

Retour au travail
chez Ogilvie

The Yankees backtracked

page 9

nouvelles



22 SEPTEMBRE
1995
NUMÉRO
396

S e c t e u r p u b l i c C S N



Des ententes de principe partout, sauf chez les profs de cégep



Une langue dans le vinaigre

Personne n'a oublié ce jour-là. Fier rejeton de Saint-André-de-l'Épouvante, Édouard Lalancette n'en finissait plus de réécrire le livre des records de la Ligue Nationale. Sa popularité dans les vastes plaines des Prairies canadiennes avait depuis longtemps éclipsé celle des vedettes des anciens temps, les Maurice Richard, Guy Lafleur, Mario Lemieux et autres Wayne Gretsky.

Le phénomène avait pris une telle ampleur que la direction des Jets de Winnipeg l'avait, tout naturellement, nommé capitaine de l'équipe. Taciturne, on ne l'entendait jamais; c'est sur la glace qu'il s'exprimait depuis huit ans.

Le jour de sa nomination, il lui fallut bien répondre à quelques questions. C'est à ce moment que, tout ébahis, journalistes, propriétaires et coéquipiers durent se rendre à l'évidence: Édouard ne parlait pas anglais et jouait au Manitoba. À la fin de la journée, Édouard n'était plus capitaine.

Pourquoi Mike Keane, le Manitobain toujours unilingue après huit ans à Montréal, et qui ne voit pas pourquoi il parlerait français puisque tout le monde parle anglais, est-il encore capitaine du Canadien?

Parce qu'au Québec, c'est bien spécial.

Pourquoi Mike Lansing, qui hurle dans l'avion des Expos «*Shut that crap!*» quand l'hôtesse parle français, ne comprend-il pas pourquoi les amateurs le huent le lendemain?

Parce qu'au Québec, c'est bien spécial.

Quand Jean Chrétien répond, littéralement: «...*Tout le monde knows...*» alors qu'il explique qu'il suffit de l'écouter parler anglais pour comprendre qu'il est distinct, il consolide les préjugés de tous les Lansing et les Keane de passage. Ici, les problèmes vieillissent très

bien et durent longtemps, tant ils sont bien entretenus.

En février 74, lors d'une grève à la Canadian Gypsum à Joliette, la Cour d'appel interdisait aux 80 ouvriers de faire tout piquetage à l'intérieur d'un périmètre de mille pieds de l'usine. Le savant juge G.H. Montgomery en avait ainsi décidé. En anglais.

Président de la centrale, Marcel Pepin était passé à l'attaque. «*C'est dans la langue des boss, l'anglais, que les travailleurs de Gypsum ont appris qu'ils n'avaient plus le droit de faire du piquetage et que les scabs, qui volent*

leurs jobs, venaient d'être officiellement reconnus par la cour. Nous nous sommes battus pour le français, langue du travail. Il faudra maintenant se battre pour le français, langue de grève et de piquetage!», avait-il déclaré lors d'une manifestation.

La loi 101 avait voulu corriger cette situation — plutôt humiliante merci —, en exigeant qu'un jugement soit obligatoirement traduit et que cette version soit officielle. Mais la Cour Suprême, en 1979, rétablissait bien vite dans toute sa splendeur l'article 133 de la Constitution de 1867, grâce aux bons soins de l'avocat Peter Blaikie,

dont Pierre Elliott Trudeau rejoignait le cabinet après sa retraite.

Et ça continue. En ce mois de juillet 95, un ouvrier du Saguenay se faisait dire par le juge Morris J. Fish, de la Cour d'appel, qu'il était coupable d'avoir participé à une grève illégale. Dans un jugement de 34 pages. En anglais.

Pourquoi pas des jugements en allemand en Italie? En français en Angleterre? En grec en Espagne?

Parce qu'au Québec, c'est bien spécial.

Parce qu'on a une tête de cochon, il faut avoir en plus une langue dans le vinaigre!



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.

Des ententes de principe partout, sauf chez les profs de cégep

Au moment de mettre sous presse, le dimanche midi 24 septembre, des ententes de principe étaient survenues avec le gouvernement pour le renouvellement des conventions collectives de la très grande majorité des membres de la CSN qui oeuvrent dans le secteur public québécois.

Les 14,000 enseignant-es de cégeps affiliés à la FNEEQ, cependant, n'étaient pas de ce nombre, tout comme environ 2,000 employé-es de sept organismes gouvernementaux. La FNEEQ, qui a mis en oeuvre d'importants moyens de pression, dont une journée de débrayage le 14 septembre (notre photo de la page une), étudiait alors la possibilité de présenter une «proposition de la dernière chance» qui lui permettrait aussi d'obtenir une convention collective négociée. *Nouvelles CSN* fera donc état de la situation dans l'enseignement collégial dans sa prochaine édition.

On trouvera dans le présent dossier des reportages de Louis-Serge Houle, Maroussia Kishka et Jacqueline Rodrigue sur les négociations et leurs fruits dans les secteurs de la santé, du soutien scolaire et du soutien cégep. Négociations qui, il est important de le souligner, se poursuivront au cours des prochains mois sur certains points convenus, cette fois à l'intérieur des cadres déterminés par ces ententes de principe de septembre.



Salaires et caisse de retraite

La reconquête du droit de négocier

Pour la première fois depuis la négociation de 1989, une entente de principe sur les salaires et le régime de retraite est intervenue dans le secteur public québécois. Mais le chemin conduisant à ces résultats n'a pas été de tout repos. On peut parler de rien de moins qu'une longue et pénible reconquête du droit de négocier, comme l'a qualifié la vice-présidente de la CSN, Claudette Carbonneau.

Dès le départ, un obstacle majeur: l'entêtement du gouvernement libéral de Daniel Johnson à poser comme condition préalable une exigence — «incontournable» disait-il — de rechercher des économies dans

les conventions collectives des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Ce qui signifiait des reculs dans leurs conditions de travail, des reculs pouvant aller jusqu'à des diminutions dans leur revenu.

La réponse de la CSN et de ses fédérations fut catégorique: pas question de conditionner la négociation à l'atteinte d'objectifs gouvernementaux déterminés d'avance, pas question que la négociation serve

de prétexte à des compressions.

Le gouvernement répondit par un coup de force en adoptant la loi 102, en 1993. Cette loi retranchait 1% dans la masse salariale, ce qui s'est traduit par la perte de congés de maladie pour certains et une baisse de revenu pour d'autres. Ce faisant, le gouvernement niait le droit de négocier à quelque 400,000 travailleuses et travailleurs.



La barre haute

À partir de ce moment, toute l'action de la CSN a visé à reconquérir pour ses membres leur droit de négocier.

Le nouveau gouvernement péquiste plaça la barre haute, affirmant publiquement qu'il n'accorderait rien d'autre aux employé-es de l'État qu'un gel salarial pour les trois prochaines années et qu'il n'abrogerait la loi 102 qu'en 1996.

Sur fond de compressions budgétaires sévères, annoncées dans la santé et l'éducation, la CSN réussit néanmoins à convaincre le gouvernement de renouer avec le processus de négociation, sans condition



Claudette Carbonneau

préalable. Une entente cadre à cet effet, axée prioritairement sur l'emploi, a permis à la CSN d'avoir une prise sur les réformes en cours tout en résistant aux compressions dans la santé, l'éducation et dans les organismes gouvernementaux, compressions qui menaçaient des milliers d'emplois, les conditions de travail des salarié-es et la qualité de l'ensemble des services publics.

Puis, les six plus importantes organisations syndicales unirent leurs efforts pour amener le gouvernement à lever la loi 102. Au mois d'août, les discussions reprenaient et, à la suite d'un sprint de négociation, une entente intervenait à la table centrale sur les salaires et le régime de retraite.



Il a fallu beaucoup de pression pour que le gouvernement retire la loi 102, «*héritage honteux du gouvernement libéral*», comme l'avait qualifiée le président Gerald Larose, et qui constituait un énorme handicap pour le rétablissement de relations normales entre l'État et les syndicats de ses employés. Le 18 mai, quelques centaines de manifestants, provenant de la FEESP et de la FAS, ont marché devant l'Assemblée nationale. On reconnaît aux premiers rangs Claudette Carbonneau, Ginette Guérin, Louis Roy et Gerald Larose.

