. Ils souhaitent ratifier un contrat de travail d'une durée de trois ans, du premier septembre 1995 au 31 août 1998, mais sans pour autant fermer la porte à une convention collective de longue durée (6 ans). Une telle convention serait envisageable, mais à la condition de l'assortir de l'indexation salariale, de garanties d'investissements dans l'usine et d'un plancher d'emplois (garantie de la sécurité d'emploi pour tel nombre de syndiqués).

Dans l'hypothèse d'un contrat de trois ans, les 734 syndiqué-es revendiquent des augmentations de salaire totalisant \$1.50 l'heure, la hausse de la prime de nuit de \$0.35 à

\$2.00 l'heure, l'amélioration des avantages sociaux et des clauses de santé-sécurité, une formule facilitant l'accès à la préretraite et à la retraite, et la protection des emplois syndiqués contre le recours à la soustraction. Le salaire horaire moyen est actuellement aux alentours de \$18.00.

AU BOSS DE BOUGER!

L'usine de Joliette est considérablement plus performante qu'auparavant: 105,7 livres de caoutchouc à l'heure, 14,000 pneus par jour, baisse des coûts d'opération de 30%, etc. Aussi les travailleurs estiment-ils que c'est maintenant à l'employeur de manifester sa bonne foi. Mais l'accumulation d'une centaine de griefs, l'émission d'avis de suspension à des employés responsables du journal syndical et les congédiements injustifiés de deux employés en accident de travail annoncent des négociations difficiles. M.C.



LA CAISSE DE L'ANNÉE

C'est notre Caisse des travailleuses et travailleurs de Québec qui a été proclamée «Caisse de l'année» à l'occasion du dernier congrès de la Fédération des caisses d'économie Desjardins. Les 123 caisses affiliées étaient sur les rangs.

Selon la Fédération, «*son approche unique, son avant-gardisme, son esprit visionnaire, son sens de l'écoute et de l'ouverture alliés à son attachement pour les êtres humains et les projets innovateurs font de cette caisse une institution financière qui sort des sentiers battus.*» On souligne aussi les efforts de la Caisse de Québec pour avoir «*développé un programme adapté de formation pour ses employés afin qu'ils soient en mesure de répondre aux besoins en constante évolution de ses 5,500 membres.*» La caisse représente une force financière de \$88 millions.

On voit sur la photo les employés de la Caisse des travailleuses et travailleurs de Québec fiers de poser devant la sculpture dressée en face de l'édifice de la CSN, à Montréal. Félicitations ! M.R.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

LE CONSEIL CENTRAL A 30 ANS

Le Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Ungava a 30 ans! Un anniversaire qui sera souligné en compagnie de quelque 75 «anciens» au cours du congrès qui se tiendra du 17 au 20 mai à Amos sous le thème *Pour une meilleure santé sociale: la solidarité.* À l'ordre du jour, des débats

sur la décentralisation et la régionalisation, la prise en charge par les syndicats de la formation professionnelle, la place des femmes à la CSN, la question autochtone (quatre nations autochtones habitent le territoire du conseil central) et la pénurie de médecins dans la région. L.L.

SECTEUR PUBLIC

CONSULTATIONS SUR LA POLITIQUE SALARIALE

Les instances des fédérations du secteur public de la CSN termineront bientôt leurs consultations sur la politique salariale qui sera déposée au gouvernement. L'entente-cadre, intervenue en janvier dernier entre la centrale et le gouvernement pour la relance de la négociation, prévoyait des discussions sur l'ensemble des demandes qui ont

une incidence salariale.

La proposition fait le lien entre la situation économique qui prévaut au Québec et les attentes de nos membres en regard de leurs conditions salariales. Les discussions porteront entre autres sur l'abolition de la loi 102 (récupération du 1%), des hausses de salaires qui ne dépendent pas de la politique budgétaire gouver-

nementale, la protection du pouvoir d'achat, des hausses de salaire fondées sur l'augmentation du PIB, et l'introduction de certaines améliorations aux avantages sociaux.

