

nouvelles



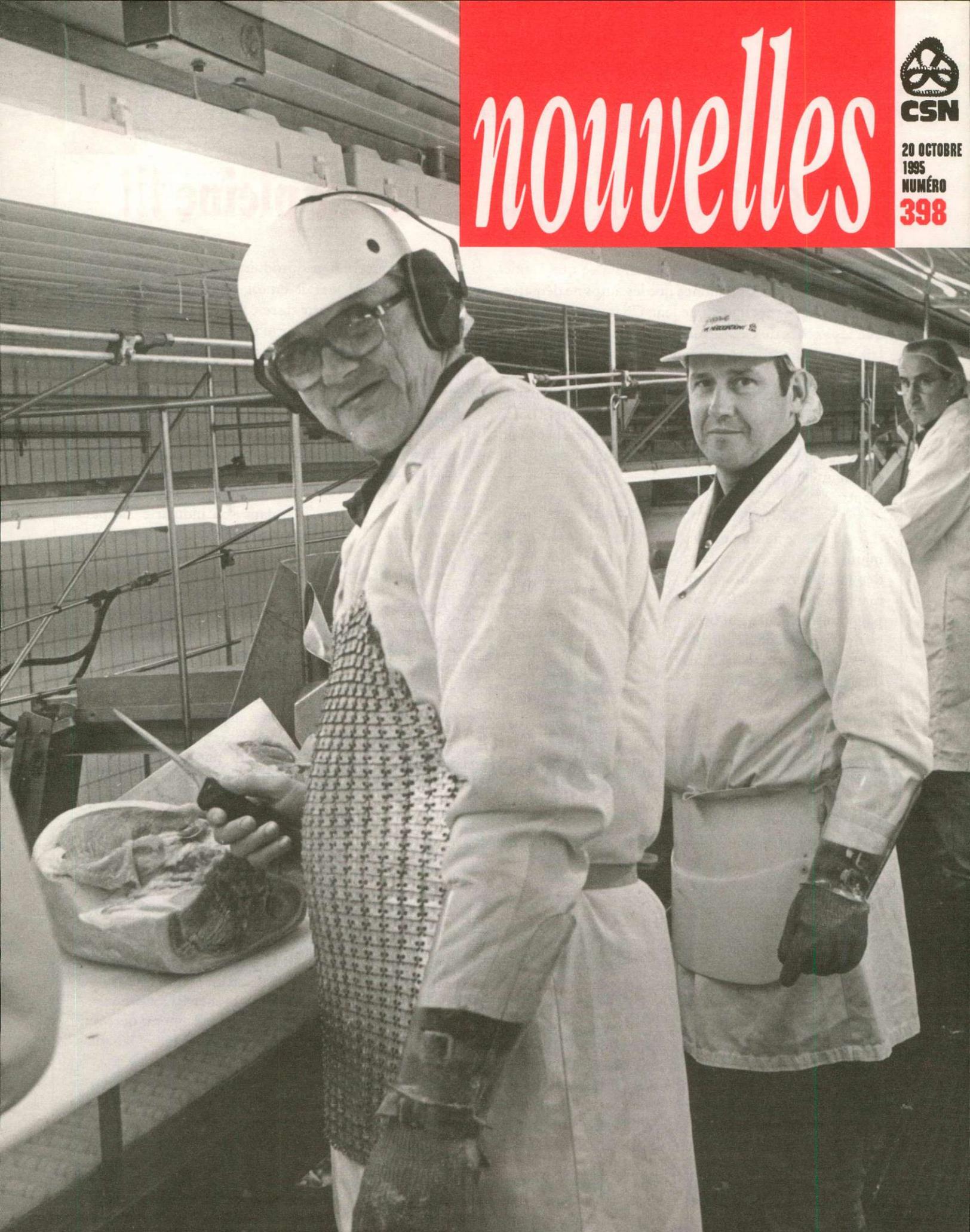
CSN

20 OCTOBRE

1995

NUMÉRO

398



O l y m e l d e S a i n t - S i m o n

Les fruits prometteurs d'une longue lutte

N'en jetez plus, la cour est pleine !!!

Cette semaine, il faut s'attendre à ce que Daniel Johnson nous annonce que les autos ne démarrent pas cet hiver, que Jean Charest nous prédise que les vaches de Charlevoix ne donneront plus que du lait en poudre et que, pour ne pas être en reste, Jean Chrétien affirme avoir vu dans sa boule de cristal *made in China* que des milliers de victimes vont joncher la Place du Frère André, à Montréal, le 31 octobre. Toutes ces catastrophes appréhendées sont bien sûr reliées à un OUI au référendum. Et les emplois? Seront-ce 92,300 ou un million qui disparaîtront?

