

La CSN,
la première centrale
syndicale québécoise
accessible par Internet:

<http://www.accent.net/csn>

nouvelles



6 OCTOBRE
1995
NUMÉRO
397



Alcan de Shawinigan

**Et le retour d'ascenseur,
c'est pour quand?**



Cégeps:

c'est un non-sens patronal qui bloque tout



Lâchez pas!

Il faut se rendre à l'évidence: il y a une masochiste qui sommeillait chez madame Lucienne Robillard, ci-devant — et pas tellement — ministre du Travail à Ottawa. Une ministre du Travail qui a en effet trop de jobs de bras à faire sur le front référendaire pour remplir ses engagements ministériels. Ce qu'elle aurait pu faire en présentant, par exemple, une loi anti-scabs qui aurait mis fin au statut de citoyen de seconde zone qui frappe les travailleurs et travailleuses ayant le douteux privilège d'oeuvrer sous l'empire du code fédéral du travail.

Qu'on en juge! En dépit de tous les problèmes qu'ils ont causés au camp du NON; malgré la tourmente dans laquelle ils ont plongé leurs alliés fédéralistes; après la colère soulevée dans la population par leurs déclarations incendiaires, madame Lucienne Robillard n'en démord pas: elle continue, avec un acharnement qui fait du bien à la cause du OUI, à «*exhorter les gens d'affaires à s'impliquer dans la campagne référendaire.*» Non seulement elle ne trouve pas que ses alliés du camp de l'argent sont trop encombrants, elle insiste. Elle en redemande.

L'appel a été solennel, au Buffet Crystal où était réunie la Chambre de Commerce de Saint-Laurent.

«*Il y a des moments dans l'histoire où nous devons prendre la parole et énoncer clairement nos convictions. Ce devoir, vous devez le remplir*», a clamé la ministre, drapée dans cet air solennel et cette pose hiératique qui commencent à taper sur les nerfs de plus d'une et d'un.

Madame Robillard ne cherche pas midi à quatorze heures avant de rappeler aux hommes d'affaires pourquoi ils devraient intervenir dans la foulée des Beaudoin, des Bélanger et des Garcia: «*Vous, plus que tout autre, pouvez témoigner des avantages de la fédération canadienne. Le Québec et le Canada comptent sur vous.*»

Ça, on le savait!

Il y a même une certaine indécence à le rappeler aussi ouvertement, que le système fédéral a été bon pour les hommes d'affaires.

À un journaliste qui lui demandait récemment si l'absence d'hommes d'affaires de calibre dans le camp du OUI l'inquiétait, Gerald Larose répondait: «*Vous savez, on a une certaine habitude de ne pas les avoir de notre côté. Nous ne nous sentons pas orphelins pour autant...*» Il poursuivait en disant: «*De toute façon, il n'y a pas tellement d'exemples, dans l'histoire de l'humanité, où les hommes d'affaires aient été des fers de lance dans le combat pour la libération des peuples.*»

Voilà!

Car s'il y a une donnée qui transcende tous les sondages, une évidence qui demeure aussi avérée que celle de Galilée au sujet de la rotation de la terre, qui ne s'est jamais démentie depuis le temps que s'est ouvert le débat sur l'avenir du Québec, c'est que le camp des riches, aussi inexorablement que le soleil se lève à l'est, se retrouve du côté d'Ottawa.

À chaque élection, à chaque débat, à chaque référendum, depuis plus de trente ans, on retrouve du côté qui n'est pas le nôtre les possédants de tous genres: banquiers, gens d'affaires,

Conseil du patronat et autres défenseurs d'un système qui les sert.

De l'autre côté — du nôtre —, à chaque fois qu'est remis en question l'avenir du Québec, on retrouve l'immense majorité des organismes voués à la défense et à la promotion du monde ordinaire: centrales syndicales et syndicats, groupes populaires et communautaires, écrivains et artistes.

Pourquoi? Parce que si ce système sert bien les premiers, nous, il nous dessert.

CQFD.



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

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

Photographes

Alain Chagnon
Michel Giroux
Hélène Rochon

Caricaturiste

Garnotte

Impression

Les travailleurs et travailleuses syndiqués CSN de L'Imprimerie L'Eclaireur 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.

Et le retour d'ascenseur, c'est pour quand?

Aussi surprenant que cela puisse paraître, c'est l'employeur qui a mis de l'avant l'implantation du travail en équipe, dans cette vieille usine du géant de l'aluminium. Et ça marche, ça marche même très bien! Mais les travailleurs ont hâte que leurs efforts soient récompensés en espèces sonnantes et trébuchantes.

Lucie Laurin

À l'usine d'aluminium Alcan, à Shawinigan, un nouveau directeur, arrivé fin 1991, avait coutume de dire que l'aluminium, ça ne se fait pas dans les bureaux. Ayant compris que miser sur les travailleurs demeure le meilleur moyen d'accroître la productivité d'une entreprise, il voulait instaurer le travail en équipe.

Le syndicat avait boycotté les programmes de qualité totale et d'amélioration continue que la direction avait tenté d'imposer durant la décennie 1980. Cette fois, pourtant, il considéra avec intérêt la nouvelle proposition de l'employeur. L'usine, construite en 1941 à des fins militaires, était devenue vieillotte; si rien n'était fait pour la retaper, elle fermerait ses portes dans une décennie ou deux, portant un sérieux coup à l'économie de la région. La proposition patronale lui apparaissait un moyen de sauver à la fois l'usine et la région.

«L'assemblée générale a adopté très majoritairement la réorganisation du travail, explique Laurent Cossette, président du syndicat affilié à la Fédération de la métallurgie. Mais plusieurs réticences se sont manifestées: des travailleurs flairaient un piège et craignaient de se faire avoir. D'autres s'opposaient au changement parce qu'ils étaient habitués à la culture hiérarchique, plus reposante, moins stressante.»

Mais ce sont les cadres qui résistent le plus à des transformations qui les affectaient. Par exemple: tandis que dans

le secteur de l'électrolyse, les changements technologiques faisaient passer le nombre de syndiqués de 150 à 140, l'implantation de l'autonomie y faisait diminuer le nombre de cadres de 27 à 13 et changeait considérablement leur description de tâche. La fonction de contremaître disparaissait complètement pour être remplacée, dans certaines équipes, par celle de coordonnateur, la-

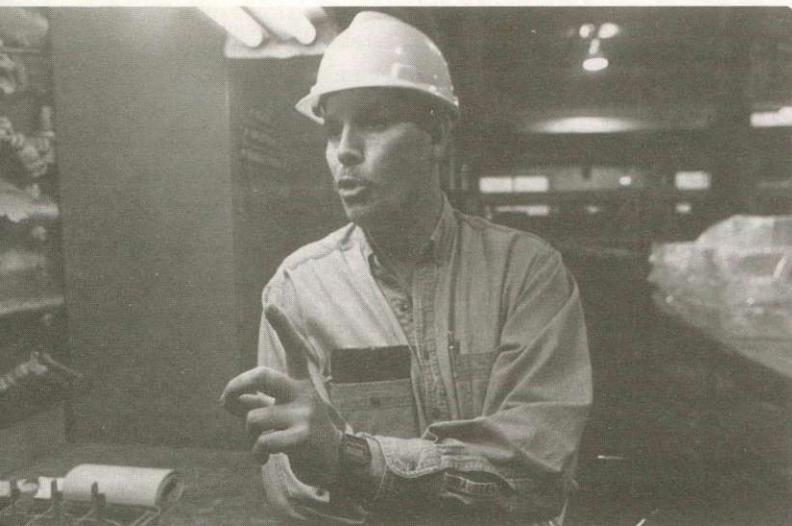


Laurent Cossette, président du syndicat: «Le travail en équipe, ça a servi à humaniser les postes de travail. Les gens peuvent utiliser leurs talents et leur cerveau. C'est moins frustrant que recevoir des ordres.»

quelle consistait à voir aux communications au sein des équipes et au fonctionnement de divers comités. À long terme, les coordonnateurs non syndiqués sont appelés à disparaître le jour où l'habitude de fonctionner en équipe sera solidement implantée.