Salaires

Selon les termes de cette entente, le gouvernement abrogera la loi 102 cet automne, y compris pour les employés municipaux et ceux du transport en commun, et versera, le 1er avril, un montant forfaitaire de 0,5% pour compenser l'application de la loi 102 jusqu'à cette date. Il s'agit ici d'un gain important, puisqu'il permet d'en finir avec les récupérations salariales.

Qui plus est, cette entente réintroduit des hausses salariales dans les conventions collectives. Ainsi, les syndiqués verront leurs salaires haussés de 1% le 1er janvier 1997 et d'un autre 1% le 1er janvier 1998. Si elles apparaissent modestes, ces augmentations constituent néanmoins un pas en avant pour les employé-es

de l'État, qui ont vu leurs salaires gelés depuis 1992. D'autant plus que le gouvernement avait annoncé, avant même le début de la négociation, un gel salarial pour les prochaines années. En outre, ces augmentations se comparent avantageusement à celles accordées dans le même secteur ailleurs au Canada. Les salarié-es qui oeuvrent dans le secteur public des différentes provinces et au fédéral subissent pour la plupart des gels et de la récupération, et la sécurité d'emploi dans la fonction publique canadienne a été sévèrement amputée.

Retraite

Des gains importants ont été obtenus au chapitre du régime de retraite, répondant ainsi à une grande préoccupa-

tion des membres. À compter du 1er janvier, l'âge de la retraite sera réduit à 55 ans, sans perte actuarielle, pour les employé-es qui ont contribué au régime durant 35 ans, et à 60 ans pour ceux qui auront cotisé à la caisse de retraite durant 20 ans.

De plus, la réduction actuarielle diminuera de 6% à 4% pour ceux qui veulent prendre leur retraite sans satisfaire aux critères d'admissibilité du régime. Avec ces mesures, 44,000 personnes de plus auront le choix de quitter plus rapidement leur emploi au cours des dix prochaines années. L'entente de principe prévoit également d'autres mesures pour favoriser la prise graduelle de la retraite.



Au cours de l'été, les membres de la FAS ont soutenu de multiples façons, et partout à travers le Québec, leurs revendications pour l'emploi et des services de qualité dans le réseau de la santé et des services sociaux. Le 15 juin, à La Sarre, en Abitibi, les membres de la fédération ont organisé une marche dans les rues de la ville pour dénoncer les orientations du gouvernement après qu'il eut annoncé d'importantes compressions dans le réseau.

Un règlement sur la priorité des membres, l'emploi

Les négociations menées par le cartel CSN du réseau de la santé et des services sociaux, qui regroupe la Fédération des affaires sociales, la Fédération des professionnel·les salarié·es et des cadres du Québec, et le Secteur professionnel des technologies médicales, soit plus de 100,000 membres, ont conduit à une entente de principe avec le gouvernement qui répond aux principales préoccupations exprimées par les syndiqués de la CSN, soit celles relatives à l'emploi des travailleurs et des travailleuses du réseau.

C'est tôt le samedi 9 septembre, après un «blitz» intensif de négociation d'une dizaine de jours, que les parties ont convenu de cette entente, laquelle a été ou est soumise à l'approbation des instances appropriées et des assemblées générales des syndicats ces jours-ci.

Trois volets

On se souviendra qu'à la faveur de cette ronde de négociation, la priorité des syndicats de la CSN était de solidifier ou de clarifier les clauses de leurs conventions collectives qui touchent la sauvegarde et les conditions d'exercice de leurs emplois. À cet égard, les porte-parole du cartel considèrent que l'entente intervenue a permis d'atteindre des objectifs qui leur donnent une prise sur la planification de la main-d'oeuvre dans l'ensemble du réseau pour les prochaines années. Dans le contexte de la réforme Rochon, dont l'ampleur entraînera les bouleversements importants que l'on sait dans le réseau, ce n'est pas rien.

Cette entente oblige les employeurs à respecter des balises afin de contrôler et maintenir un certain niveau d'emploi dans le réseau. En fait, elle comporte trois volets majeurs qui prévoient des mécanismes en ce qui a trait à la planification de la main-d'oeuvre, au redéploiement des effectifs, et aux règles régis-



Une manifestation unitaire, le 19 mai à Montréal, rassemblait plusieurs milliers de syndiqué·es du secteur public.

sant l'application de la sécurité d'emploi. En maints endroits sont également prévus des mécanismes qui favorisent la participation syndicale, entre autres par la mise en place de comités paritaires, dont un comité paritaire aviseur sur la planification de la main-d'oeuvre et un autre sur la sécurité d'emploi.

Un gain majeur

En outre, l'entente comporte un gain majeur quant à l'adaptation de la main-d'oeuvre lors d'un remplacement en permettant des périodes d'adaptation si cela est nécessaire pour que les personnes concernées puissent accomplir leurs nouvelles tâches.

Cette question était primordiale et tombe à point nommé lorsque l'on sait qu'il y aura des fusions d'établissements ou de services, des fermetures ou des changements de mission parmi ces établissements. Par le passé, les employeurs ont régulièrement refusé à des personnes l'accès à des postes convoités par elles en prétextant qu'elles ne répondaient pas à leurs exigences normales de la tâche.

Ce gain permettra aussi d'éviter des congédiements administratifs puisque le cas d'une personne qui, malgré une période d'adaptation, n'est pas en mesure d'effectuer son nouveau travail, sera référé à un comité paritaire régional de

remplacement de la main-d'oeuvre qui, lui, verra à trouver une solution. De plus, tout le monde actuellement dans le réseau y conservera son lien d'emploi.

Ainsi, bien que les employeurs refusaient, au point de départ des discussions, de né-

gocier avec nous quelque niveau d'emploi que ce soit, alors qu'il s'agissait pour les organismes syndicaux, au contraire, de trouver rapidement des solutions aux problèmes de l'emploi soulevés par la réorganisation du réseau, les résultats de la négociation confirment que nous avons réussi à repousser la plupart des avancées patronales. À titre d'exemple: la partie patronale a soutenu, jusqu'à la fin, une demande à l'effet de pouvoir replacer, dans nos unités de négociation, les personnes syndicales non syndiquées, puis elle l'a finalement retirée.



Une entente majeure sur la réorganisation du travail

Dans le secteur du soutien scolaire, les parties ont réitéré leur volonté de poursuivre les travaux amorcés en janvier dans la foulée de l'accord cadre intervenu entre la CSN et le gouvernement pour le renouvellement des conventions collectives. Au lieu de revoir les conditions de travail une par une, les parties avaient alors décidé de travailler autrement, c'est-à-dire de cerner les problèmes auxquels elles étaient confrontées et de tenter de leur trouver conjointement des solutions.

Cette approche ayant donné jusqu'à présent de bons résultats, elles ont décidé de recommander la prolongation des conventions collectives jusqu'en juin 1998 et de poursuivre cette démarche.

Projets pilotes sur la réorganisation du travail

C'est bien avant le début du «blitz» de négociation de septembre, soit le 28 juin, que le comité de négociation des syndicats des employés de soutien des commissions scolaires signait une entente majeure avec son vis-à-vis patronal portant sur la réorganisation du travail.

L'accueil favorable qu'a reçu cette entente auprès des syndicats et des directions des commissions scolaires explique en bonne partie leur volonté de poursuivre l'expérience. Vingt-six syndicats et commissions

scolaires ont indiqué qu'ils étaient intéressés à s'engager dans des projets pilotes sur la réorganisation du travail. Ils suivront même conjointement une session de formation sur le sujet, les 10 et 11 octobre. «C'est la première fois que nos directions acceptent de suivre avec nous une session de for-

mation, commente Ronald Gauthier, président du secteur soutien scolaire de la FEESP. Au lieu d'avoir chacun de notre côté notre façon d'envisager la question, nous pourrions dès le début intégrer notre vision syndicale à la démarche. Cela va faciliter grandement le travail. Nous sommes d'ailleurs étonnés qu'en si peu de temps, un si grand nombre de directions de commissions scolaires soient prêtes à s'inscrire dans cette démarche de réorganisation du travail. Il y a là un désir réel de résoudre les problèmes autrement que par la confrontation.»