Non mais!

Ce ne sont pas les injures à la plus élémentaire des intelligences qui auront manqué pendant cette campagne référendaire qui tire à sa fin, le merveilleux monde des affaires s'acharnant, dans une espèce de concours, à qui sortira la plus terrifiante histoire de loup-garou.

Les grands amiraux de cette armée de la peur ont tiré les premières salves. Les Laurent Beaudoin, Paul Desmarais et autres entretenus de luxe n'ont rien ménagé pour que dans les chaumières, on tremble d'effroi à la seule idée qu'un OUI puisse être murmuré.

La valetaille a suivi.

Après le déménagement de Bombardier, voici que c'est l'industrie du textile qui subit les soubresauts du référendum. Un fabricant de jeans de la Beauce a procuré un grand frisson à Daniel Johnson en affirmant avoir dû mettre à la rue 500 personnes depuis quelques semaines, dont une centaine le vendredi 13 octobre. «Parce que mes clients veulent être sûrs d'avoir leur livraison à temps et d'obtenir leurs produits au complet.» Au complet. Voilà le terme-clé. Car c'est bien connu qu'un

Québec souverain ne produirait plus que des jeans auxquels il manquerait tantôt une poche, tantôt une jambe, tantôt une fermeture éclair.

Voilà qui apporte un éclairage saisissant sur cette singulière industrie textile, dont les emplois ne proliféreraient que dans des pays étanchement tranquilles, tels la Malaisie, l'Indonésie, la Chine, la Thaïlande et autres paradis marqués au coin du calme plat politique...

Force est donc de penser que cet industriel de Boston, qui démentait cette interprétation de M.

Roland Veilleux relativement aux mises à pied effectuées dans son industrie, ne peut être qu'un agent secret à la solde des souverainistes...!

Sérieusement, quand on a eu sur son territoire les explosions d'Oklahoma City et du World Trade Centre, comment s'énerver d'un débat dont les seules victimes auront été les oreilles des auditeurs et les mâchoires des orateurs. Et puis, eût-il fallu que le référendum se tînt au printemps, M. Veilleux se serait-il empressé de noter que l'échéance référendaire avait pour effet d'activer la vente de son produit, les jeans étant davantage en demande à cette période de l'année?

Si on ajoute à tout cela qu'une aubergiste particulièrement bien informée, elle aussi aux côtés de Daniel Johnson, prédisait au même moment qu'un OUI porterait à l'industrie touristique un coup fatal, la cour est pleine. Faut-il croire que le rocher Percé s'écroulerait? Que les pistes du Mont Sainte-Anne ou du Mont Tremblant seraient privées de neige? Que le Canadian Pacific se sauverait avec le Château Frontenac sous le bras, question de l'installer à Sault-Ste-Marie peut-être?

Vivement qu'on dise OUI. Ne serait-ce que pour avoir la paix!



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 gratuite-
ment 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
Hélène Rochon

Caricaturiste
Garnotte

Impression
Les travailleurs et tra-
vailleuses 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.

Olymel de Saint-Simon

Les fruits prometteurs d'une longue lutte

Lucie Laurin

«Ce conflit-là, il est gravé dans nos mémoires!», déclarent d'une seule voix Roger Leclerc, président du Syndicat des travailleurs d'Olympia, et Mario Camiré, secrétaire-trésorier. Ce disant, les deux militants, d'un même mouvement, ont mis la main sur leur cœur...



Roger Leclerc,
président du syndicat



Mario Camiré, secrétaire
trésorier du syndicat

Il y a de quoi. Ce dur conflit de 18 mois, à l'usine de coupe de porc Olympia (aujourd'hui Olymel), a changé le cours des choses et des vies. Plus rien n'était pareil lorsque le travail a repris, au lendemain du 18 mars 1988. Roger Leclerc et Mario Camiré ont, pour en parler, des vibrations de colère et de fierté dans la voix. «On était traités comme des esclaves! On voulait se faire reconnaître comme des êtres humains. On y croyait tellement fort: après un an de lock-out, on a pris un vote de grève à 88%, faut le faire! Ce conflit-là, ça nous a soudés, comme syndicat. Et aujourd'hui, on peut dire qu'on a gagné presque tout ce qu'on réclamait au plan des conditions de travail et de la santé-sécurité...», déclare Roger Leclerc.

Et les deux représentants syndicaux de se relancer pour décrire ce qui était autrefois leur travail: «On était minutés pour aller aux toilettes: on avait droit à cinq minutes une fois par jour. Si on prenait 16 secondes de plus, on avait des sanctions! Et on travaillait les pieds dans l'eau sur un plancher de ciment!», dit l'un.