René Boulanger, l'un de ces coordonnateurs, n'a pas hâte à





René Boulanger

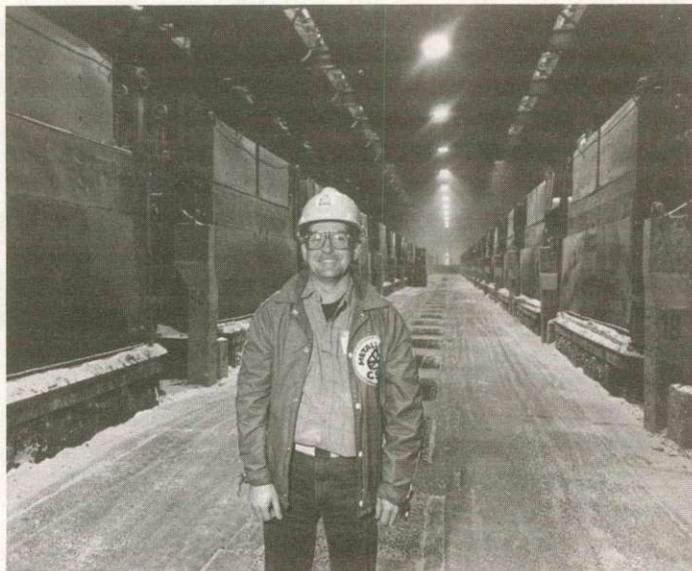
ce jour-là, tout en sachant qu'une réorganisation réussie y mène obligatoirement. Il préfère de beaucoup sa nouvelle description de tâches aux relations conflictuelles d'autrefois. Comme beaucoup d'autres, il a appris. *«Il faut que personne ne sorte perdant dans tout ce processus, explique-t-il. Par exemple, s'il y a un problème, un bris, il ne faut jamais blâmer le travailleur qui a pris la décision. Il faut discuter. La manière de passer un message, ça s'apprend!»*

Au rythme de chacun

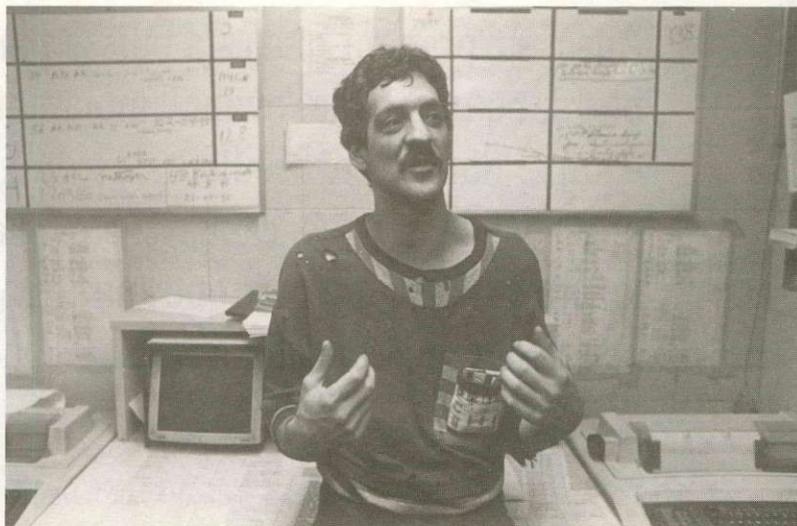
Les travailleurs ont également bénéficié d'une formation. Une formation technique, d'abord, visant à les familiariser avec le procédé afin qu'ils soient en mesure de prendre des décisions. *«Ils sont suffisamment autonomes maintenant pour décider d'arrêter les cuves lorsqu'ils jugent que la qualité laisse à désirer»,* explique Laurent Cossette. Une formation supplémentaire leur a aussi été dispensée pour les interventions concernant les accidents de travail, l'entre-

tien des machines et le rappel des employés.

Le travail en équipe a été instauré graduellement, en respectant le rythme des gens. On a commencé, en 1992, par la relève de nuit à la salle de cuves 104. Entre octobre 1992 et avril 1993, les équipes furent implantées dans les autres cuves, puis dans les services à l'électrolyse. En mars 1995, on passait au centre de coulée et, à l'été suivant, on faisait une percée chez les gens de métier



«Les travailleurs sont suffisamment autonomes maintenant pour décider d'arrêter les cuves lorsqu'ils jugent que la qualité laisse à désirer.»



Denis Cloutier

en implantant le travail en équipe chez les travailleurs de la mécanique automobile.

Les équipes n'ont pas toutes la même taille: dans les salles de cuves, ce sont de petites équipes autonomes de quatre personnes, tandis qu'au centre de coulée, où d'importants changements technologiques sont en voie de se réaliser, les travailleurs sont regroupés par équipes de dix avec un coordonnateur non syndiqué.

Les preuves sont faites!

L'employeur n'a pas eu à regretter son initiative: à compter de 1992, le rendement de l'usine est passé de 89% à 92%! *«Ce qui nous aide à être plus efficaces, c'est l'esprit d'équipe, explique Denis Cloutier, opérateur siphonneur. On s'entraide maintenant, tandis qu'autrefois, quand un problème se présentait, le gars restait tout seul avec!»*

Même son de cloche chez Yves Déry, mécanicien au département de l'automobile. *«Auparavant, il y avait des temps morts qui pouvaient durer longtemps, dit-il. Aujourd'hui, un travailleur qui agirait comme ça se ferait haïr par son équipe! De plus, ajoute-t-il, on a développé le réflexe de vérifier les prix. Avant, on prenait ce qui nous arrivait sans regarder. S'il y avait une erreur, on mettait la marchandise dans un tiroir, et on préparait une autre commande. Aujourd'hui, on la retourne.»* Les mécaniciens calculent que ces nouvelles pratiques ont permis d'économiser \$125,000 sur l'entretien la première an-



Yves Déry

née. À cela, ils ajoutent le salaire du contremaître, et concluent que le travail en équipe permet de faire de bonnes économies.

Des bémols

La réussite d'un tel projet, cependant, est affaire de patience. Il faut compter un certain temps avant que chacun n'adhère à la nouvelle organisation du travail et accepte le partage des responsabilités individuelles et collectives. Ainsi, l'enthousiasme n'a pas

encore gagné la majorité des gens de métier. Certains se montrent même carrément réfractaires, tels ces quatre mécaniciens qui, interrogés sur la question, ont identifié ce qui leur apparaissait comme de sérieux inconvénients au travail en équipe. *«Trop de responsabilités: tout régler entre nous, les vacances, les avantages sociaux!»,* ont-ils dit. *«S'il manque quelqu'un, impossible de faire appel à d'autres départements, il faut s'arranger. Et même pas de reconnaissance avec ça, même pas d'augmentation de salaires!»*

C'est aussi ce que pense Jacques Chrétien, un autre mécanicien. Pour lui, les gens ne sont pas prêts: *«Il nous manque encore de la formation, dit-il. Pour que ça fonctionne, il faut que tout le monde soit sur la même longueur d'onde.»* Tout comme ses collègues, il craint une surcharge de travail et de pression. *«Il y a aussi ceux qui ne sont pas consciencieux: ce sont les autres qui sont pognés avec, et obligés de faire leur job»,* dit-il.



Le fait de s'être réapproprié son travail, de se sentir responsable et respecté, procure beaucoup de satisfaction.

Et la suite?

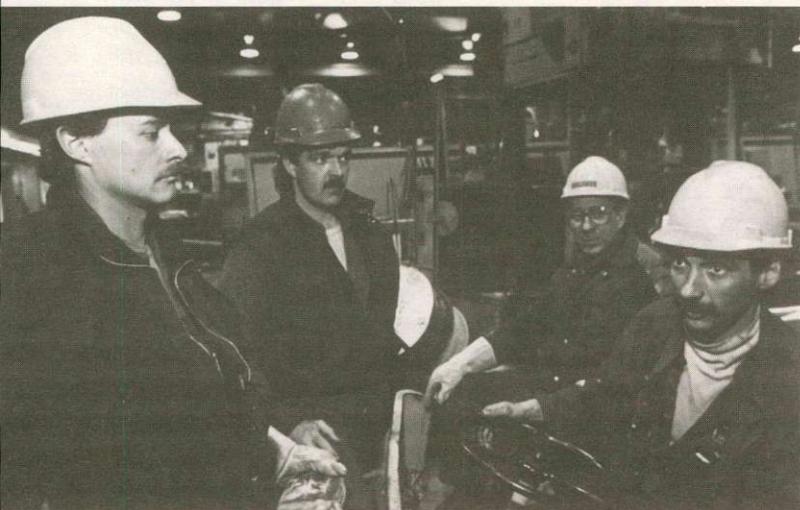
Mais si l'on travaille déjà en équipe semi-autonome ou autonome, tant aux cuves qu'au centre de coulée ou chez les mécaniciens, on ne voudrait pas revenir en arrière. Le fait de s'être réapproprié son travail, de se sentir responsable et respecté, procure beaucoup de satisfaction. *«On touche à tout, reprend Yves Déry. On commande les pièces, on les reçoit. On reçoit les clients. On entre les données budgétaires dans l'ordinateur. Le travail est plus intéressant. On a beaucoup plus de liberté qu'avant dans notre travail.»*

«On fait plein d'affaires, on est des modèles, ajoute-t-il. Malheureusement, tout cela ne nous apporte aucun avantage salarial.» L'absence de reconnaissance de la part de l'entreprise constitue en effet un sujet de frustration pour les mem-

bres des équipes, qui ont acquis de la formation et ont vu leurs responsabilités s'accroître. *«Attendez aux négos!»,* répond l'employeur.