Les syndicats y voient pour leur part une chance unique pour leurs membres de s'impliquer dans la définition de leurs conditions de travail.

Un champ large

D'ici avril prochain, syndicats et commissions scolaires cibleront les problèmes à résoudre et mettront de l'avant des solutions qu'ils expérimenteront jusqu'en juin 1997.

Le champ ouvert à ces discussions est large: l'aménagement du temps de travail, les mouvements de personnel, les besoins de formation et de perfectionnement, l'utilisation d'une alternative autre que la sous-traitance, pourront faire l'objet d'expérimentations qui, si elles s'avèrent des réussites, paveront la voie à des modifications à la convention collective.



Le vote sur l'entente de principe au Conseil général du secteur public de la FEESP, le 12 septembre.

Organismes gouvernementaux: la négociation se poursuit

Outre celles des professeurs de cégep, il y a aussi les négociations des salarié-es des organismes gouvernementaux membres de la CSN, entreprises au printemps, qui se poursuivent, à l'exception de l'Aide juridique où un règlement est intervenu récemment.

Ainsi, les syndicats de la Commission des droits de la personne, du Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche, de la RIO (professionnel-les et employés de bureau), de Loto-Québec, de la Société des traversiers, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse et de la Société québécoise du développement de la main-d'oeuvre sont toujours à la recherche d'une convention collective de trois ans.

À l'Aide juridique, la négociation ne touchait que les employés de bureau, puisque celle concernant les avocats ne s'inscrit pas dans les pourparlers du secteur public. Les employés ont entre autres obtenu une bonification des libérations syndicales et des congés sans solde.

Des discussions sur un certain nombre de sujets, dont la procédure de supplantation, qui constitue une priorité du syndicat, se poursuivront au cours des prochains mois. Il s'agit d'un gain important, puisque jamais le syndicat n'avait réussi à faire de percée à ce chapitre. Les discussions toucheront notamment tous les inconvénients causés par le déplacement des salarié-es d'un lieu de travail à un autre.

À portée de la main: la réduction du temps de travail

Le jour de la Fête du travail, le comité de négociation du secteur soutien cégeps, qui parle au nom de 38 syndicats affiliés à la FEESP, obtenait une entente de principe avec la partie patronale. Deux jours plus tard, cette entente, qui est en bonne partie le fruit des travaux menés à l'hiver et au printemps derniers, était entérinée à l'unanimité par les représentant-es des quelque 30 syndicats présents.



Les porte-parole de la FEESP présentent l'entente de principe au Conseil général du secteur public de la fédération, le 12 septembre. À l'extrême gauche, Marjolaine Côté, présidente du secteur soutien cégep.

Quelques rencontres auront suffi pour convenir de proposer le renouvellement de la convention collective pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 30 juin 1998, et d'y intégrer deux lettres d'ententes intervenues au printemps relativement à l'arbitrage des griefs. Les parties ont également conclu une entente sur la réduction du temps de travail et l'organisation du travail. De plus, le comité de négociation a obtenu la mise sur pied d'un comité dont les travaux porteront sur la classification et certaines modalités relatives à la sécurité d'emploi.

Réduction du temps de travail

Les syndicats des employés de soutien ont aussi obtenu l'établissement de mesures incitatives permettant à celles qui désirent réduire leur

semaine de travail de ne pas être pénalisées. La contribution de l'employeur au régime de retraite et les congés de maladie et de vacances seront maintenus comme s'ils travaillaient à plein temps.

«Nos membres sont souvent intéressés à réduire leur temps de travail pour différentes raisons, mais plusieurs hésitent à le faire parce que pendant toute la période de réduction du temps de travail, telle que prévue à la clause 7.13.05 de la convention actuelle, l'employeur leur applique les conditions de travail et les bénéfices marginaux dévolus aux temps partiels. Dorénavant, ce ne sera plus le cas. Le gain le plus important se situe au niveau du régime de retraite auquel l'employeur maintiendra sa pleine contribution», explique Marjolaine Côté, présidente du secteur soutien

cégep de la FEESP.

L'entente offre deux options principales. La première permet la réduction de trois heu-

res de travail par semaine. La deuxième option est la semaine de quatre jours, une semaine sur deux. La direction du collège et le syndicat pourront également convenir d'autres options ainsi que des modalités s'y rattachant.

Cette entente entre en vigueur le jour de la signature de la convention collective par les parties nationales et se termine le 30 juin 1998.

La réorganisation du travail

D'autre part, les parties ont convenu d'inviter les syndicats et les directions des collèges à débattre de l'organisation du travail dans le forum qu'elles jugeront le plus approprié, puis de transmettre le fruit de leurs discussions à leurs mandataires respectifs de la table de négociation nationale. En juin 1996, ces derniers feront un bilan de ces travaux.

«Dans le contexte actuel où les cégeps sont confrontés à des budgets de plus en plus réduits, il est nécessaire de s'impliquer dans une véritable réorganisation du travail pour maintenir l'emploi et la qualité des services. Il nous reste pas mal de chemin à faire de ce côté-là», souligne Marjolaine Côté.

La CSN dans le secteur public

Avec ses 130,000 membres, la CSN forme le groupe syndical le plus important du secteur public québécois. Elle est majoritaire dans tous les secteurs, à l'exception bien sûr des fonctionnaires et des professeurs du primaire et du secondaire.

Dans la santé et les services sociaux, la centrale compte parmi ses syndicats affiliés ceux de la Fédération des affaires sociales, de la Fédération des professionnel·les salarié·es et des cadres du Québec et ceux du Secteur professionnel des technologies médicales. La CSN est également très présente dans le secteur de l'éducation, où elle regroupe la Fédération des employé·es de services publics, formée des syndicats d'employé·es de soutien des commissions scolaires et des cégeps, ainsi que la Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec, qui représente les professeurs de niveau collégial.

Le secteur public CSN, c'est aussi les salarié·es de la RIO, de Loto-Québec, de la Société des traversiers, de l'Aide juridique, de la Commission des droits de la personne, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société québécoise du développement de la main-d'oeuvre et du Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche. Les membres de la centrale oeuvrent dans plus de 750 établissements, partout au Québec.

Plus de justice sociale, plus de solidarité, plus de démocratie

Thérèse Jean

C'est sur un fond de campagne référendaire que les travaux du Conseil confédéral marquant la rentrée de la CSN se sont tenus. Une rentrée à saveur politique où tous les enjeux de société qui accapareront le mouvement au cours de l'année ont été mis sur la table.

La définition d'un nouveau contrat social fait plus que jamais figure de nécessité. C'est d'ailleurs au nom de cette nécessité que la CSN interpelle partenaires syndicaux et communautaires, patrons et gouvernement. Mais qu'on ne s'y méprenne pas: le contrat social dont parle la CSN n'a rien à voir avec les «contrats sociaux» dont nous a rabattu les oreilles l'ex-ministre de l'Industrie Gérald Tremblay chaque fois qu'intervenait une entente de longue durée entre un syndicat et un employeur. Ce que veut la CSN, c'est une recomposition des rapports en société pour plus de justice sociale, plus de solidarité, plus de démocratie.

Un appel à la conscience sociale

Lorsqu'elle parle de contrat social, la CSN réfère à un ensemble d'engagements, d'institutions, de lois et de règles de fonctionnement contractés par l'ensemble de la société, en particulier à travers son gouvernement, avec des intervenants sociaux et économiques représentant les intérêts de diverses classes sociales. C'est donc un appel à la conscience sociale, à la solidarité et à la responsabilité des acteurs concernés qui est ici lancé, car le degré de tolérance face à ceux qui se défilent de leurs responsabilités sociales, notamment en matière d'emploi, est au point zéro.