«Et les cadences! d'enchaîner l'autre. C'était l'enfer! On

passait 900 cochons à l'heure. Quand tu te dépêches trop et que tu travailles avec un couteau ou une scie, tu te coupes souvent. Moi, entre 1984 et 1986, je me suis coupé huit fois, dont une sur le nez. On avait 400 accidents de travail par année...»

«Un jour, se rappelle Mario Camiré, il y en a un qui s'est fait partir un bout de doigt. Des gars se sont mis à chercher le bout de doigt sur le convoyeur, pendant que d'autres criaient au contremaître d'arrêter la chaîne; le contremaître n'a jamais voulu...»

D'abord, sortir du moyen-âge

Ça semble loin, tout cela. Depuis, on a commencé à se parler, entre syndicat et direction. L'employeur semble comprendre de plus en plus qu'investir dans la prévention, ça rapporte! La facture à la CSST était jusqu'à présent, pour la seule usine de Saint-Simon, de \$2 millions par année. «Grâce à notre politique générale de prévention, on prévoit économiser un demi-million \$», déclare Daniel Champagne, directeur de l'usine. Oui, mais il faut toujours être là et pousser dans la bonne direction, répliquent en chœur le président et le secrétaire du syndicat, affilié à la Fédération du commerce.

C'est ce que fait le syndicat. Les lieux de travail ont commencé à changer dès le retour des syndiqués après le lock-out. Petit à petit, les postes de

En 1986, ils étaient traités comme des esclaves. 400 accidents de travail par année. Ils se sont battus. Pendant 18 mois. Aujourd'hui, le nombre d'accidents de travail a diminué de plus de la moitié.

travail ont été modifiés l'un après l'autre en commençant par les plus dangereux. Si bien que l'usine d'aujourd'hui n'a plus rien à voir avec ce qu'elle était avant le conflit.

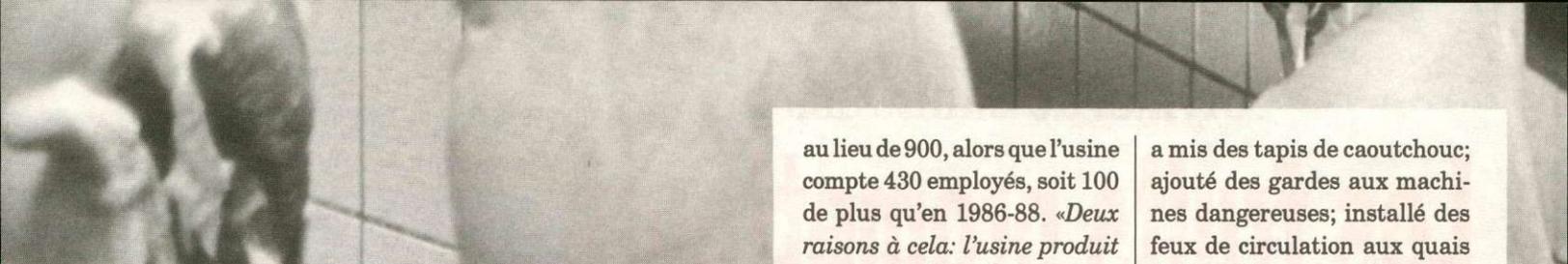
Les cadences, d'abord. Le nombre de porcs découpés à l'heure est maintenant de 700

Sous cette machine qui enlève la peau, un garde a été installé pour empêcher le travailleur de se blesser en voulant retirer des morceaux coincés.