Certaines choses sont acquises, d'autres sont en voie de l'être. Mais il est certain qu'après avoir reçu des travailleurs une réponse enthousiaste dont il perçoit déjà les bénéfices, l'employeur devra se montrer conséquent avec ses propres engagements et comprendre qu'il doit, lui aussi, fournir à leur projet commun les conditions qui lui permettent de progresser.

Quand on modifie à ce point l'ordre des choses, ce genre de problème surgit fréquemment. D'ailleurs, des problèmes à résoudre, il y en aura toujours. La mise sur pied d'une équipe, sa consolidation, son évolution, ça n'est jamais terminé.



«Pour que ça fonctionne, il faut que tout le monde soit sur la même longueur d'onde.»

Il y a eu tricherie quelque part

Michel Crête

Le 14 août, les 1300 employé-es de la restauration, de la sécurité et de l'unité générale de l'établissement de jeu de l'île Sainte-Hélène ont été forcés de mettre un terme à leur grève amorcée sept semaines plus tôt et de retourner au travail. Parce que quelques jours plus tôt, le ministère de la Concertation et de l'Emploi avait répondu favorablement à la requête de la direction du Casino de Montréal de nommer un arbitre avec pouvoir d'imposer le retour au travail, puis une première convention collective. M^e Denis Tremblay est l'arbitre qui a hérité de la tâche; il est assisté par un assesseur patronal, Clément Richard, et un assesseur syndical, Maurice Sauvé, adjoint au comité exécutif de la CSN.

Rappelons que c'est après six mois de négociations infructueuses, le 29 juin, que les dirigeants du Casino — une filiale de Loto-Québec — ont déclenché les hostilités en décrétant un lock-out parce que les employés exerçaient des moyens de pression dits «de visibilité», dont le port d'uniformes non réglementaires. Des moyens de pression qui, précisons-le — car c'est révélateur de l'intérêt que portent les administrateurs du Casino aux deniers publics —, n'empêchaient pas du tout le bon fonctionnement de leur business.

On connaît la suite. Plutôt que de négocier de bonne foi et avec diligence en conciliation, ignorant les compromis syndicaux, dont un compromis majeur sur la réduction de la semaine de travail, rejetant du

revers de la main la proposition syndicale de médiation spéciale, et restant de marbre devant les pertes subies par la maison de jeu de l'État québécois (\$40 millions), la direction du Casino de Montréal a préféré avoir recours à l'arbitrage obligatoire.

Les revendications

Les syndiqué-es du Casino revendiquent, pour 900 d'entre eux (sur 1,300), la réduction, avec compensation salariale, de la semaine régulière de travail de 40 heures réparties sur cinq jours à 38 heures réparties sur quatre jours. «Il s'agit d'une semaine de 38 heures travaillées, 38 heures payées», de préciser le président du syndicat, Yves Veillette. C'est donc dire que le syndicat a abandonné sa demande initiale de compensa-

L'été durant, les médias ont fait leurs manchettes du conflit de travail au Casino de Montréal. On ne peut certes pas dire, cependant, qu'ils ont été une source fiable pour se renseigner sur la question, ayant choisi d'emboucher ouvertement les trompettes alarmistes et démagogues du discours patronal sur la revendication de la semaine de quatre jours. Semaine de quatre jours qui, il est bon de le souligner, existe depuis une vingtaine d'années dans certains de ces mêmes médias...

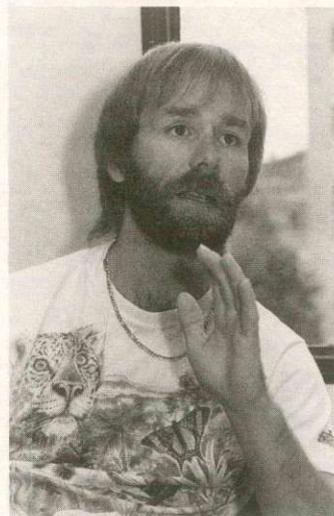
tion salariale pour le transport en navette et le temps nécessaire pour revêtir les uniformes de travail.

Parmi les autres demandes importantes, citons celles concernant l'administration, par le syndicat, des régimes d'assurance collective et de retraite, des augmentations de salaire variant, pour un contrat de trois ans, de 2 à 7% selon les différentes classifications, l'ancienneté, l'exercice de la vie syndicale sur les lieux de travail, la formation professionnelle, des primes pour le travail de soir et de nuit, la protection de l'emploi en cas d'introduction de changements technologiques et de recours à la sous-traitance, la reconnaissance professionnelle du sta-

tut des agents de sécurité, la reconnaissance des pourboires comme comme faisant partie du salaire régulier, la santé-sécurité au travail, etc.

Que d'inepties!

Durant le conflit, un bon nombre de bien-pensants et d'éditorialistes ont féroce-ment attaqué la demande de réduction du temps travail mise de l'avant par le syndicat. Certains ont même laissé entendre que cette revendication avait été «imposée d'en haut» par la CSN. Dans une lettre adressée aux quotidiens cet été, le secrétaire général de la centrale, Pierre Paquette, a mis, à ce propos, les points sur les i: «C'est se méprendre que de croire que 1,300 personnes composant ce syndicat se feraient influencer de telle sorte pour devenir porteuses d'une stratégie quelconque. Pour penser une chose pareille, il faut ignorer le fonctionnement des syndicats à la CSN. Chaque syndicat est autonome et prend ses décisions démocratiquement en assemblée générale. La CSN et ses organismes conseillent, n'imposent jamais. Ce sont les travailleuses et les travailleurs syndiqué-es du Casino qui ont eux-mêmes, comme c'est l'habitude à la CSN, décidé de mettre leurs priorités de revendications pour cette négocia-



Yves Veillette



Vue aérienne d'une fort originale manifestation des syndiqués en lock-out du Casino de Montréal, au mois de juillet.

tion. Avant de déposer le projet de convention collective, il y a eu une vingtaine d'assemblées départementales au cours desquelles les travailleuses et les travailleurs ont clairement indiqué leur volonté d'obtenir la semaine de quatre jours.»

À ceux qui, comme l'ineffable député libéral André Bourbeau, ont eu le culot d'affirmer que la CSN menait au Casino de Montréal une «bataille idéologique» dans le but d'étendre la semaine de quatre jours à tout le secteur public, le président de la CSN, Gérald Larose, a répliqué, en

conférence de presse le 3 août: «Au-delà du caractère pour le moins fantaisiste et fictif de cette assertion, nous répétons que cette revendication constitue uniquement une réponse à des conditions de travail particulièrement difficiles subies par une partie des membres du syndicat et que cette réponse, de la façon dont nous la formulons, permettrait non seulement d'améliorer le service à la clientèle, mais aussi au Casino de faire davantage de profits.»

Création de 120 emplois

En plus de se traduire par

la création de quelque 120 emplois, cette demande est également importante «parce qu'elle améliorerait la qualité de vie au travail de ces personnes», a expliqué le président Larose, rappelant que les syndiqué-es «travaillent dans un environnement extrêmement bruyant et stressant, conçu pour accueillir le tiers des visiteurs qui s'y rendent chaque jour.»

«La semaine de quatre jours va nous permettre d'améliorer nos conditions de travail et de vie familiale, en ce sens que nous aurons une journée sup-

plémentaire pour accomplir nos tâches familiales et nous remettre du stress que nous subissons», explique le président du syndicat, Yves Veillette.

Où est le «scandale»?