La proposition fait également état de la convocation annuelle d'une conférence nationale portant sur les finances publiques et la situation économique et sociale. L.-S. H.

1^{ER} MAI

POUR UN DÉBAT PUBLIC SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans une rencontre intersyndicale extraordinaire sur l'emploi, la FTQ, la CSN et la CEQ ont uni leurs voix pour demander au gouvernement du Québec d'organiser un débat public autour de la nécessité de réduire le temps de travail en vue de maintenir et créer des emplois. Ce débat, les trois organisations syndicales veulent que ce soit la ministre de l'Emploi qui le lance dans les meilleurs délais.

Cette demande, issue de la déclaration commune sur la réduction du temps de travail comme source de création d'emplois et soumise aux 500 délégués des trois organisations syndicales (notre photo), a été faite à l'occasion de la Fête du 1er mai. Cela faisait un peu plus de 20 ans que les trois organisations syndicales ne s'étaient pas réunies sous la forme d'«États généraux» du mouvement syndical. «Il est de notre responsabilité d'imposer la priorité de l'emploi», a dit le président de la CSN. Les trois partenaires syndicaux ont réaffirmé leur engagement à travailler à la mise en oeuvre d'une politique nationale de plein emploi. La réduction du temps de travail n'est pas une solution magique au problème du chômage et de la précarité de l'emploi, a-t-on précisé. Toutefois, il compte parmi les éléments essentiels d'une politique de plein emploi. T.J.

FORMATION PROFESSIONNELLE

UN COMBAT DE DINOSAURES

Ils ont beau faire le maximum pour qu'on s'apitoie sur leur sort, dénoncer à tour de bras le projet de loi sur la formation professionnelle de la ministre de l'Emploi, Louise Harel, rien n'y fait, tous les gaz lacrymogènes de la terre restent au repos, nos glandes y compris. Le tollé de protestations du milieu patronal à l'égard d'un projet de loi qui contraindra dorénavant les entreprises à consacrer 1% par année de leur masse salariale à la formation de leurs employés est un combat de dinosaures. Pour la CSN, qui aurait souhaité que ce projet de loi soit davantage corsé, ce 1% constitue un minimum, particulièrement quand on connaît tout le

retard que le Québec accuse dans le domaine.

Ce projet de loi a le mérite de poser un certain nombre de contraintes pour obliger les entreprises à passer de la parole aux actes, compte tenu que les mesures incitatives actuelles n'ont jusqu'à ce jour pratiquement donné aucun résultat.

Si le projet de loi rencontre des pré-occupations syndicales, plusieurs points méritent d'être éclaircis et resserrés. C'est le cas des dépenses admissibles à la formation et ce qu'on entend par «formation», deux points qui, en quelque sorte, en constituent le ventre mou. T.J.

«PARTOUT SUR VOTRE CHEMIN...»

Sous un crachin et une pluie fine, 125 grévistes de la minoterie Ogilvie et des membres de la CSN de la Mauricie ont déambulé, le 29 avril, dans les rues des vieux quartiers de Trois-Rivières pour se rendre au congrès du Parti libéral du Canada où ils ont réclamé à nouveau du gouvernement Chrétien l'introduction de dispositions antiscabs dans le Code fédéral du travail. Le vice-président de la CSN, Roger Valois, a assuré la ministre fédérale du Travail, Lucienne Robillard, «que partout où vous irez au Québec, dans le cadre de votre mandat référen-



Le vice-président Roger Valois s'adressant aux manifestants de Trois-Rivières.

taire pour les forces du NON, vous allez rencontrer des grévistes d'Ogilvie et de la CSN sur votre chemin pour vous rappeler la promesse faite par le Parti libéral, alors qu'il était dans l'opposition, d'adopter une loi antiscabs.»

Le président du conseil central, Denis Champagne, a informé les grévistes qu'il encouragera les syndicats de cette région à verser \$10 par semaine à la Campagne Solidarité Ogilvie (Comptabilité CSN, 1601 de Lormier, Mtl, H2K4M5). M.C.