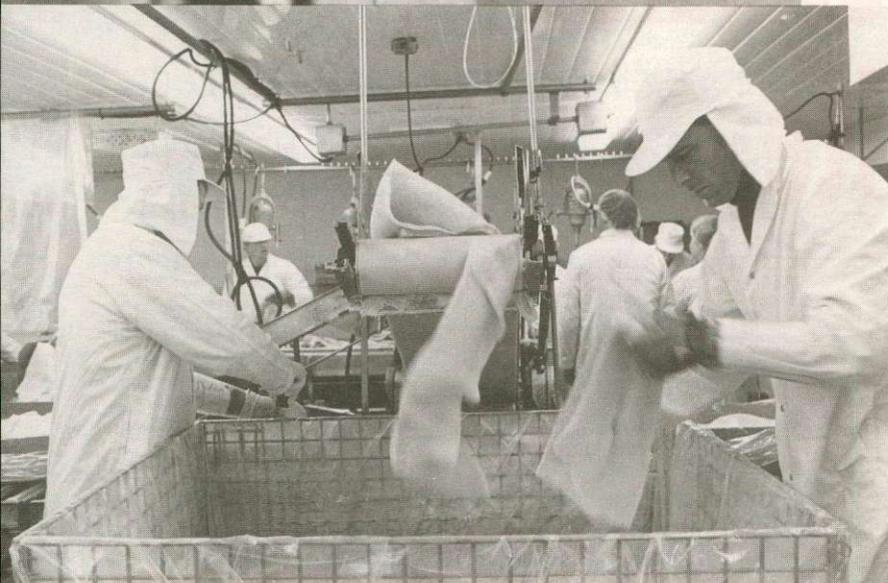


Le travailleur jette les déchets dans le trou à côté de lui au lieu de se tourner pour les jeter dans une poubelle derrière lui.





au lieu de 900, alors que l'usine compte 430 employés, soit 100 de plus qu'en 1986-88. *«Deux raisons à cela: l'usine produit moins de porc à l'heure, mais les coupes sont plus spécialisées, plus raffinées, explique Roger Leclerc. Par exemple, nous produisons un porc haché dont les Japonais raffolent; une partie de notre production leur est acheminée. Deuxième raison: les cadences ont diminué; les travailleurs qui désossent les jambons picnic en font 107 à l'heure, contre 140 en 1986.»*



Voilà un couvre-chef qui protège le cou des bouffées d'air froid provenant des bouches de ventilation.

On a aussi amélioré la protection des travailleurs qui utilisent un couteau. Le tablier en cotte de mailles allant de la poitrine à la mi-cuisse a remplacé le petit tablier de cuir à la taille (voir la photo de notre page couverture); et le gant protégeant tous les doigts et le tiers de l'avant-bras a remplacé le gant à trois doigts se terminant au poignet.

Des petits détails... bien importants!

Outre les coupures, le problème majeur en santé-sécurité était d'ordre musculo-squelettique: les travailleurs développaient des tendinites, des bursites et des maux de dos à cause des gestes répétitifs, des torsions et des élévations de bras. *«Aujourd'hui, plus personne n'a à se retourner ou à lever les bras pour déposer un morceau de viande: les postes ont été réaménagés en conséquence, déclare Mario Camiré. Les convoyeurs étaient trop hauts: ils ont tous été abaissés. Au département des cartons et à la maintenance, des plates-formes hydrauliques ont été installées pour éviter que les travailleurs ne soient obligés de soulever des charges trop lourdes ou de travailler dans des positions inconfortables.»*

Là où les travailleurs avaient les pieds dans l'eau, on

a mis des tapis de caoutchouc; ajouté des gardes aux machines dangereuses; installé des feux de circulation aux quais de l'expédition; percé des fenêtres dans des murs pour permettre de voir arriver les chariots élévateurs; placé sur une machine dangereuse un interrupteur accessible; disposé un banc là où c'était possible, etc.

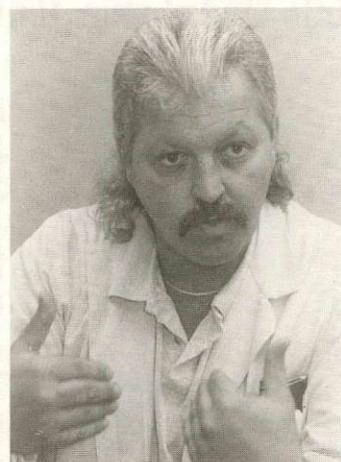
«Le nombre d'accidents du travail a diminué de plus de la moitié!», commente fièrement Roger Leclerc.

Un poste bien rempli

En dépit des records enregistrés par l'industrie de l'alimentation en matière d'accidents du travail, les abattoirs et usines de coupe de viande ne font toujours pas partie des



Un bon casque et le sourire, quoi de mieux pour affronter les froids sibériens du congélateur!



Christian Millier, représentant à la prévention

secteurs prioritaires de la CSST et, en conséquence, les mesures de prévention prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail y demeurent facultatives. Toutefois, le Syndicat des travailleurs d'Olympia a négocié la libération pendant huit heures/semaine, en 1993, et pendant 16 heures/semaine en 1995, d'un représentant à la prévention. Christian Millier, vice-président qui occupe ce poste, y travaille en réalité 40 heures/semaine, payées par l'employeur: *«Il y a tant à faire, explique-t-il. Je suis occupé plus qu'à plein temps!»*

Parmi ses tâches: la tournée paritaire de l'usine, une fois par mois. Chaque travailleur est rencontré. *«On lui*

demande s'il a des problèmes, dit-il. *Quelquefois, ça peut être seulement une vis qui dépasse. Mais une vis dans laquelle tu t'accroches huit heures par jour à chaque fois que tu fais tel mouvement, ça devient stressant à la longue, et c'est peu de chose à réparer.*

Les plaintes qui entraînent peu ou pas de frais sont généralement réglées en peu de temps, et le mois suivant, lors de sa tournée, Christian Millier, carnet de notes en main, vérifie si tout est rentré dans l'ordre. Les problèmes qui requièrent un investissement plus substantiel font l'objet de débats et de négociations avec l'employeur.