Sur les revendications concernant les avantages sociaux, Gérald Larose a expliqué qu'il est tout à fait normal que le syndicat contrôle le plan d'assurances collectives et la caisse de retraite, auxquels les syndiqués contribueront pour plus de 50%: «Nous pensons qu'ils est tout à fait normal et logique que le principal payeur soit aussi celui qui contrôle l'utilisation de son argent.»

Quant à la demande syndicale sur la formation professionnelle, il a affirmé qu'elle «ne fait qu'inscrire à la convention le principe de la loi défendue par la ministre Harel sur la question, à savoir que l'employeur constitue un fonds composé de 1% de la masse salariale et que ce fonds soit géré paritairement par les parties.»

À l'intention des démagogues et des dénigreurs des revendications du syndicat, le président de la CSN a conclu: «Nous ne trouvons rien de scandaleux à ce que des travailleuses et des travailleurs cherchent à améliorer leur qualité de vie au travail.»



Les officiers des trois syndicats en conflit au Casino de Montréal, en compagnie de leurs conseillers syndicaux.



Rénovation

La CSN-Construction à la reconquête de ses droits

Marc Laforge

La CSN-Construction se donne comme mandat de reconquérir dans le secteur de la rénovation ce que les lois ont enlevé aux vrais travailleurs de la construction, ce que les lois leur ont coûté en termes de pertes d'emplois.

Olivier Lemieux

Réunis fin septembre à Chicoutimi pour le troisième congrès de la fédération, les travailleurs de la CSN-Construction ont appuyé l'orientation visant à récupérer leurs droits dans le secteur de la rénovation résidentielle. «On ne peut pas espérer une réelle reprise à court terme de la construction neuve dans le secteur résidentiel. Nous allons continuer de faire de la création d'emploi notre priorité, clame le président de la CSN-Construction, Olivier Lemieux. Mais entre-temps, il faut récupérer ce qui nous a été enlevé par les lois depuis 1988.» En fait, les travailleurs sont prêts à accepter qu'un propriétaire exécute lui-même ses travaux. Mais s'il doit y avoir embauche, ils veulent que le travail soit fait par de vrais travailleurs.

Programme d'aide à l'habitation

La voie de la rénovation est certes la bonne dans le contexte. Québec, de son côté, a annoncé un programme d'aide à l'habitation de 100 millions de dollars. Une première tranche de 50 millions pour les propriétaires servira à couvrir les intérêts pour des travaux d'au moins 4,500 dollars; l'autre tranche permettra aux villes de rénover leurs vieux quartiers. «L'effort, quoique louable, apparaît modeste pour les villes. Les 50 millions risquent



Gérald Larose, à l'ouverture du congrès, est venu apporter l'appui de la centrale aux travailleurs de la construction. «Vous avez dû lutter à plus d'une reprise pour conserver vos droits. On vous a souvent testé dans le but de créer des brèches ailleurs. Vous avez toujours su résister.»

de disparaître rapidement. La ville de Montréal, par exemple, à elle seule pourrait bien s'accommoder d'une bonne partie de ce montant en raison de l'âge de ses stocks de logements», affirme le président de la CSN-Construction.

La CSN-Construction est par ailleurs en accord avec le critère d'admissibilité au programme d'aide. Les travaux devront être exécutés par un entrepreneur licencié afin d'éviter le travail au noir. «Nous aimerions cependant nous assurer que ce critère comprend également l'embauche de travailleurs possédant leur carte de compétence.»

Un pays à bâtir

Les membres de la CSN-Construction ont d'autre part réitéré leur appui à la souveraineté du Québec. Forte d'un mandat à 80%, obtenu auprès de ses membres lors d'un référendum en 1990, la fédération a renouvelé son adhésion à la cause souverainiste. Olivier Lemieux invite les travailleurs de la construction à se rappeler l'entente Québec-Ontario sur la mobilité de la main-d'oeuvre, qui n'accorde pas la même réciprocité aux travailleurs québécois, ou encore les coupures Axworthy dans l'assurance-chômage. «Cela est

suffisant pour se convaincre de voter OUI.»

Des années difficiles

Les congressistes ont eu l'occasion de faire le bilan des trois dernières années dans l'industrie, les pires que les travailleurs aient connues au cours des 25 dernières années. Négociations ratées en 1993, au cours desquelles la FTQ et le Conseil provincial des métiers pensaient pouvoir négocier et régler sans la CSN, imposition de la loi 142, l'anémie la plus totale dans le secteur résidentiel. «Malgré les coups durs, nous avons tenu bon, nous avons prouvé que nous étions capables de nous tenir debout. Nous allons continuer à bâtir ensemble!», a conclu Olivier Lemieux.



La présidente du Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Rosanne Tétéault, a accueilli les congressistes.

La négo dans les cégeps C'est un non-sens patronal qui bloque tout

Maroussia Kishka

À l'occasion de la journée mondiale des enseignantes et des enseignants, les profs de cégeps ont débrayé massivement pour dénoncer l'étroitesse d'esprit et l'approche à courte vue du ministre de l'Éducation Jean Garon et de la Fédération des cégeps, l'organisme patronal qui regroupe les directions des collèges. Les enseignant-es se butent systématiquement à leur refus de reconnaître la valeur réelle des efforts qu'ils sont prêts à consentir, sans ajout de ressources, pour augmenter le taux de réussite scolaire des étudiants.

« Le gouvernement a demandé aux organisations syndicales de travailler à revoir l'organisation du travail dans le secteur public pour mieux répondre aux besoins et en même temps générer des économies. La proposition des profs va dans ce sens. Mais le ministre de l'Éducation semble incapable de vision. La seule perspective d'avenir qui l'intéresse est celle de couper dans les salaires ou dans les emplois. Nous demandons au premier ministre de lui venir en aide », a déclaré le président de la CSN, Gérald Larose, qui prenait la

parole au rassemblement de l'enseignement collégial organisé par la CSN et la FNEEQ au Centre municipal des congrès de Québec, où plus de mille profs se sont rendus après avoir manifesté dans les rues de la capitale.

Miser sur le soutien et l'encadrement

Au cours des dernières années, des enseignant-es ont pris l'initiative de mettre sur pied des activités collectives de soutien et d'encadrement pour leurs étudiant-es qui éprouvent des difficultés dans

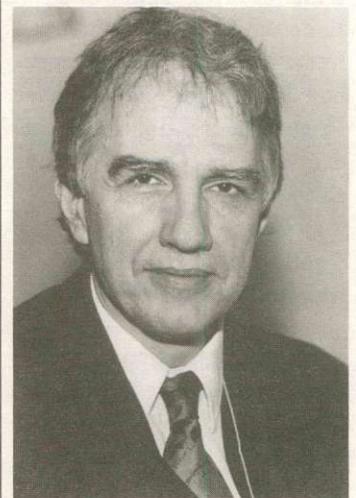
leurs études, tels que des centres d'aide en mathématiques. S'inspirant de ces expériences, la FNEEQ a proposé de les généraliser sur l'ensemble du réseau collégial, sans même ajouter de nouvelles ressources pour les réaliser. Mais la partie patronale veut quand même couper les 125 ressources enseignantes déjà allouées à l'encadrement des étudiants depuis les dernières négociations, en 1989. Ces ressources, soulignons-le, n'ont pas augmenté depuis 89, malgré que le nombre d'étudiants, lui, ait grimpé de 20%. « Nous proposons d'augmenter nos efforts pour pallier à ce manque de ressources et la partie patronale nous répond qu'elle veut les couper. C'est un non-sens », s'exclame le président de la FNEEQ, Oliva Bouchard.

Selon les données du ministère de l'Éducation, les étu-

dians qui réussissent leurs études aux programmes pré-universitaires prennent en moyenne un semestre de plus que le temps prévu. Ceux inscrits aux programmes techniques ont besoin en moyenne d'une demi-session de plus.

\$100 millions de plus

Or, le coût moyen annuel d'un étudiant au collégial est de 7,000 dollars. En tenant seulement compte du retard que mettent à compléter leurs études 75% des 150,000 étudiant-es qui les réussissent, la FNEEQ évalue que ce retard coûte à l'État au moins 100 millions de dollars supplémentaires par année.



Oliva Bouchard

« La paix sociale dans les collèges nécessite justement que tous les intervenants concernés travaillent vers un horizon plus large que des coupes budgétaires aveugles, a clamé Oliva Bouchard au rassemblement des enseignants. Voilà pourquoi les profs se mobilisent. »



En quelques heures à peine, plus d'un millier de profs de cégep ont répondu à l'appel et se sont rendus manifester à Québec, le 5 octobre, pour appuyer leur comité de négociation.