Au coeur d'initiatives nouvelles

C'est avec ses alliés naturels du mouvement syndical et populaire que la CSN veut que se développe au sein de la société un rapport de force pour créer plus de justice et plus de démocratie. Dans un document soumis au conseil confédéral et intitulé «*Les enjeux 1995-1996 ou la nécessité d'un nouveau contrat social*», la CSN explique comment, à travers ses objectifs sur l'organisation du travail, la réduction du temps de travail et la refonte des services publics, elle a élargi le champ de ses responsabilités syndicales et ouvert la porte sur sa propre contribution à la redéfinition d'un nouveau contrat social. «*La*

CSN, comme toute la société, est au coeur d'une profonde restructuration, déclare Gérald Larose. Il n'y a pas beaucoup de points de repère ou d'institutions qui ne soient remis en question. Tant au plan économique qu'au plan politique, au plan social et aussi au plan culturel ou idéologique. Dans la société en général, pas seulement au Québec mais en Occident, il y a un certain désabusement par rapport aux potentialités de transformation des sociétés. Mais en même temps, on est au coeur, comme organisation syndicale, d'initiatives nouvelles.»

Ces initiatives sont tangibles au plan économique. Toutes les énergies consacrées à relancer des entreprises, à

créer des emplois et à mieux s'outiller pour faire face à ces transformations en témoignent. Elles sont aussi vraies au plan politique quand on regarde comment la centrale s'est investie pour se faire une idée claire sur la réorganisation du système de santé et du système de l'éducation. «*En fait, on assiste à une révision de la place et du rôle de l'État dans cette société en évolution*», précise Gérald Larose.

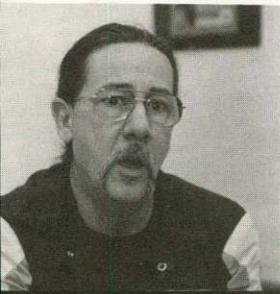
Une condition essentielle

Cette restructuration de l'État mobilisera le mouvement, à commencer par la campagne référendaire. La souveraineté du Québec est au coeur de la redéfinition d'un nouveau contrat social, «*une condition essentielle dans la poursuite du projet de société de la CSN*», affirmait Gérald Larose au conseil. Ne pensons pas restructurer le secteur de la santé en maintenant les mêmes caractéristiques fondamentales tout en sachant que, du côté fédéral, il y aura trois milliards de dollars en moins dans les trois prochaines années. Même chose pour l'éducation si la mainmise fédérale sur l'éducation post-secondaire et la formation professionnelle demeurent. Cela est aussi vrai au plan de l'assainissement des finances publiques et de la décentralisation si les leviers dont nous avons besoin sont au fédéral.»

The Yankees backtracked

Michel Crête

«Au début de la grève, en juin 1994, le négociateur patronal Bill Sprague*, venu de la maison-mère de Decatur, en Illinois, nous a déclaré: "Comme entreprise, nous avons 138 conventions collectives. Il n'est pas question pour nous d'avoir une convention spéciale pour les travailleurs d'Ogilvie". Aujourd'hui, je peux affirmer que nous avons réussi à défoncer le pattern des conventions américaines.» C'est ainsi que s'exprimait le président du Syndicat national des employés de la minoterie Ogilvie, Claude Tremblay, lors du maelström médiatique qui a suivi le vote mettant fin au conflit de travail de plus de 15 mois à la minoterie montréalaise.



Claude Tremblay

C'est en effet au terme d'une assemblée générale qui a duré huit heures et demie, le 18 septembre, que les syndiqués d'Ogilvie ont voté à 70 % en faveur de la recommandation de règlement présentée par les médiateurs Warren Edmonson et Roch Saint-Hilaire, recommandation assortie d'un retour au travail le lundi suivant.

Protection des emplois

D'une durée de trois ans, la nouvelle convention prévoit le versement d'un montant forfaitaire de \$1,500 à la signature, d'un autre \$1,500 la deuxième année, une hausse salariale de 2,7% la première journée de la troisième année, ainsi que la protection des emplois syndiqués et le respect de l'ancienneté.

L'entente stipule également, et c'était là le cœur même de ce conflit, que le travail effectué par le personnel cadre ou par des sous-traitants ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des mises à pied ou de retarder le rappel au travail d'employés en disponibilité. Les affectations temporaires et permanentes du personnel, ainsi que les mises à pied et les rappels au travail, s'effectueront aussi dans le respect de l'ancienneté.

Accès à la retraite

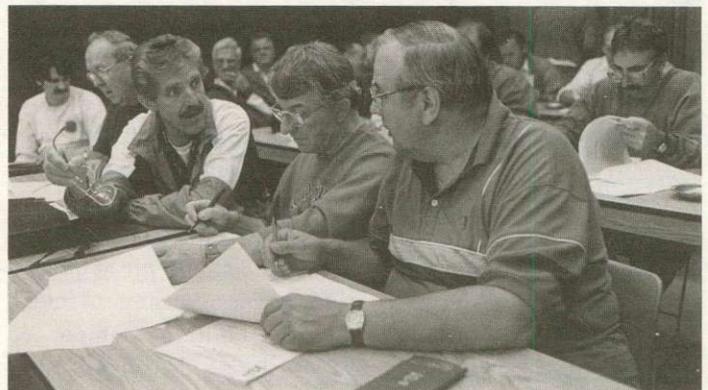
La perte de contrats et la «rationalisation» des opérations de la minoterie de la rue Mill font que le travail a repris avec 62 des 90 employés réguliers. La cinquantaine d'autres salariés qui n'ont pas été rappelés immédiatement pourront accéder à une retraite anticipée à compter de 59 ans, ou toucher des indemnités de départ équivalentes à 90 heures par année de service, ou encore s'inscrire sur la liste de rappel des remplaçants.

Le salaire horaire moyen passera de \$18.00 à \$18.50 l'heure d'ici vingt-quatre mois.

Dehors les scabs

Les scabs qui ont effectué le travail des grévistes durant le conflit seront congédiés et ne pourront être réembauchés pendant toute la durée de la convention collective.

Après plus de 15 mois de grève, on peut attribuer le déblocage des négociations à plusieurs facteurs, en premier lieu à l'opiniâtreté des travailleurs d'Ogilvie. Un scandale financier survenu cet été et qui a éclaboussé la haute direction de la maison-mère, la compagnie américaine Archer Daniels Midland (ADM), et le congédiement du directeur général qui a suivi, n'y sont peut-



Des travailleurs d'Ogilvie prennent connaissance de la recommandation de règlement déposée par les médiateurs, laquelle a été acceptée par 70% des membres présents à l'assemblée générale du 18 septembre.

être pas étrangers non plus. Mais pour le président du syndicat Claude Tremblay, il y a surtout le fait que «la compagnie s'est aperçue que la compétence ouvrière était en grève sur le bord du trottoir et qu'elle en avait absolument besoin.»

Loi antiscabs: Ottawa a flanché

«N'eût été des déficiences du Code fédéral du travail, qui ont permis à l'employeur de poursuivre sa production avec des scabs depuis le tout début de la grève, ce conflit aurait duré beaucoup moins longtemps», a pour sa part commenté le président de la CSN, Gérald Larose, après avoir pris connaissance des résultats du vote.

Malgré des engagements du

ministre canadien des Ressources humaines, Lloyd Axworthy, et de sa collègue du Travail, Lucienne Robillard, de déposer un projet de loi antibrisseurs de grève, Ottawa n'a toujours rien fait en ce sens. «Au-delà du règlement chez Ogilvie, l'enclassement dans le Code fédéral du travail de mesures semblables à celles qu'on retrouve depuis 1977 déjà dans le Code québécois du travail demeure un des objectifs prioritaires de la CSN», a rappelé Gérald Larose.

* Bill Sprague est ce représentant patronal qui refusait de négocier en français...

Plus que des techniciennes!

À la faveur de la réforme du réseau de la santé, les techniciennes de laboratoire veulent... sortir des laboratoires!

Jacinthe Pilon

Le rôle des techniciennes de laboratoire est en profonde mutation. Non seulement les hautes technologies font leur apparition dans leur milieu de travail, mais les compressions budgétaires dans le réseau de la santé les touchent aussi très durement. Confrontées à une importante réorganisation de leur travail, les techniciennes de laboratoire veulent avoir leur mot à dire...

Les techniciennes de laboratoire, membres du Syndicat professionnel des techniciennes médicales, ont profité de leur colloque, intitulé «*Le laboratoire médical: un dynamisme à renouveler*», qui s'est déroulé en juin, pour faire savoir au ministère de la Santé et des Services sociaux qu'elles veulent être partie prenante du processus de réorganisation de leur travail, effectué dans le cadre de la reconfiguration du réseau.