Les multiples tâches de la prévention

Le représentant à la prévention voit également au fonctionnement de deux sous-comités du comité paritaire de santé-sécurité: le comité d'ergonomie et le comité AST. Le comité d'ergonomie étudie les contraintes matérielles liées à chaque poste de travail afin d'éliminer les dangers et les insatisfactions. Le comité AST (analyse sécuritaire de tâche) a entrepris l'analyse de tous les postes de travail au plan musculo-squelettique, en commençant par les plus dangereux. Chaque poste est filmé sur vidéo. *«Tout est ensuite soigneusement examiné: l'amplitude, les cadences, les mouvements, en présence du travailleur et d'un médecin qui agit comme personne-ressource; les poussées, les pressions, les efforts sont mesurés, explique Christian Millier. Quelquefois, on se rend compte que le gars a adopté une mauvaise posture ou une mauvaise méthode de travail qui peut entraîner des lésions, et on l'aide à la modifier.»* Le comité, qui a commencé son travail en mars 1995, a terminé l'analyse de cinq postes.

Le représentant à la prévention fait également les enquêtes consécutives aux accidents de travail, assure le suivi des sessions de formation don-

nées aux travailleurs (sur les chariots élévateurs, par exemple), voit à la mise à jour des cours de secourisme, vérifie les trousseaux de premiers soins, etc.

Un gain majeur

Les travailleurs syndiqués d'Olymel à Saint-Simon ont réalisé un autre gain en santé-sécurité dont ils sont très fiers: une entente prévoyant le retour progressif, selon un rythme déterminé par le médecin traitant, des travailleurs accidentés à leur poste de travail, au lieu de l'assignation temporaire de travaux dits «légers». L'entente, en vigueur depuis 1992 à Saint-Simon, a ensuite été intégrée à la négociation regroupée des abattoirs Turcotte-Turmel de Vallée Jonction et Olymel de Princeville; depuis juillet 1995, elle fait partie de la convention collective regroupée.

«De cette façon, le travailleur ne subit aucune perte de revenu ou d'avantage, explique Roger Leclerc. Et ses chances de guérison sont meilleures car il réintègre son poste à son rythme tout en poursuivant ses traitements, ce qui lui évite l'isolement et la perte du goût de travailler. Lorsqu'il reprend le travail à temps plein, sa blessure est guérie. Le programme de retour progressif a même épargné l'opération à un de nos membres!»

Et le président d'ajouter que l'assignation temporaire, au contraire, ne permet pas de guérir, le travailleur effectuant des tâches qui ne sollicitent pas ses organes blessés tandis que rien n'est fait pour les soigner. Et lorsqu'il reprend son poste à temps plein, la blessure est toujours là et les problèmes recommencent.

Tout le monde y trouve son compte. L'employeur aussi, qui réalise des économies, puisque la période de retour progressif ne lui est pas imputée par la CSST. Sans compter que ça lui évite le coût des rechutes...



À leur arrivée, les porcs parcourent une longue distance suspendus à des poulies. Autrefois, la chaîne était mue par la seule poussée des travailleurs; aujourd'hui, une bonne partie de la chaîne avance automatiquement.



« Une culture à changer »

Les choses ont progressé plus rapidement en santé-sécurité après l'arrivée, en 1992, de Daniel Champagne comme directeur de l'usine. Choisi pour son style de gestion à un moment où Olymel, désireux de devenir l'entreprise la plus rentable en son genre au Canada, prenait le virage de la responsabilisation des travailleurs et de l'amélioration continue, le directeur est fermement résolu à implanter un nouveau mode d'organisation du travail allant jusqu'aux équipes semi-autonomes.

L'exécutif syndical a reçu avec beaucoup de prudence les sollicitations patronales en ce sens. Les avantages pour les travailleurs et leur syndicat ne lui paraissent pas évidents, l'employeur montrant moins d'empressement à respecter la convention collective qu'à soigner son image; en outre, il refuse la transparence économique — on sait combien coûte chaque amélioration en santé-sécurité, mais on ne sait rien des profits enregistrés, dit le syndicat. Finalement, les cicatrices du passé sont encore là, tout comme d'ailleurs les «espionnettes», ces pièces munies de fenêtres où l'on peut observer les travailleurs sans être vu, et que le président et le secrétaire font visiter avec force commentaires...