Grandeurs et misères du militantisme

Thérèse Jean

Gros ou petits, les syndicats s'entendent pour dire qu'il est difficile de maintenir leur crédibilité auprès des membres et qu'il devient de plus en plus ardu de les mobiliser. Pourtant, les directions syndicales ont la cote de confiance et l'appui de leurs membres. Elles sont même enclines à penser que le syndicat jouit de plus de pouvoir. Attention! Cela ne signifie pas que les membres leur donneraient un mandat en blanc. Mais les crises de confiance syndicale? Pas leur cas!

Ce sont là du moins les perceptions des directions des syndicats qui ont répondu à la vaste enquête menée par le Groupe de recherche sur les transformations et la régulation du travail (GRT) de l'Université Laval et des Hautes études commerciales, de concert avec la CSN, entre avril 1994 et janvier 1995. 978 syndicats sur 2009 ont pris le temps de répondre aux 57 questions réparties en quatre volets. *Nouvelles CSN* a décortiqué chacun de ces volets avec les chercheurs Gregor Murray, Stéphane Le Queux, Nicolas Roby et Christian Lévesque.

Confiance et appui des membres

Le premier volet nous indique que les directions syndicales gardent la tête froide dans l'évaluation de leurs perceptions à l'égard de la mobilisation locale. «Cela est dû à un phénomène de filtre qu'on observe généralement dans ce genre d'enquête», précise Gregor Murray. Pour les chercheurs, il n'y a pas de contradiction entre le fait que les exécutifs syndicaux perçoivent qu'il est plus difficile de maintenir la crédibilité du syndicat (41,2% contre 32,4%) et plus difficile de mobiliser les mem-

bres (72,2% contre 10,9%) en même temps qu'ils perçoivent avoir leur confiance (76,6% contre 6,2%) et leur appui (66,3% contre 7,9%). «Ils nous disent principalement que pour eux, qui vivent au quotidien des problèmes de mobilisation, il est plus difficile de mobiliser. En tant qu'individus, les présidentes de syndicat se sentent appuyés; ce qu'ils considèrent difficile, c'est de maintenir l'institution syndicale dans le milieu de travail», ajoute Christian Lévesque.

Stabilité et militantisme

De l'avis des chercheurs, il se dégage de la perception des syndicats à l'égard des tendances de la mobilisation locale pour les trois dernières années «un portrait de stabilité.» Si beaucoup de changements ont cours, en même temps «il y a une stabilité de l'institution syndicale dans le milieu de travail.» Les membres s'identifient moins aux objectifs de l'employeur et une diminution est observable dans leur identification aux objectifs du syndicat; toutefois, le pouvoir du syndicat augmente plus souvent que cette identification ne diminue. «Au fond, dit Gregor Murray, on se retrouve devant un déficit perpétuel de

Une très enrichissante enquête de la CSN auprès de ses syndicats affiliés démontre que, tout considéré, la vie syndicale à la base se porte relativement bien.

militantisme. Les membres font confiance à leurs dirigeants et à leur expertise. Mais comme dans toute organisation basée sur le militantisme, il est plus difficile d'intéresser et de mobiliser.»

C'est surtout dans les gros syndicats que l'on éprouve le plus de difficultés à vivre la vie syndicale au quotidien. Les petits syndicats (moins de cent membres) rejoignent plus facilement leurs membres et ces derniers participent en plus grand nombre aux assemblées syndicales, que ce soit en période de négociation, où la participation va de 56% à 89% selon la taille du syndicat, ou en dehors de cette période où, toujours selon la taille du syndicat, la participation va de 35% à 76%. Plus on est petit, plus l'exercice démocratique est significatif.

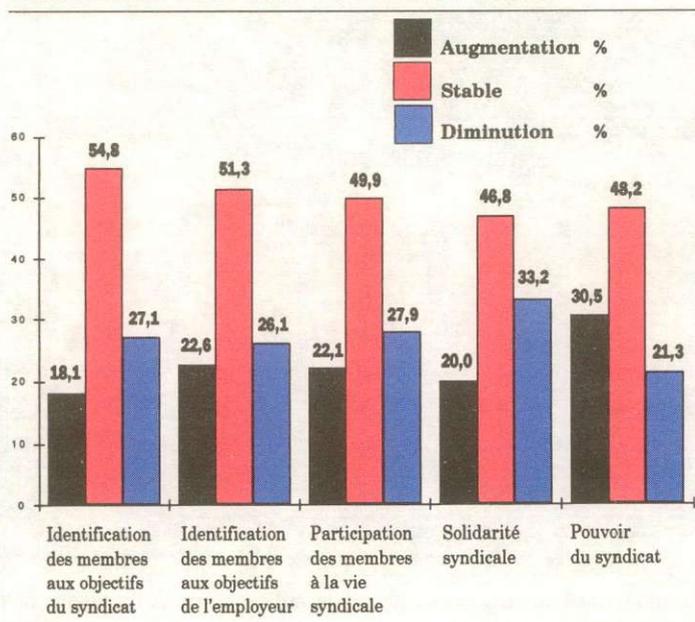
Un couteau à deux tranchants

Mais c'est aussi un couteau à deux tranchants. Plus le syndicat est petit, plus il est fragile. «Le syndicat de petite taille permet une participation plus grande des membres au plan local, mais en même temps, il manque de ressources, sa capacité d'action est plus limitée et moins il est intégré aux structures de l'organisation tandis que plus le syndicat est gros, plus il lui est facile de s'intégrer dans les structures, plus sa capacité de faire une série de choses est élevée. Leur défi, note Gregor Murray, réside dans le renforcement de l'identité et du sentiment d'appartenance au syndicat.»

NDLR: Les autres volets de l'enquête seront traités dans des éditions ultérieures de *Nouvelles CSN*.

Perceptions des répondant-es à l'égard de la mobilisation locale

Tendances au cours des trois dernières années



Le fédéral dit la même chose que les boss quand les travailleurs se syndiquent: «Je ne négocierai pas»

— Roger Valois

Michel Rioux

Le OUI

de la



Interventions publiques des différents porte-parole du mouvement, mise en place de la structure interne pour soutenir la mobilisation dans les syndicats, les conseils centraux et les fédérations, participation à des débats, tournée des membres du Comité exécutif, implication dans la tournée nationale et dans la tournée complémentaire aux côtés des autres *Partenaires pour la souveraineté*, les activités des militantes et des militants de la CSN dans le référendum prennent toutes les formes. «*C'est en agissant au ras du sol, avec nos proches et dans nos milieux de travail, qu'on va convaincre une majorité de l'importance de se donner tous les moyens nécessaires à notre développement*», ne cesse de répéter le président Gérald Larose.

C'est droit au but que va le vice-président Roger Valois quand il s'adresse aux syndiqués dans les assemblées publiques auxquelles il participe. «*Se donner un pays, c'est comme fonder un syndicat. Quand Ottawa dit qu'il refusera de négocier avec un Québec souverain, il ne fait pas autre chose qu'un boss qui nous prévient que même si on se donnait un syndicat, il ne négociera pas. Ça fait 75 ans qu'on en négocie, des conventions à la CSN, en dépit de toutes ces menaces*», répète Roger Valois.

À celles et ceux qui hésitent et veulent savoir à l'avance le contenu de l'entente qui sera négociée, ce dernier réplique: «*On signe d'abord notre carte de membre et puis on négocie le contenu d'une convention collective. Aujourd'hui, il faut dire OUI pour se donner un pays. Après, on ira négocier. C'est comme dans nos syndicats.*»

Dans les régions et les organismes

Les membres du Comité exécutif ont continué de sillonner le Québec pour rencontrer les militantes et les militants dans toutes les régions.

Roger Valois s'est rendu au Conseil fédéral de la FAS de même que dans le Nord-Ouest, dans le Suroît et en Estrie, sans oublier Sorel. Pierre Paquette est allé dans le Bas Saint-Laurent, en Gaspésie, aux Îles de la Madeleine et sur la Côte-Nord, en plus de participer à des assemblées à Montréal et à la FNEEQ. Par ailleurs, dans les Laurentides, il a participé à un débat avec Yvon Charbonneau, député li-

béral de Bourassa.

Gérald Larose s'est rendu au Saguenay et en Montérégie; il participe aussi à un point de presse hebdomadaire au Comité national du OUI. Le vice-président Marc Laviolette est allé dans l'Outaouais, le trésorier Léopold Beaulieu à Granby et Claudette Carbonneau a participé activement à la tournée des femmes organisée par *Partenaires pour la souveraineté*.