Pour la présidente du SPTM, Suzanne Clément, il est clair que les techniciennes de laboratoire doivent devenir «proactives» en proposant de nouvelles façons de faire.

Or, le gouvernement ne les consulte pas. Elles réclament un débat de fond afin d'évaluer globalement les changements auxquels elles doivent faire face et dégager des perspectives d'avenir en matière de soins de santé.

Pour des soins de qualité

De l'avis de Suzanne Clément, dans son approche actuelle, le ministère cible les laboratoires dans un seul but de rationalisation, d'un seul point de vue comptable. Les techniciennes de laboratoire veulent que le gouvernement tienne compte également de la qualité des services à la population. «*Cela implique qu'il faut*

protéger les emplois, réduire la précarité d'emplois, un phénomène qui prend de l'ampleur, et offrir une formation adéquate afin de répondre aux nouveaux besoins», affirme la présidente du syndicat.

D'autre part, toujours dans le but de maintenir la qualité des services, Suzanne Clément estime qu'il faut empêcher toute forme de privatisation des laboratoires qui entraîne le paiement de frais pour les patients. Non seulement l'augmentation de l'accessibilité des prélèvements s'avère néces-

saire, dit-elle, mais il faut aussi, entre autres, remettre en question la pratique médicale et le mode de rémunération des médecins.

Un rôle redéfini

Les techniciennes médicales croient qu'il faut revoir le type d'intervention qu'elles effectuent auprès du bénéficiaire, de même qu'auprès de l'équipe soignante.

L'enjeu est majeur, dit Suzanne Clément. En plus de leurs tâches traditionnelles, qui vont du prélèvement san-

guin aux résultats d'analyses, les techniciennes de laboratoire peuvent facilement intervenir à d'autres niveaux, élargir l'éventail de leurs actes médicaux.

La présidente du SPTM croit que les techniciennes de laboratoire devraient normalement être consultées lors de l'élaboration de divers protocoles d'utilisation des appareils hors laboratoire et faire le contrôle de qualité requis. «*De plus, les techniciennes de laboratoire devraient partager leur expertise médicale avec l'équipe soignante et les bénéficiaires.*»

Elle ajoute que les techniciennes de laboratoire ont aussi un rôle très important à jouer en matière de formation auprès de l'ensemble des intervenants. «*À l'intérieur d'un centre hospitalier, elles devraient être intégrées, par exemple, au sein des cliniques de diabète, des cliniques d'obésité ou encore dans le cadre de programmes d'antibiothérapies.*»

Les techniciennes de laboratoire sont convaincues que les menaces qui pèsent actuellement sur leur profession peuvent être transformées en occasions d'enrichir leurs tâches. Elles estiment qu'elles pourront assumer un nouveau rôle à l'intérieur de cette nouvelle dynamique de travail, compte tenu de leur expertise et de leur savoir-faire.

Suzanne Clément, présidente du SPTMQ-CSN



Reconnaître l'homéopathie pour en protéger les règles de l'art

86% des Québécois sont favorables à la légalisation des médecines alternatives, y compris l'homéopathie. Que le gouvernement cesse de faire l'autruche!

Jacinthe Pilon

Après les acupuncteurs, c'est maintenant au tour des homéopathes, membres du Syndicat professionnel des homéopathes du Québec (CSN), de livrer bataille pour obtenir la reconnaissance de leur pratique. Ils sont quelque 320 membres, majoritairement des non-médecins, à demander au ministère de la Santé et des Services sociaux de cesser de jouer à l'autruche et de faire enfin une place à l'homéopathie dans le réseau de la santé.

Les membres du SPHQ, appuyés par la Fédération des professionnels, professionnelles salariés et cadres du Québec de la CSN, ont interpellé le gouvernement alors qu'ils participaient, début septembre, au premier Congrès international d'homéopathie, à Montréal.

L'événement, tenu à l'initiative du Centre de techniques homéopathiques, a fourni l'occasion à près d'une vingtaine de médecins homéopathes d'Europe et des États-Unis, en plus des conférenciers québécois, de partager des cas cliniques qui leur ont fait découvrir l'efficacité de l'homéopathie.

Une formation adéquate pour protéger le public

La présidente du SPHQ, Claudine Larocque, a fait valoir que la reconnaissance de la pratique homéopathique aurait pour effet de la rendre plus accessible à la population, qui de plus en plus veut y avoir recours. Selon un sondage réalisé pour le ministère de la Santé et des Services sociaux, en effet, 86% des Québécois se disent favorables à la légalisation des médecines al-



Michel Kane, président de la FPPSCQ-CSN, et Claudine Larocque, présidente du SPHQ-CSN.

ternatives, y compris l'homéopathie.

Claudine Larocque estime que cette reconnaissance permettrait d'assurer davantage à la population une homéopathie de qualité, pratiquée selon les règles de l'art. «Un non-médecin qui a suivi les 1500 heures de cours, mis sur pied selon les normes du SPHQ, est plus compétent, en matière d'homéopathie, qu'un médecin qui ne possède pas cette formation et qui a recours à cette pratique pour soigner ses patients», affirme-t-elle. Cette opinion est partagée par de nombreux médecins qui pratiquent l'homéopathie à l'étranger et qui se disent impres-

sionnés par la formation dispensée au Québec.

Selon la présidente du SPHQ, différents intervenants du domaine de la santé, — médecins, infirmières, chiropraticiens, etc — prescrivent actuellement des granules homéopathiques alors qu'ils ne détiennent pas une formation complète pour ce faire. «La plupart de ces intervenants ont reçu en moyenne 70 heures de formation dispensée par les laboratoires qui fabriquent les granules, ce qui est nettement insuffisant.»

Débat juridique

En vertu de la législation actuelle, les homéopathes non-

médecins ne sont pas reconnus, en ce sens que leur pratique se trouve dans un vide juridique, ce qui peut donc mettre en péril, selon le SPHQ, l'assurance pour le public de recevoir des soins homéopathiques de qualité.

Le Collège des médecins du Québec s'oppose devant les tribunaux aux homéopathes, membres du syndicat, dans une cause-type pour pratique illégale de la médecine. Le litige est présentement devant la Cour d'appel. Un jugement doit être rendu en janvier.

Claudine Larocque déclare que le gouvernement a le pouvoir de légiférer et de mettre fin rapidement à tout ce débat juridique qui coûte inutilement de l'argent aux contribuables.

La présidente du SPHQ conclut que l'homéopathie a sa place dans le cadre du virage ambulatoire, au même titre que les autres médecines alternatives. Elle presse le gouvernement d'agir, estimant que nous devons nous diriger vers des solutions plus efficaces et plus efficaces pour les personnes qui n'ont pu être traitées de façon satisfaisante par la médecine traditionnelle.

BRIDGESTONE-FIRESTONE DE JOLIETTE

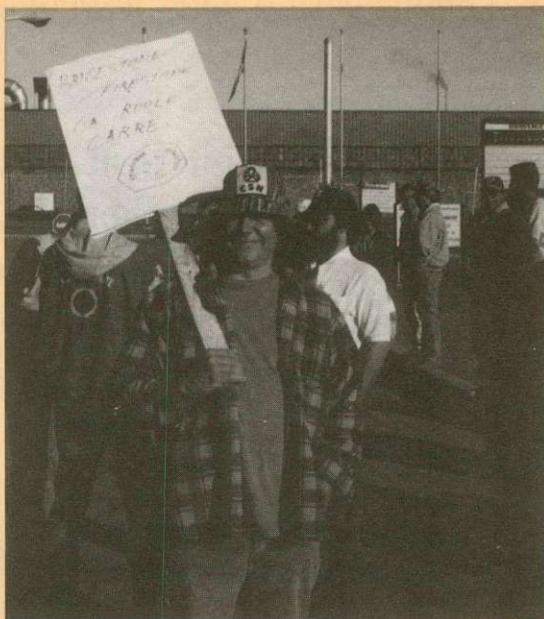
LES SYNDIQUÉS ATTENDENT LE RETOUR DE L'ASCENSEUR

Les 734 syndiqué-es de l'usine de pneus Bridgestone-Firestone, à Joliette, sont en conflit depuis le 22 août. Ils luttent pour obtenir une convention collective d'une durée de trois ans contenant des augmentations de salaire totalisant \$1.50 l'heure, l'amélioration du fonds de pension et du Régime enregistré d'épargne-retraite (RÉER), la création d'équipes de remplacement pour les congés de fins de semaine, la hausse du bonus de nuit de \$0.35 l'heure (depuis 1978) à \$2.00 l'heure, l'introduction d'une formule d'indexation salariale à partir de un cent par .20 d'augmentation de l'IPC plutôt que .26 comme c'est le cas actuellement, le maintien des cadences à trois milles à l'heure (plutôt que qua-

tre comme le demande l'employeur), la semaine de travail garantie (c'est-à-dire qu'un employé qui commence une semaine de travail soit assuré d'avoir son plein salaire, même s'il doit y avoir un manque de travail durant cette semaine), six congés personnels par année non rémunérés, etc.