Mais Daniel Champagne est persuadé de venir à bout de toutes les résistances. Après tout, il a déjà gagné à la cause, dit-il, la direction de l'entreprise et les cadres. *«Il faut oublier le passé, le comprendre. C'est toute une culture à changer, un processus qui prend de 4 à 5 ans. On a commencé par la santé-sécurité; c'est là que le partenariat fonctionne le mieux.»*

Santé-sécurité d'abord

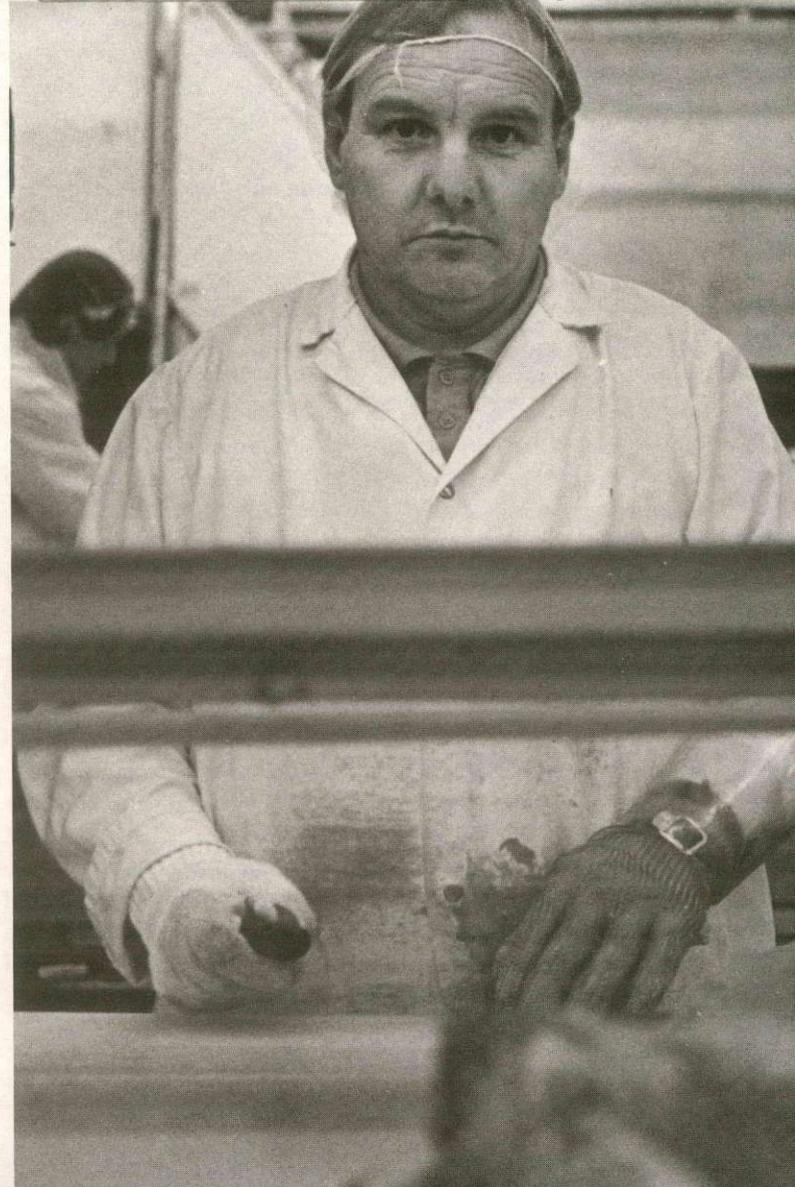
À cet effet, le directeur de l'usine n'est pas peu fier de mentionner que l'usine de coupe de Saint-Simon s'est classée, pour l'année 1994-95, au deuxième rang parmi les 13 usines du groupe Olymel pour la réduction du nombre d'accidents de travail. Benoît Richer, directeur des relations avec les employés, renchérit en pointant du doigt les statistiques sur le taux d'absentéisme qui atteignait, dit-il, des niveaux dramatiques autrefois: *«Il y a eu diminution. Mais on peut faire mieux. En améliorant l'ambiance de travail, on réduit l'absentéisme et on augmente la productivité.»* Tous deux nourrissent l'ambitieux projet de développer le sentiment d'appartenance chez les employés par la consultation, l'information, la formation et la valorisation.