Dans les comtés et dans les syndicats

Plusieurs militantes et militants de la CSN sont actifs au niveau des comtés. Ainsi, Michel Lessard, de Québec, préside le Comité régional du OUI de la Capitale nationale. D'autres présidents de conseils centraux sont coprésidents de comtés, tels Janvier Cliche dans Sherbrooke et Paul Rock dans Chapleau. Nicole Madore, ex-présidente du Conseil central de Québec, agit de même dans Vanier, comme le conseiller syndical Ulysse Deschênes dans Charlevoix.

Un responsable CSN est à l'oeuvre dans à peu près tous les comtés du Québec et au moment de mettre sous presse, plus de 600 syndicats se sont donné un responsable de la campagne.

Enfin, la réaction spontanée des ouvriers syndiqués à la Fédération de la métallurgie-CSN de Bombardier, à La Pocatière, qui ont accueilli plutôt froidement Daniel Johnson, est un exemple d'initiatives qui, prises localement, ont néanmoins des répercussions importantes dans les médias.

<http://www.accent.net/csn>

LA CSN, LA PREMIÈRE CENTRALE QUÉBÉCOISE ACCESSIBLE PAR INTERNET

C'est le 30 septembre vers 15 heures que la CSN s'est rendue, techniquement parlant, accessible par Internet, devenant ainsi la première centrale syndicale québécoise à ce faire et à rendre disponibles sur le célèbre réseau télématique, tant pour ses membres que pour les dizaines de millions d'utilisateurs du réseau, ses informations d'actualité d'intérêt général, son organe officiel, *Nouvelles CSN*, ses services confédéraux, etc. On pourra même s'y adresser directement au président Gerald Larose par courrier électronique!

Le site CSN se trouve évidemment sur le World Wide Web d'Internet, son réseau le plus populaire et le plus facilement accessible, à l'adresse suivante: <http://www.accent.net/csn> (Accent Internet est le serveur Internet montréalais qui met à la disposition de la centrale l'espace-disque nécessaire pour l'implantation et l'entretien du site).

Le contenu du site Web CSN, incomplet pour l'instant, sera continuellement mis à jour et enrichi, au gré de l'actualité et en fonction des remarques et des requêtes de ses visiteurs, particulièrement les membres de la CSN, qui y trouveront sûrement plusieurs utilisations pratiques pour alimenter la vie syndica-



Le haut de la page d'accès de la CSN sur le World Wide Web d'Internet.

le dans leur syndicat local. On y trouvera par exemple les nombreux communiqués de presse émis par la centrale, des dossiers sur les sujets chauds de l'actualité, un agenda des réunions et des activités publiques du mouvement, un certain nombre d'articles parus dans *Nouvelles CSN*, des informations sur tous les services de la centrale, sans compter la possibi-

lité de s'adresser directement par courrier électronique aux responsables de ces services, par exemple pour commander des publications de la centrale.

Bref, le grand saut est fait; nous sommes là, à vous maintenant de nous piloter pour rendre encore plus attrayante et utile cette nouvelle fenêtre sur le monde.

J.-P. P.

LA CSN-CONSTRUCTION EN DEUIL DE MARCEL ROY

La CSN-Construction de la région des Laurentides a perdu, cet été, un salarié qui travaillait dans ses rangs depuis 10 ans: Marcel Roy, décédé à 50 ans d'une crise cardiaque. Ceux et celles qui travaillaient avec lui regretteront sa bonne humeur et sa grande disponibilité. Nous offrons à ses proches nos plus sincères condoléances.

L.L.

FAITES LIRE
nouvelles csn



RIVIÈRE-AU-RENARD

UNE ÉTIQUETTE SUR LES CREVETTES

Fiers de leur production, fiers d'être syndiqués, les quelque 110 employés de Pêcheries Marinard (ex-Purdel), à Rivière-au-Renard, en Gaspésie, ont obtenu de leur employeur qu'il appose l'étiquette «Production syndicale de la Fédération du commerce de la CSN» sur les paquets de crevettes surgelées vendus dans les marchés d'alimentation québécois.

Depuis juillet dernier, les consommateurs ont vu apparaître sur les étals des paquets de crevettes nordiques de marque La Marinière portant cette étiquette syndicale. La nouveauté a coïncidé avec la signature de la nouvelle convention collective de ce groupe d'employés. D'une durée de trois ans, leur prochain contrat de travail comprend diverses améliorations des clauses déjà existantes, ainsi qu'une hausse salariale de 2% pour chacune des années du contrat. Le salaire horaire varie entre \$9.00 et \$11.00.

De gauche à droite: le directeur de l'usine Pêcheries Marinard, à Rivière-au-Renard, M. Ernest Després, le président-directeur général, M. Renaud Samuel, la trésorière du syndicat, Adrienne Lescelleur, le président du syndicat, Serge Samson, et la secrétaire du syndicat, Marielle Chouinard.

M.C.

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

RÈGLEMENT DANS LES CAISSES POPULAIRES



Les comités de négociation et de mobilisation du regroupement des syndicats de caisses populaires du Saguenay-Lac-Saint-Jean: mission accomplie!

Une entente est finalement intervenue pour le renouvellement des contrats de travail des employées des Caisses populaires du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

En négociation regroupée

depuis le 3 mai, les 745 employées des caisses ont accepté à 77% l'entente issue d'une recommandation du conciliateur Jean Poirier. Considérant les augmentations, les progressions sur les

échelles et les montants forfaitaires, les salariées toucheront une augmentation équivalente à 2% par année au cours des trois prochaines années. Elles ont également obtenu la création d'un comité pari-

taire qui se penchera sur l'explosion des heures de travail dans les milieux financiers. Entre autres points majeurs contenus dans ce règlement, les parties se sont entendues sur une définition des changements technologiques, un dossier fort important dans les caisses populaires. Elles ont de plus convenu d'un pécule en cas de pertes d'emplois qu'occasionneraient ces changements technologiques. Quelques jours avant le règlement, les syndiquées des caisses s'étaient prononcées à 79% en faveur de la grève après avoir rejeté les dernières offres patronales. M.L.

AUTOBUS GIL-BER

CE FUT LONG ET PÉNIBLE, MAIS C'EST RÉGLÉ!

Après 25 séances de négociation, dont une de conciliation, et trois journées de grève au printemps 1995, le syndicat des travailleurs des Autobus Gil-Ber, dans la région de Lanaudière, a adopté à 76% une nouvelle convention collective se terminant le 1er juillet 1998.

Le contrat de travail des 48 employé-es était échu depuis juillet 1993. Ces derniers, dans une proportion de 80%, avaient donné à leur exécutif un mandat de grève devant s'exercer le 3 octobre.

Les travailleurs ont fait des gains touchant le respect de l'ancienneté pour le choix des routes des chauffeurs et les salaires. Ils ont obtenu une garantie de 40 semaines payées par année scolaire, avec une augmentation de 1,47% pour 1993-94 et de 1,01% pour 1994-95, ce qui équivaut à l'augmentation de l'IPC ou des

augmentations accordées par les commissions scolaires aux transpor-

teurs. L'IPC ou les augmentations accordées aux transporteurs sont

accordées pour chaque année de la convention à venir. L.L.

TROIS-RIVIÈRES

DE 40 À 35 HEURES

Les 12 travailleurs de la compagnie Acier Crête, une entreprise de fabrication de cadres et de portes d'acier située à Trois-Rivières, ont donné leur aval à une convention collective d'une durée de trois ans, du 28 février 1995 au 1er mars 1998, contenant la réduction de la semaine de travail de 40 heures à 35 heures, avec compensation salariale. Le nouveau contrat de travail prévoit également que ces machinistes et opérateurs toucheront, au début de la troisième année de la convention, une hausse salariale de 2,5%. L'accord prévoit aussi la formation d'un comité paritaire sur l'organisation du travail. Le salaire horaire passera donc de \$12.21 à \$12.51.

Avant l'entente convenue entre les parties, le quart de travail était de 8h à 17h, avec une période de dîner d'une heure, mais non rémunérée. Aujourd'hui, on travaille entre 8h et 16h, mais avec une demi-heure de dîner payée. Les syndiqués ont aussi conservé leurs pauses café de 15 minutes l'avant-midi et l'après-

midi. «La réduction de la semaine de travail nous a permis d'améliorer notre vie familiale et sociale car nous finissons à 4 heures de l'après-midi, plutôt qu'à 5 heures. Cela nous permet aussi de maintenir nos emplois», a déclaré à *Nouvelles CSN* le président du syndicat, Luc Sinotte. M.C.