À L'EMPLOYEUR DE FAIRE SES PREUVES!

Au cours des dernières années, les efforts des syndiqués de l'usine joliettaise se sont traduits par une augmentation de la productivité et une diminution des coûts d'opération. Entre 1986 et 1994, la production a fait un bond de 46 à 105,7 livres de caoutchouc/homme/heure. On a également réussi à réduire les coûts d'opération d'environ



Sur la ligne de piquetage de Bridgestone-Firestone, début septembre.

30%. Il serait normal maintenant que l'employeur retourne l'ascenseur, non? C'est ce que dit le président du syndicat Jean-Marie Bourret: «Les syndiqués veulent que la reconnaissance de

leurs efforts par l'employeur se concrétise dans la convention».

Bridgestone-Firestone est la propriété d'un entrepreneur japonais.

M.C.

ÉCO SOMMET
96

INSCRIVEZ-VOUS!

ÉcoSommet, organisme à but non lucratif dont la CSN est membre, vise la réalisation de projets concrets en matière de développement durable au Québec par la mise en place de partenariats entre différents secteurs d'activités et la diffusion des réussites dans le domaine. La CSN, qui contribue au financement d'ÉcoSommet, est aussi présente au Conseil des partenaires qui dirige l'organisme.

D'octobre à décembre, ÉcoSommet tiendra des audiences dans toutes les régions du Québec pour écouter les préoccupations régionales en matière de développement durable, recueillir les réussites qu'il pourra diffuser ensuite, et recevoir les projets que les intervenants de la région souhaiteraient voir se réaliser au cours des dix prochaines années.

Tous les organismes de la CSN sont conviés à y présenter leurs préoccupations et leurs projets. Le calendrier de la tournée vous parviendra sous peu.

Le point culminant d'ÉcoSommet sera le Sommet des 7, 8 et 9 mai à Montréal. Pour des informations supplémentaires: Robert Mercier, (514) 529-4955, ou (514) 529-4949 par fax. R.B.

GAZ MÉTROPOLITAIN

PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN EMPLOI DANS UN SECTEUR NON TRADITIONNEL

Gaz Métropolitain et son syndicat de 520 employé-es ont commencé la sélection des travailleuses et des représentants des minorités visibles qui seront embauchés, cet automne, grâce à l'implantation d'un «programme d'équité en emploi dans un secteur non traditionnel». L'entente survenue cet été entre l'employeur et le syndicat prévoit que cinq des sept postes de

préposés au réseau à combler cet automne seront ainsi réservés aux femmes et aux minorités visibles. Il en sera de même l'année prochaine.

Visiblement heureux de cette première, le porte-parole syndical, Fernand Valiquette, a fait le commentaire suivant: «Il s'agit d'une mesure très significative pour nous, puisque 70% des nouveaux emplois à l'exploitation du réseau seront

attribués à des femmes et à des membres de minorités visibles. Ainsi, les membres de notre syndicat ont démontré leur engagement à intégrer dans nos rangs de nouveaux membres qui donneront graduellement à nos effectifs une composition qui s'approche plus de celle de la société en général.»

Danielle Hébert, salariée du Comité de la condition féminine de la

CSN, a indiqué pour sa part qu'elle contribuera à développer, avec les parties, un programme de sensibilisation afin de faciliter l'intégration de ces nouveaux employés-es.

M.C.

FAITES LIRE
NOUVELLES
CSN



UNE PÉTITION POUR LA SANTÉ À MONTRÉAL

La Coalition montréalaise pour la défense des services sociaux et de santé a lancé la semaine dernière une pétition qui sera largement diffusée à Montréal. Cette pétition, qui sera déposée à l'Assemblée nationale plus tard, rappelle le danger que font courir les compressions annoncées par le ministre Rochon et la Régie régionale sur la qualité et l'accessibilité des soins de santé et des services sociaux à Montréal.

La semaine précédente, la coalition tentait d'obtenir une rencontre avec le caucus des députés péquistes de la région montréalaise afin de le saisir des problèmes qu'engendreraient les compressions sur les services à la population.

Des lignes de piquetage symboliques ont été dressées le 18 septembre devant les hôpitaux menacés de fermeture à Montréal. Il s'agit du Reddy Memorial, du Queen Elizabeth, de l'hôpital Bellechasse et de l'hôpital Sainte-Jeanne D'arc.

L.-S. H.

UNE VÉRITABLE MINE DE RENSEIGNEMENTS

On avait déjà une idée des transformations socio-économiques qui ont cours et de leurs répercussions dans les milieux de travail, plusieurs travaux de la CSN y étant consacrés. Mais aujourd'hui, la centrale a en main un instrument supplémentaire qui lui permet d'en mesurer la portée en même temps que l'impact sur l'action et la vie syndicales: il s'agit des résultats de la grande enquête qu'a menée avec la CSN le Groupe de recherche sur les transformations et la régulation du travail (GRT), composé de chercheurs du Département des relations industrielles de l'Université Laval et des HEC. Dans ses prochains numéros, *Nouvelles CSN* dévoilera plusieurs aspects de cette vaste recherche effectuée entre novembre 1994 et janvier 1995 dans les syndicats affiliés à la CSN.

Durant cette période, 2,009 questionnaires comprenant 57 questions ont été envoyés aux syndicats. Au total,

978 questionnaires ont été complétés et retournés, pour un taux de réponse de 48,7%, ce qui est tout à fait remarquable.

Cette recherche, véritable mine de renseignements, n'aurait pas été possible sans la précieuse collaboration des syndicats et de leurs officiers qui, en moyenne, ont mis 45 minutes pour compléter le questionnaire. L'équipe de chercheurs (Gregor Murray, Nicolas Roby, Stéphane Le Queux, Christian Lévesque) remercie ces militants, ainsi que tous ceux qui ont contribué à la réalisation de leurs travaux: les conseils centraux de l'Estrie, de Montréal et de Québec, Léopold Beaulieu, Michel Doré, François Lamarche, Gérald Larose, Pierre Paquette et Claude Rioux, l'équipe qui a assuré la saisie et le traitement informatique des données, de même que des universitaires et chercheurs de différentes universités.

T.J.

FER ET TITANE

LA GRÈVE A DURÉ DIX JOURS

Les 950 employés de l'usine QIT-Fer et Titane, à Tracy, ont repris le travail le 18 juin, après dix jours de grève. Ce jour-là, les commis-techniciens, les employé-es de bureau et les ouvriers de la production s'étaient prononcés, en grande majorité, en faveur des offres patronales. D'une durée de six ans, la nouvelle convention collective contient des augmentations de salaire totalisant en moyenne \$1.22 l'heure pour les trois premières années du contrat, un bonus de vie chère basé sur l'inflation canadienne, des garanties supplémentaires au chapitre de la protection des emplois, l'amélioration de la formule de prise des vacances (six semaines après 20 ans de service, plutôt que 22), l'amélioration des avantages sociaux (\$40,000 supplémentaires à l'assurance groupe) et la renégociation des clauses à incidence sala-

riale dans trois ans. Employeur et syndicat sont convenus de former un comité devant en arriver à une entente sur le recours à la sous-traitance.