«La formation, ça fait dix ans qu'on en réclame!, réplique Roger Leclerc. On demande, par exemple, que les nouveaux employés visitent l'usine, reçoivent des notions théoriques et une formation hors chaîne, au lieu d'apprendre sur le tas à manipuler un couteau. Ça serait un excellent moyen d'éviter des accidents!»

Le partenariat, qui a permis des améliorations notables en santé-sécurité à Olymel de Saint-Simon, s'étendra-t-il à l'ensemble de l'organisation du travail? Dans l'immédiat, le syndicat se préoccupe surtout de parfaire ce qu'il avait entrepris en septembre 1986, au moment du lock-out: travailler à rendre l'usine de Saint-Simon saine et sécuritaire. Une tâche pour laquelle le partenariat n'a pas encore fini de faire ses preuves.



Daniel Champagne, directeur de l'usine, et Benoît Richer, directeur des relations avec les employés.



L'action syndicale à la loupe

Louis-Serge Houle

L'automne arrivé, voilà venu le temps pour les syndicats de plusieurs régions de dresser le bilan de leur action syndicale régionale et de se pencher sur leurs priorités pour les prochaines années. Entre la fin octobre et le début novembre, huit conseils centraux tiennent leur congrès régulier.

Montérégie



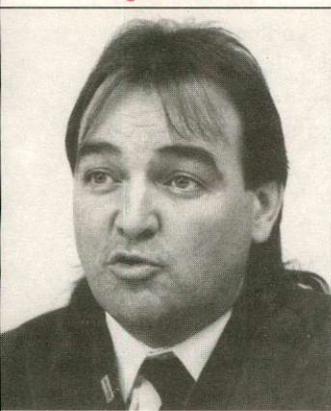
René Lachapelle

Du 1er au 4 novembre, les syndicats des Conseils centraux de Sorel, de Saint-Jean-sur-Richelieu, de Granby, du Suroit et de Saint-Hyacinthe participeront à la fondation du Conseil central de la Montérégie, sous le thème *En Montérégie, solidaires pour agir*. Issu des décisions prises au Congrès spécial de la CSN sur les structures, ce nouveau conseil central deviendra, avec ses 290 syndicats regroupant quelque 23,000 membres, le troisième en importance, après ceux de Montréal et de Québec.

Les délégué-es se pencheront notamment sur les structures à mettre en place dans cette vaste région pour favoriser la vie militante et maintenir la capacité d'intervention de la CSN dans la Montérégie.

Selon le président du Conseil central de Sorel, René Lachapelle, les discussions se sont poursuivies depuis le congrès spécial et la recommandation de former des comités pour chacune des sous-régions, avec à leur tête une vice-présidence, permettra au nouveau conseil central d'assurer la même qualité de présence sur tout le territoire.

Québec



Michel Lessard

Dans la région de Québec, les délégué-es des 325 syndicats (35,000 membres) ont fait le bilan des conséquences désastreuses des politiques néolibérales des dernières années, sur les services publics et les emplois. Ce congrès s'est déroulé entre le 16 et le 20 octobre.

Sous le thème *Au travail pour l'emploi... Oui!*, les délégué-es ont débattu de recommandations portant sur la formation continue, l'aménagement du temps de travail, etc, des questions essentielles au maintien et à la création d'emplois.

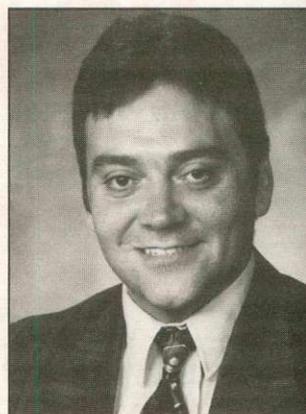
«Devant la montée du chômage, nous ne voulons plus parler d'exclusion sociale mais d'inclusion sociale, a déclaré le président Michel Lessard. Nous devons nous assurer que les personnes en recherche d'emplois et aptes au travail puissent réintégrer dignement le marché du travail et participer à l'activité économique et sociale de notre région.»

Outaouais

Sous le thème *Vigilance sociale: à la défense de nos acquis sociaux*, les délégués provenant des 83 syndicats affiliés au Conseil central de l'Outaouais (6,500 membres) ont discuté, du 25 au 28 octobre, des moyens à mettre de l'avant pour maintenir des services publics de qualité et freiner le courant de privatisation dans ce secteur.

Le président du conseil central, Roch Paul, rappelle que plus de 75% des membres proviennent des réseaux de la santé et de l'éducation, ainsi que du secteur municipal.

«Les enjeux liés au désengagement de nos gouvernements commandent de renforcer nos liens avec les groupes communautaires si nous voulons conserver nos acquis sociaux», a-t-il dit. Des propositions en ce sens ont été soumises au congrès.