OUTAOUAIS

UN CONSEIL CENTRAL QUI A BEAUCOUP D'ANCIENNETÉ!

Le Conseil central de l'Outaouais tiendra, du 25 au 28 octobre, son 61^e Congrès sous le thème «Vigilance sociale: à la défense de nos acquis sociaux». On se penchera sur les grands débats de l'heure: santé, éducation et, bien sûr, à deux jours du vote, sur la question nationale. Le conseil central profitera de l'occasion pour inaugurer ses nouveaux locaux au 41 rue Eddy, au centre-ville de Hull. L.L.

IL ÉTAIT TEMPS!

Malgré toutes les embûches, Raymond Gobeil et son syndicat ne se sont jamais découragés et ils ont eu raison. Employé du Port de Montréal, Raymond Gobeil subissait, en 1979, un accident de travail qui lui laissait une incapacité permanente. En 1982, son employeur le congédiait pour raisons administratives, une décision aussitôt portée en grief. En déposant son grief, le syndicat demandait la suspension de l'arbitrage tant que la question médicale ne serait pas tranchée. Le bureau de révision de la CSST accorda 55% d'invalidité, une décision contestée devant la Commission des affaires sociales qui, elle, accorda 100% d'invalidité.

Lorsque la cause revient devant l'arbitre, en 1991, celui-ci conclut à un congédiement illégal. L'employeur conteste devant la Cour supérieure, et il perd. Nous sommes en 1993.

Monsieur Gobeil touchera \$20,000 par année de la CSST; une rente de \$721 par mois du gouvernement fédéral; une rente de \$650 par mois du gouvernement du Québec; et une somme globale de \$75,000 pour toutes les pertes encourues en vacances et avantages sociaux depuis son accident. Le temps de tout calculer et de tout conclure et de tout conclure et nous voilà en 1995, soit 16 ans après l'accident. L.L.

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

Où peut-on trouver des rossignols?

- a) dans certains restaurants
- b) dans certaines écoles de musique
- c) dans certaines librairies

Réponse: 3. Le mot **rossignol** désigne «un livre invendu, sans valeur, qui reste perché sur les plus hautes tablettes comme le rossignol dans l'arbre». Ce mot réfère aussi, de façon plus générale, à toute marchandise invendable.

Où trouve-t-on habituellement une boîte de perception?

- a) dans une chapelle
- b) dans un autobus
- c) dans une banque

Réponse: 2. L'expression **boîte de perception** désigne la boîte où les usagers des transports en commun doivent déposer leur ticket ou son équivalent en argent.

Quel nom donne-t-on à un programme qui vise à intéresser financièrement le personnel aux bénéfices de l'entreprise?

Réponse: Il s'agit de l'**intéressement**. Ce mot a été spécialement créé pour désigner la «participation de l'ensemble des salariés aux bénéfices d'une entreprise».

Jacinthe Pilon

LE MONDE SYNDICAL PERD UN ALLIÉ

Le monde syndical a perdu, le dimanche 24 septembre, un précieux allié en la personne de Raymond Héту, décédé tragiquement dans un accident de la route. Professeur à l'École d'orthophonie et d'audiologie de l'Université de Montréal, Raymond Héту était un pionnier de la lutte contre le bruit en milieu de travail. Le professeur Héту a été étroitement associé à toutes les batailles syndicales pour faire reconnaître l'ampleur du problème du bruit et le droit à la réadaptation pour les personnes atteintes de surdité professionnelle.

On peut envoyer un don au Fonds de développement de l'Université de Montréal en précisant souhaiter qu'il soit destiné à soutenir des étudiants qui poursuivront les recherches de ce savant convaincu.

L.L.

MIL DAVIE: C'EST SUR LA BONNE VOIE

Le gouvernement du Québec veut relancer MIL Davie avec de futurs acquéreurs ou d'éventuels partenaires d'affaires qui en feront un chantier naval d'importance, qui aura la volonté de partir à la conquête du marché international et qui embauchera quelque 1,500 employés. C'est ce que le président de la CSN, Gérald Larose, accompagné de ceux des syndicats de MIL Davie, a conclu, le 3 octobre, d'une rencontre avec

des hauts fonctionnaires du gouvernement québécois.

Fructueuse, la rencontre n'a toutefois pas permis de dissiper toutes les inquiétudes: il reste toujours en suspens la question des délais pour choisir ces acquéreurs ou partenaires.   la CSN, on souhaite une décision rapide. Le temps presse, d'autant que MIL Davie, propriété du Québec par le biais de la Société générale de financement

(SGF), ne sera pas seule dans la course au marché international. Déjà, on sait que la Saint-John Shipbuilding, du Nouveau-Brunswick, a annoncé son intention d'injecter des millions de dollars pour moderniser son chantier. Malgré des contrats de la Société des traversiers du Québec, il y a seulement 225 travailleurs à l'emploi de MIL Davie, alors que 2,000 autres sont au chômage.

M.C.

ET COMMENT VA VOTRE VIE FAMILIALE?

Le Comité de la condition féminine de la CSN invitera, en novembre et en décembre, un certain nombre de syndicats composés de femmes et d'hommes à participer à une enquête sur «Le conflit travail-famille: nature, facteurs explicatifs, conséquences et gestion».

Avec le concours de l' cole des relations industrielles (ERI) et des Hautes études commerciales (HEC) de l'Université de Montréal, ainsi que celui du Secrétariat à la condition féminine, le Comité de la condition féminine souhaite se présenter au congrès de la CSN, en mai, avec des solutions pour les personnes confrontées à des problèmes d'harmonisation de leur vie au travail et de leur vie familiale. L'augmentation du nombre de familles monoparentales et la féminisation du marché du travail obligent les organisations syndicales à prendre en main le conflit travail-famille, dit le comité. Selon une enquête réalisée en 1987 par le Conference Board du Canada, «66% du personnel avec charge de famille éprouve des difficultés à concilier famille et travail.»

Une tendance qui devrait aller en s'accroissant. «Le pourcentage de m res de jeunes enfants de moins de trois ans qui font leur entrée sur le marché du travail est passé de 32% à 62% entre 1967 et 1991. Et 20% de celles-ci sont cheffes de familles monoparentales», a expliqué la salariée du comité CSN, Danielle Hébert, lors

d'une rencontre avec le Comité interfédéral du secteur privé (CISP), le 29 septembre. «Les mères des jeunes enfants entrent sur le marché du travail pour y rester, nous devons trouver des solutions», a affirmé Danielle Hébert. En l'an 2000, on s'attend à ce que 50% de la main-d'oeuvre soit composé de femmes.

M.C.

AVIS DE RECHERCHE

Donna Mergler, biologiste à l'UQAM, est depuis longtemps connue dans les milieux syndicaux pour ses recherches sur les conditions de travail et les moyens de les améliorer. Avec le groupe CINBIOSE qu'elle dirige, elle entreprend maintenant



Donna Mergler

une étude sur les effets des conditions de travail sur la vie familiale, et elle est à la recherche de couples volontaires acceptant d'y participer. Il suffit aux couples de rencontrer le groupe de recherche et de lui consacrer deux heures dans ses locaux à l'UQAM. Une somme de \$100 sera remise aux couples.

Les critères de participation sont les suivants: vivre en couple depuis au moins un an; travailler en usine (au moins un des deux) depuis un an. La plus stricte confidentialité est assurée.

Pour information: Natalie Cormier, (514) 987-3932.

L.L.

ASSURANCE-CHÔMAGE

QUE LE CHAT
SORTE DU SAC!

Pendant que Paul Martin dressait des épouvantails devant les gens d'affaires au chic hôtel Reine Élisabeth, les salariés de la CSN répondaient à l'appel du Comité régional intersyndical de Montréal (CRIM) et du Mouvement action chômage en manifestant pour réclamer qu'il dévoile plutôt comment il concrétisera toutes les coupures annoncées dans son dernier budget.