CASINO DE MONTRÉAL

LA SEMAINE DE 4 JOURS

Le syndicat CSN des employés de la Société des casinos du Québec, section générale, revendique la semaine de quatre jours, d'une durée de 38 heures.

Les quelque 700 syndiqués concernés du Casino de Montréal ont adopté récemment, en assemblée générale, le projet de convention collective en vue de la signature de leur premier contrat de travail.

Ce projet de convention collective a été adopté à la suite de la tenue de

neuf assemblées générales et de vingt réunions départementales de consultation.

Cette revendication de la semaine de quatre jours représente, selon le président du syndicat, Yves Veillette, une mesure créatrice d'emplois. «Cette demande rejoint les préoccupations du premier ministre Parizeau qui a fait part de son intention de puiser dans les revenus des casinos pour aider les jeunes chômeurs.»

J.P.



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

DES MOTS POUR LE DIRE

Notre organisme n'est pas *éligible* à ce programme d'aide financière. En français, le mot éligible signifie «qui peut être élu». Donc, on le remplacera par être **admissible, avoir droit**.

Cette personne n'a pu *rencontrer* ses paiements. En anglais, on emploie «to meet», verbe qui a un sens beaucoup plus large que rencontrer. On dira plutôt **faire face à, faire, réussir à faire**.

Ce groupe a refusé d'*endosser* publiquement notre candidat. Endosser veut dire notamment procéder à l'endossement de (un effet, un chèque). On remplacera cette expression par **soutenir, appuyer**.

Ce policier a été blessé *en devoir*. En anglais, en service se rend par «on duty». L'expression juste est **en service**.

Cette entreprise est *définitivement* plus dynamique que la nôtre. Définitivement signifie d'une manière définitive, une fois pour toutes, irrévocablement. On dira plutôt **indiscutablement, indéniablement, nettement**.

Quel est l'équivalent français de *subpoena*? En contexte, la forme abrégée **citation** est couramment employée pour désigner l'ordre adressé à une personne pour qu'elle comparaisse devant un tribunal. Le mot latin *subpoena* est en usage en anglais. On dira donc **citation à comparaître**.

Jacinthe Pilon

LES GRANDES RETROUVAILLES DE L'OFQJ

Vous faites partie de ces quelque 37,000 jeunes qui, depuis 1968, sont allés s'épivarder en France «sur le bras» de l'OFQJ?

Vous en avez sûrement rapporté des souvenirs impérissables — et peut-être d'autres heureusement guérissables — que vous ressassez souvent avec plaisir et nostalgie, de même qu'une ou deux amitiés qui depuis ont fleuri, et qui sait si elles n'ont pas fait des petits...

Vous êtes invités à partager tout cela, et davantage si le cœur vous en dit, lors des Grandes retrouvailles de l'OFQJ, qui a déjà retracé et convié 10,000 de ses ex-stagiaires. Méchant party en perspective...

L'événement aura lieu à Montréal le samedi 17 juin, au 1,000 de la Gauchetière Ouest, et sera composé d'un cocktail sur glace (patins fournis), d'un souper gala, d'une soirée de souvenirs et de feux d'artifices. Inscription (\$50) avant le 9 juin: Judith Dufour, 1441, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 301, Mtl (Qc), H3G 1T7 • (514) 873-4255. J.-P. P.

BIENVENUE

Collège de Montréal

Les 70 employés du Collège de Montréal, une institution d'enseignement privée fondée par les Sulpiciens il y a plus de 100 ans, mais dirigée par une corporation privée depuis plusieurs années, ont demandé à se syndiquer en déposant auprès du Bureau du commissaire général du travail les documents idoines.

Le groupe comprend les professeurs, les employés de bureaux, les

professionnels, le personnel technique et les employés manuels. Il s'agit du 22e syndicat dans les collèges privés au sein de la FNEEQ-CSN.

Automobile

Huit des employés du dépositaire Mazda Blondin Automobiles Ltée, à Montréal-Nord, ont déposé une requête en accréditation pour être représentés par le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'automobile du

Montréal métropolitain — CSN.