Quant au projet de construction d'une usine de scories superconcentrées, la compagnie s'est engagée à ce que les em-

ploiés créés soient intégrés aux certificats d'accréditation existant. Dans l'hypothèse où ce projet de construction serait reporté ou retardé, la convention collective pourrait être d'une durée de trois ans, si les salarié-es le désirent.

M.C.

RÉCEPTION DE L'HÔTEL SHERATON DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE DE 20,75%

Les 20 employé-es de la réception de l'Hôtel Sheraton, à Montréal, se sont prononcés dans une proportion de 73% en faveur d'une première convention collective d'une durée de trois ans, du 1er juillet 1995 au 30 juin 1998. Ce premier contrat de travail contient des augmentations de salaire substantielles, totalisant 20,75% d'ici la fin de la convention collective. Le salaire a fait un bond de \$11.57 l'heure à \$13.40 l'heure lors de la signature de la convention collective, puis il grimpera à \$13.67 en juillet 1996 et à \$13.97 en juillet 1997. Les primes pour le travail effectué en temps supplémentaire seront versées après huit heures de travail, ainsi que pour les sixième et septième journées de travail consécutives. Les syndiqués ont également enregistré des gains au chapitre du Régime enregistré d'épargne-retraite. Employeur et employé-es verseront 2% chacun à Bâtirente (le REER des membres de la CSN). Les employé-es ont aussi obtenu des garanties d'emploi dans l'éventualité où leur patron ferait appel à la sous-traitance.

Les employé-es de la réception ont adhéré à la CSN en mai 1994. Le Syndicat des travailleuses et de travailleurs de l'Hôtel Sheraton (CSN) représente également les quelque 500 autres employés de l'établissement.

M.C.





LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

Laquelle des expressions suivantes n'est pas française?

- a) lancer une souscription
- b) lancer une collecte de fonds
- c) lancer une campagne de financement
- d) lancer une levée de fonds

Réponse: d. «Levée de fonds» est le calque de «fund raising».

Quel est le nom français du disque compact à lecture laser, à grande capacité de mémoire, qui stocke à la fois des textes, des images et des sons?

Réponse: DOC (disque optique compact). DOC est l'équivalent français du sigle anglais CD-ROM. On écrira D.O.C., DOC, Doc ou plus couramment doc.

Quel est le pluriel masculin de l'adjectif natal?

Réponse: natus. Il en va de même des composés périnataux, prénataux, postnataux, bien qu'on trouve, surtout dans les milieux médicaux: périnataux, prénataux, etc.

Qu'est-ce qu'un «chevalier d'industrie»?

- a) quelqu'un qui vit d'expédients
- b) un industriel qui a l'esprit d'entreprise
- c) un gros investisseur du secteur secondaire

Réponse: 1. Un chevalier d'industrie, c'est un individu sans scrupules qui vit d'affaires louches, d'escroqueries.

Une des phrases qui suivent contient une erreur de vocabulaire. Laquelle?

- a) conformément à l'entente, les deux parties...
- b) en vertu de l'entente, les deux parties...
- c) en accord avec l'entente, les deux parties...

Réponse: c. L'expression «en accord avec» est un anglicisme qui provient de «in accordance with».

Jacinte Pilon

1^{ER} OCTOBRE

JOURNÉE DES TECHNIQUES MÉDICALES

Le Comité des techniciennes de la FAS rappelle que c'est ce premier octobre qu'a lieu cette année la Journée des techniques médicales et invite les personnes concernées à souligner l'événement de diverses façons: dîner-causerie, café gâteaux, fleurs, billets de loterie, certificats cadeaux, etc.

L'objectif de la journée est évidemment d'amplifier la visibilité des métiers reliés aux techniques médicales et à cet effet, un stylo et une pochette affichant les couleurs et le logo des techniciennes seront distribués. Utilisez-les!

J.-P. P.

B IENVENUE

Accrédité

Le commissaire du travail Michel Marchand a accrédité cet été le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Eastern Die Casting — CSN pour représenter les 102 employés de cette usine de pièces moulées en aluminium située à Ville Saint-Laurent.

SUPERMARCHÉS

Un mois après avoir déposé une requête en accréditation à cet effet, le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Supermarché Maxi de Chicoutimi a été autorisé à représenter les 143 employés de ce marché d'alimentation propriété de Provigo, dont 95 provenant du Supermarché Héritage, fermé au début de juin.

Par ailleurs, les 25 employés du Marché IGA Perreault et Gélinas, situé à Saint-Luc, près de Saint-Jean-sur-Richelieu, ont résolu à l'unanimité de passer une entente de services avec la CSN. Ce qui leur a permis de rompre celle qu'ils avaient avec les TUAC de la FTQ et le duo Lapierre-Parent, à qui ils reprochaient notamment un manque de services flagrant.

ÉRABLE

La cinquantaine de personnes à l'emploi de la compagnie Turkey Hill, une entreprise de la région de Granby qui transforme et vend des produits de l'érable à travers le monde, se sont syndiquées cet été. À la CSN, évidemment.

POMPES SANITAIRES, FIN

Le Syndicat des travailleurs de Godin et Fils a déposé sa requête en accréditation auprès du ministère du Travail pour

représenter les 31 employés de l'entreprise du même nom, située au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Ces travailleurs oeuvrent dans le domaine du nettoyage industriel et du transport de produits toxiques. Les employés des deux autres compagnies de la région qui font concurrence à Godin et Fils se sont également syndiqués au cours des derniers mois.

DAVECO

La plupart gagnent le salaire minimum, les autres n'ont pas eu d'augmentation de salaire depuis trois ou quatre ans. C'est une des raisons qui ont poussé la dizaine d'employés des Agences Daveco, à Ville Mont-Royal, à se syndiquer. Leur travail consiste à assurer la vente en gros et la distribution de produits électroniques et audio-visuels à des commerces comme La Boutique et Du-moulin Électronique.

CHASSE ET PÊCHE

Sur notre belle Côte-Nord, où, comme on le sait, la chasse et la pêche sont quasiment une religion, les quatorze travailleurs de l'Association chasse et pêche Forestville Inc, l'organisme qui régit la ZEC Forestville et rivière Laval, ont décidé de porter collectivement leurs revendications concernant leur sécurité d'emploi et l'ancienneté en se syndiquant.

CHAMBRE IMMOBILIÈRE

Est maintenant accrédité le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Chambre immobilière du grand Montréal — CSN. Celui-ci regroupe 45 employés, lesquels en avaient assez de l'at-

mosphère de travail pénible qui s'était installée avec la nouvelle direction générale de l'organisme.

COMPTABLES AGRÉÉS

Le syndicat CSN qui représente les 40 employés de l'Ordre des comptables agréés du Québec a également été accrédité cet été.

GARDERIES

Les travailleuses de deux autres garderies ont joint les rangs du Syndicat des travailleuses et travailleurs en garderie de Montréal: elles sont vingt à la Garderie populaire Au Galop et treize à la garderie Les Petits futés.

CHARGÉS DE COURS

Le Syndicat des chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi a reçu l'autorisation de représenter désormais les superviseurs, les animateurs et les conseillers de stage ou de laboratoire d'enseignement, ce qui lui ajoute 138 nouveaux membres.

VAUDREUIL-DORION

Les villes de Vaudreuil et de Dorion ont récemment fusionné, suivant en cela l'exemple de plusieurs municipalités au Québec. Les treize employés manuels de Dorion étaient alors représentés par un syndicat affilié à la CSN tandis que les 40 de Vaudreuil l'étaient par le SCFP de la FTQ, section locale 1432. Le Commissaire du travail a donc ordonné la tenue d'un vote par lequel les travailleurs avaient à décider de quelle centrale syndicale ils voulaient faire partie. Ils ont choisi la CSN par une majorité de 60%.

J.-P. P.

REYNOLDS BAIE-COMEAU

30 ANS D'ENTÊTEMENT ET DE CONVICTION

De l'Union internationale de métal en feuille, local 275, (Sheet Metal Workers) au Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau de la CSN, les travailleurs de la Canadian British Aluminium, à Baie-Comeau, devenue la Société canadienne des métaux Reynolds, en ont mis du cœur et des énergies pour avoir un syndicat qui leur appartenait en propre. D'ailleurs, leur histoire reflète bien les qualités d'entêtement, de volonté et de conviction qui font que tout vient à point à qui sait attendre.