C'est 5 à 6 mois après octobre qu'Ottawa bouleversera de fond en comble le régime d'assurance-chômage. Jean Chrétien ne devait pas avoir très loin derrière la tête les changements que son gouvernement entend y apporter lorsqu'il a dit à Lucien Bouchard qu'avec un OUI, nous étions pour «en manger une belle». La CSN, qui a mis la main sur un document confidentiel en provenance du cabinet du Développement des ressources humaines d'Ottawa, a demandé à Jean Chrétien de dévoiler maintenant ses intentions sur la réforme des programmes sociaux au Canada. «Il y a des projets qui sont tout fins prêts, que le chat sorte du sac! Faisons le débat maintenant, et non pas après le référendum», a déclaré Gérald Larose en conférence de presse.

Ce qu'Ottawa a en tête est un détournement en règle du programme d'assurance-chômage, révèle ce document. Ottawa s'apprête, entre autres, à réduire de façon draconienne les critères d'admissibilité, la durée et le taux des prestations et, fait nouveau, à les assortir d'une pénalité pour ceux et celles qui ont touché des prestations au cours des cinq dernières années. La caisse de l'assurance-chômage, où le fédéral ne contribue plus depuis 1990, deviendrait une vache à lait d'un ensemble d'autres obligations financières du fédéral à l'endroit de la population. Ni le ministre Axworthy, ni Jean Chrétien n'ont nié les changements envisagés par eux et rendus publics par la CSN. T.J.

SAINTE-THÉRÈSE

NÉGOCIE,
NÉGOCIE
PAS...

Drôle de patron que celui du Centre d'accueil privé Villa Labelle, à Sainte-Thérèse, qui donne son accord à la majorité des clauses de la convention collective, puis qui le retire sans crier gare, après dix mois de négociation et l'embauche d'un nouveau conseiller!

Le nouveau syndicat de 34 membres, accrédité le 8 mars 1993, avait déposé son projet le 24 février 1994. L'employeur, après avoir hésité, avait fini par s'asseoir et négocier en mai et juin. On s'était entendu sur 236 paragraphes. Ne restait plus que neuf points en suspens et les clauses pécuniaires.

Tout à coup, en mars 1995, l'employeur change d'avis. Seules 33 clauses lui paraissent maintenant acceptables. Tout ce qui a déjà été paraphé doit être négocié à nouveau. Le 19 avril, les syndiqués votent à 77,3% le recours à des moyens de pression n'excluant pas la grève; et le 26 mai, ils la déclenchent, tout en assurant les services essentiels à 100%.

Les négociations ont repris en juin en présence d'un conciliateur. Le 20, le syndicat a réduit ses demandes salariales de 20%. Peine perdue: malgré toute la bonne foi des syndiqués, l'employeur est resté bouché à l'émeri. Aux dernières nouvelles, il l'était toujours.

L.L.



CHANSON À QUATRE VOIX

Le Comité québécois pour la reconnaissance des droits des travailleurs haïtiens en République dominicaine fait appel à notre solidarité envers les 500,000 Haïtiens qui ont quitté leur pays dans l'espoir d'une vie meilleure et se sont retrouvés esclaves dans les «bateyes» de la République dominicaine (voir notre numéro 394). Quatre artistes: Luc De Larochellière (français), Karen Young (anglais), Émeline Michel (créole) et Irka Mateo (espagnol) ont uni leurs voix pour dénoncer l'isolement et l'humiliation des coupeurs de canne à sucre haïtiens dans une chanson intitulée «Sucre amer» écrite par Stanley

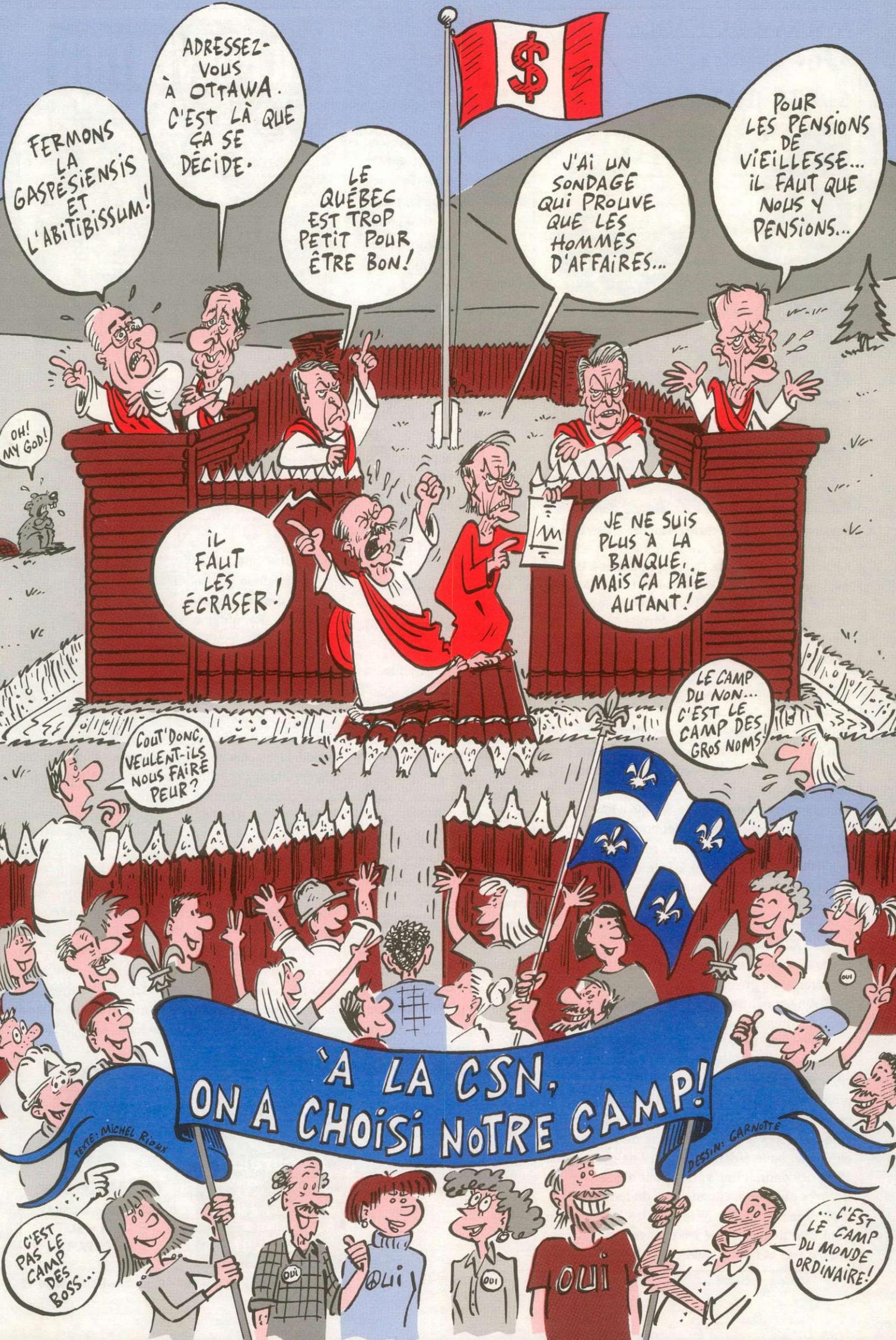


Péan et mise en musique par Vincent Potel d'après le livre de Maurice LeMoine.

La vente du disque compact (\$12) et de la cassette (\$10) servira au financement d'initiatives locales et de coopératives agricoles et de couture, tout en soutenant la démarche syndicale des coupeurs de canne à sucre dans les bateyes.

Information: Diane Ranger, (514) 523-2434





FERMONS LA GASPÉSIENSIS ET L'ABITIBISSUM!

ADRESSEZ-VOUS À OTTAWA. C'EST LÀ QUE ÇA SE DÉCIDE.

LE QUÉBEC EST TROP PETIT POUR ÊTRE BON!

J'AI UN SONDAGE QUI PROUVE QUE LES HOMMES D'AFFAIRES...

POUR LES PENSIONS DE VIEILLESSE... IL FAUT QUE NOUS Y PENSIONS...

OH! MY GOD!

IL FAUT LES ÉCRASER!

JE NE SUIS PLUS À LA BANQUE, MAIS ÇA PAIE AUTANT!

ÇOÛT'DONC, VEULENT-ILS NOUS FAIRE PEUR?

LE CAMP DU NON... C'EST LE CAMP DES GROS NOMS!

'A LA CSN, ON A CHOISI NOTRE CAMP!

TEXTE: MICHEL RIOUX

DESSIN: GARLOTTE

C'EST PAS LE CAMP DES BOSS...

... C'EST LE CAMP DU MONDE ORDINAIRE!