Philip Environnement

Les huit employés de bureau et répartiteurs de Philip Environnement ont joint les rangs du syndicat CSN qui, depuis quatre mois, regroupe les 35 autres salariés de cette entreprise montréalaise spécialisée dans la récupération des huiles usées et de produits chimiques.

J.-P. P.

LES 200 FONCTIONNAIRES DE SAINTE-FOY VOTENT POUR LA CSN

Les membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de la Ville de Sainte-Foy (FEESP) ont exprimé leur confiance à l'endroit de la CSN en rejetant massivement un avis de désaffiliation.

En effet, 115 des 148 membres présents en assemblée générale ont rejeté la proposition des partisans pour le retour à la FISA, un regroupement indépendant et non solidaire que les fonctionnaires municipaux avaient quitté en 1980 pour se joindre à la CSN.

Ce vote témoigne de la confiance des travailleurs à l'égard de leurs représentants syndicaux locaux qui recommandaient le maintien de l'affiliation à la CSN.

«La CSN nous procure une représentation nationale forte qui nous permet de protéger nos conditions de travail, tout en étant constamment impliquée dans des actions de solidarité qui concernent l'ensemble de la société», commente la présidente du syndicat, Andrée Côté.

Signalons que ce type de vote sur l'affiliation, tenu en dehors des périodes légales de maraudage, est possible uniquement lorsque le syndicat local détient une autonomie complète sur ses affaires. «Cette autonomie, on l'a avec la CSN et on y tient!», d'ajouter Andrée Côté.

M.L.

PLUS QUE JAMAIS, SOUTENIR L'ICEA

La Confédération des syndicats nationaux appuie inconditionnellement la campagne de souscription annuelle de l'Institut canadien d'éducation des adultes et invite ses membres et ses organismes affiliés à en faire autant. Cette campagne revêt un caractère plus impératif cette année à la suite de la décision du ministre fédéral des Finances, Paul

Martin, de couper dans les subventions aux organismes populaires. C'est la survie même de l'ICEA qui est en cause. L'objectif de la campagne est de \$55,000. Gérald Larose est membre du comité d'honneur de la campagne.

L'ICEA est un organisme qui a une grande crédibilité dans le domaine de l'éducation des adultes et des communica-

tions. Faire parvenir vos dons à: Institut canadien d'éducation des adultes, 5225 Berri, bureau 300, Montréal (Qc) H2J 2S4.

Luc L.

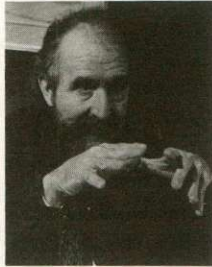
FAITES
LIRE

nouvelles csn

BUDGET CAMPEAU

«ON SENT LE SOUFFLE DES MAISONS DE COTATION»

Un bon coup de barre pour faire cap sur une stratégie globale de l'emploi et pour permettre au secteur public de respirer un peu mieux, c'est ce qu'on aurait souhaité du budget du ministre des Finances du Québec, Jean Campeau.



Gérald Larose

Il n'en est rien, malheureusement. Les sommes consacrées à l'emploi représentent quelque \$50 millions. Sur un budget de 42 milliards, l'effort est plutôt maigre. «On sent le souffle des maisons de cotation», a commenté le président de la CSN, Gérald Larose. Le gouvernement du Parti Québécois s'attaque au déficit de la même façon que ses prédécesseurs, c'est-à-dire en sabrant dans le secteur public. Aussi, s'il y a un virage que le gouvernement du Parti québécois a effectué, c'est bien celui de passer d'un gel des sommes consacrées aux services publics pour les réduire de façon draconienne de \$71 millions cette année et de \$1 milliard pour les deux années subséquentes. Il y a fort à parier que ce sont les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation qui se verront couper l'oxygène, eux qui ont déjà ont du mal à respirer à cause du gel de leurs budgets. «L'objectif du gouvernement reste encore un objectif comptable. "Une autre façon de gouverner" nous aurait conduit à un projet social où l'emploi et l'équité sociale auraient occupé une place centrale», a dit Gérald Larose. T.J.