En écrivant *L'histoire du Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau* (CSN), Paul Côté, un travailleur de Reynolds Baie-Comeau aujourd'hui à la retraite, a remué 30 ans d'émotions et de souvenirs qui ne sont pas sans rappeler que les conditions de travail actuelles ont été chèrement gagnées à force de courage et de solidarité. De la toute première bataille livrée pour se débarrasser de l'union américaine et enfin avoir un syndicat autonome, dont les racines sont bel et bien au Québec, à toutes les autres luttes pour reconnaître la valeur du travail accompli, Paul Côté témoigne de la nécessaire action collective et syndicale en laquelle ont cru ces hommes pour en arriver à changer et transformer leur milieu de travail et de vie. Sans ces travailleurs acharnés et sans leur syndicat, Reynolds de Baie-Comeau, de même que la région, ne seraient pas tout à fait ce qu'elles sont aujourd'hui. Le livre est publié par le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau. T.J.

LE MARCHÉ INTERNATIONAL, RIEN DE MOINS

«Le choix du partenaire d'affaires de MIL Davie doit se faire d'abord et avant tout pour sa capacité de se positionner sur le marché international, a déclaré le président de la CSN, Gérald Larose, en conférence de presse le 21 septembre. *L'avenir du chantier et les emplois qui en dépendent passent par là.*»

Le président de la centrale se faisait ainsi le porte-parole des travailleurs du chantier ma-

ritime de Lévis qui, après avoir accepté une convention collective de six ans pour sauver l'entreprise, s'inquiètent de son avenir: le gouvernement québécois, qui en est propriétaire par le biais de la Société générale de financement, s'appête à privatiser le chantier.

L'absence de commandes en construction navale au Canada et au Québec obligeant les constructeurs à se tourner vers les marchés in-

ternationaux, le chantier maritime de Lévis doit viser la concurrence internationale, affirme le syndicat. Aussi, le nouveau partenaire que le gouvernement québécois retiendra devra-t-il investir les sommes nécessaires pour le moderniser afin de le rendre encore plus compétitif sur ce marché, celui de la réparation étant insuffisant pour faire vivre un chantier de cette ampleur.

M.C.

FLASH



VOTE D'ALLÉGÉANCE SYNDICALE À RADIO-CANADA LA CSN L'EMPORTE HAUT LA MAIN

C'est le Syndicat des journalistes de Radio-Canada (SJRC-CSN) qui l'a emporté pour représenter l'ensemble des employé-es de l'unité de négociation à la suite d'un vote décrété par le Conseil canadien des relations du travail en juin dernier. Le CCRT avait statué sur la fusion des unités de négociation à Radio-Canada. À la suite d'une campagne d'allégeance syndicale, le SJRC a obtenu la faveur de la

majorité absolue des membres votants dès le premier tour de scrutin avec 585 votes, contre 251 pour le Syndicat des employé-es de production du Québec et de l'Acadie (indépendant), et 127 pour le SFCP. Le nouveau syndicat passera de 500 à 1,500 membres et regroupera dorénavant tout le personnel

en ondes et le personnel affecté à la préparation des émissions. Le SJRC-CSN n'en sera pas à un premier changement. D'abord connu sous le nom de Syndicat général du cinéma et de la télévision, puis du Syndicat des journalistes de Radio-Canada, il changera à nouveau de nom.

M.L.

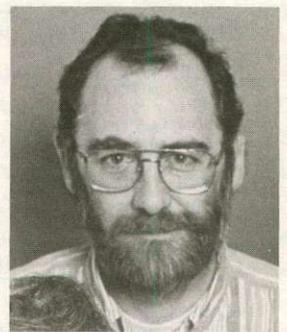
DÉCÈS DE JACQUES BOURDOUXHE

Notre camarade et ami Jacques Bourdouxhe est décédé cet été à l'âge de 49 ans, des suites d'une longue maladie.

Militant syndical de la première heure au Pavillon Albert-Prévost de l'hôpital du Sacré-Coeur, devenu par la suite vice-président du Conseil central de Montréal puis salarié de la FAS, Jacques laisse à tous ceux qui l'ont connu le souvenir d'un homme inconditionnellement engagé auprès des travailleurs, un homme profondément progressiste et humaniste, et dont l'intelligence énergique et la pensée politique remarquablement articulée ont bien servi le mouvement.

À sa compagne Christiane et à ses enfants Étienne et Guillaume, nous offrons nos condoléances les plus chaleureuses.

J.-P. P.



Souverainistes PARCE QUE syndicalistes

Enfin le référendum: il faut agir au ras du sol, dans les lieux de travail, dans les contacts avec nos proches.

Michel Rioux

C'est en insistant sur la capacité du peuple québécois de respecter les droits et les libertés et sur la tolérance et l'ouverture dont il a su faire preuve envers les minorités que le président Gérald Larose a lancé, le 13 septembre, à l'ouverture des travaux du Conseil confédéral à Québec, la campagne d'appui du mouvement en vue du référendum.

Au terme d'un discours qui a soulevé l'enthousiasme des quelque 200 délégué-es, Gérald Larose annonçait son intention de solliciter un renouvellement de mandat à la présidence de la centrale qu'il dirige depuis le 28 septembre 1983. «*Pour lever toute ambiguïté sur le sens de l'engagement de la CSN et de mon engagement personnel dans la campagne référendaire qui s'amorce*», a-t-il précisé.

Après avoir rappelé que, pour la CSN, la souveraineté du Québec faisait partie intégrante de son projet de société et qu'elle était une condition essentielle à sa réalisation, Gérald Larose s'en est pris au camp du NON «*qui n'a rien d'autre à proposer que le rangement du Québec, le classement du Québec, la banalisation du Québec.*» Il prévient: «*Ils vont jouer sur la peur et tenter de nous culpabiliser.*» Dans ce sens, a-t-il dit, notre engagement en est un à titre

de citoyens, mais aussi de syndicalistes.

Insistant sur le fait que la CSN détenait tous les mandats pour s'engager à fond dans la campagne, le président a dit sa conviction qu'il faudra agir au ras du sol, dans les lieux de travail, dans les contacts avec nos proches. La CSN, avec sa formidable organisation de permanents, de militantes et de militants oeuvrant dans toutes les régions, peut faire la différence, estime Gérald Larose. Une structure CSN, dans les syndicats et dans les comités, est en place pour soutenir la mobilisation.

Par ailleurs, la FAS, dont le Conseil fédéral avait suspendu au printemps l'appui à la souveraineté, et la FNEEQ, dont les membres dans les cégeps étaient en grève la journée même du débat au Conseil confédéral, sont intervenues pour exprimer leur position.

Le président de la FAS, Louis Roy, a déclaré qu'au pro-

chain conseil de la FAS, «*on va inviter les syndicats à appliquer l'ensemble des décisions de la confédération sur la question de la souveraineté du Québec. On pense qu'on peut vivre avec la décision de travailler pour la souveraineté à l'intérieur des Partenaires. Ce qu'on veut, c'est que nos syndicats et nos membres comprennent qu'il faut dire OUI et travailler dans le sens indiqué par la CSN. La souveraineté, c'est une chose. Le démantèlement du réseau, on va continuer de s'en occuper après le référendum*», a-t-il indiqué.

Quant au secrétaire général de la FNEEQ, Pierre Patry, il a précisé que sa fédération «*n'avait pas de difficulté à adopter la proposition soumise au Conseil, mais vous comprendrez que pour l'enthousiasme dans les syndicats, cela dépendra du résultat des négociations. Nous appuyons la souveraineté mais nous nous démarquons du PQ sur la question de l'éducation.*»

Gérald Larose sera à nouveau candidat



«*Pour lever toute ambiguïté sur le sens de l'engagement de la CSN et de mon engagement personnel dans la campagne référendaire*», Gérald Larose a informé le Conseil confédéral, qui lui a fait une longue ovation, de son intention de se présenter de nouveau à la présidence de la CSN au congrès de mai 96.



Avec ses militantes et militants oeuvrant dans toutes les régions, la CSN peut faire la différence au référendum, estime Gérald Larose.