FLASH



LES TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE S'IMPATIENTENT

Les travailleurs CSN de la région de l'amiante s'impatientent devant la lenteur de la direction de LAB Chrysotile à s'asseoir à la table de négociations au sujet de la fermeture temporaire de la mine BC/Beaver, le 27 mai.

Les 425 syndiqués touchés par cette fermeture temporaire veulent certaines garanties: maintien des emplois et des programmes d'assurances;

mise sur pied de programmes de préretraite et établissement d'une liste de rappel pour les deux autres mines de la région. Le président de LAB, Jean Dupéré, s'était pourtant engagé publiquement à renouveler ou prolonger la convention collective et avait répondu au président de la CSN que sa com-

pagnie avait toujours pris ses responsabilités sociales.

Les travailleurs n'en voient encore aucun signe. Comme la date fatidique du 27 mai approche, les travailleurs, après avoir tenu quelques manifestations, intensifieront leurs moyens de pression.

M.L.

AUX MINES SELEINE DES ILES-DE-LA-MADELEINE

LE SYNDICAT VEUT SAVOIR CE QUI SE PASSE

«Tassés par la compagnie, ignorés par la MRC, oubliés par le délégué régional du Bas Saint-Laurent/Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine, le député Matthias Rioux, ainsi que par le ministre de la Sécurité publique, Serge Ménard, qui sont débarqués aux Iles sans les contacter, les représentants du syndicat des 150 travailleurs de Mines Seleine exigent de participer au Comité d'urgence mis sur pied à la suite de l'infiltration d'eau à la mine de sel. Ils veulent savoir ce qui se passe, dans quelles conditions y travaillent la vingtaine de leurs membres, et ce qu'il advien-



En conférence de presse à Cap-aux-Meules, des travailleurs de Mines Seleine, le vice-président de la CSN, Roger Valois, et au premier plan, Réal Binette, du comité de santé-sécurité de la Fédération de la métallurgie.

dra de leurs emplois.»

C'est ce qu'a déclaré le vice-président de la CSN, Roger Valois, en conférence de presse à Cap-aux-Meules le 8 mai, alors qu'il donnait le point de vue des travailleurs à la suite du sinistre qui frappe cette mine et la région. «Nous disons

aussi à tout ce beau monde: arrêtez de jouer avec le moral des travailleurs! Une journée, c'est l'espoir de l'ouverture. Le lendemain, c'est la fermeture et le désespoir. Puis à nouveau l'espoir, et ainsi de suite. Le syndicat doit être présent au Comité d'urgence.» M.C.

TOLÉRANCE ZÉRO, ENFIN!

Les tragédies mortelles survenues dans le secteur minier ont fini par avoir raison de la CSST. Tolérance zéro, voilà l'esprit du plan d'action, grandement attendu, qu'elle met maintenant de l'avant dans ce secteur. Les statistiques relatives aux accidents de travail y sont saisissantes: dans la seule région du Nord-ouest, en l'espace de dix mois, neuf accidents ayant coûté la vie à des travailleurs se sont produits. La CSN se réjouit qu'on agisse enfin pour réduire les risques d'accidents le plus possible à la source. Ce plan contient, entre autres, l'ajout de 12 inspecteurs à la grandeur du Québec, dont deux pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue, une opération spéciale sous le principe «tolérance zéro» de sorte que ne soit plus admise, sous aucun prétexte, la présence de roches instables, et le renforcement du programme d'intervention actuel. La CSN participera au comité paritaire pour voir à l'application et au suivi de ce plan d'action. Elle s'assurera également que soit ajouté un programme de formation qui permettra aux travailleurs de mieux exercer leurs droits afin d'amener les employeurs à diminuer les dangers à la source et ainsi éviter des accidents mortels. La CSN représente quelque 200 travailleurs de la mine Meston à Chibougamau. T.J.



**Marche
des femmes
contre
la pauvreté**

**du 26 mai
au 4 juin
1995**