Roch Paul

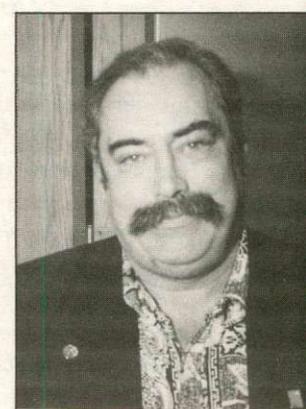
Lanaudière

Du 30 octobre au 3 novembre, le Conseil central de Lanaudière tiendra son 56e congrès sous le thème *Ensemble, partenaires à part entière vers de nouveaux défis*. Les délégué-es des 112 syndicats, regroupant plus de 9,200 membres, se pencheront sur la question de l'aménagement du temps de travail et l'importance d'être présents dans les lieux où se prennent les décisions concernant les services publics et le développement régional.

Des propositions pour favoriser la participation de représentants syndicaux aux conseils d'administration des établissements du secteur de la santé et à ceux des organismes de concertation, comme la SQDM et la SADC, seront présentées aux délégué-es.

Le président du conseil central, Normand Beaufort, souligne que si les syndicats sont déjà présents dans ces lieux de décision, il faudrait développer des outils pour les soutenir dans leurs tâches: «Le congrès se penchera sur les moyens à mettre de l'avant pour appuyer pleinement ces personnes dans leur fonction.»

Par ailleurs, des représentants de syndicats feront part aux délégué-es de leur expérience en regard de la réorganisation du travail et du réaménagement du temps de travail.



Normand Beaufort



L'objectif du syndicat: assurer l'équité dans la représentativité aux instances décisionnelles telles le conseil syndical et le comité de négociation. Sur la photo, le comité exécutif du nouveau Syndicat des communications de Radio-Canada: Gilles Provost et Danielle Levasseur, ex-SJRC, Anne Desjardins, ex-SARDEC, Micheline Giguère et Lilian Campbell, ex-SEPQA, Pierre Shanks, ex-SCFP, et Rosaire L'Italien, ex-SJRC.

Radio-Canada

Un mariage forcé comme de raison

Pas de lune de miel, pour le nouveau super-syndicat de Radio-Canada (1,500 membres). Tout de suite, une tâche urgente: bâtir l'unité.

Marc Laforge

«SJRC, SEPQA, SCFP, SARDEC, ACTRA; qui acceptez-vous de prendre pour époux ou épouse?»

La question a été posée en juin dernier aux artisans de la production des émissions de Radio-Canada, télévision et radio, lors d'un mariage intersyndical forcé ordonné par le Conseil canadien des relations du travail. Bien sûr, la question ne s'est pas réellement posée de cette façon... Mais le mot «mariage», même s'il est forcé, sonne quand même mieux que le mot «fusion». Ce

pour quoi il est devenu courant pour désigner la création du nouveau syndicat CSN, qui regroupe pas moins de 1,500 membres et qui représente maintenant tout le personnel en ondes et de production des émissions de Radio-Canada.

Six mois après ce vote, dont le résultat confirmait le Syndicat des journalistes de Radio-Canada (FNC-CSN) comme syndicat d'accueil — lui qui ne

comptait auparavant que 490 membres — les membres des cinq organisations syndicales ont fait le deuil de leurs an-



Solange Landry, assistante à la production à Moncton: «Tout ce que je veux, c'est que ce soit juste pour tout le monde.»

ciennes structures et ont commencé à apprivoiser les différentes cultures syndicales des autres. Solange Landry, assis-

tante à la production à Moncton et ex-membre du Syndicat des employé-es de production du Québec et de l'Acadie, résume la situation ainsi: «J'étais satisfaite de mon syndicat, mais l'ordonnance du CCRT nous a forcés à faire un choix. Il faut se rallier au choix majoritaire. On ne peut pas se payer le luxe de se diviser devant Radio-Canada.»

Alors comment s'est déroulée la première assemblée du nouveau syndicat, le 15 octobre? Disons, pour tourner les coins un peu ronds, dans un certain climat de tension. «Et c'est normal, explique le président du syndicat, le journaliste Gilles Provost. Les gens découvrent qu'ils ne se connaissent pas tant que ça, qu'ils doivent se donner la chance de se faire confiance au départ.»

«C'est aussi la cohabitation de la diversité des traditions syndicales», ajoute Pierre Shanks, anciennement du SCFP et maintenant vice-président du syndicat.

Mis à part le fait d'être tous employé-es de Radio-Canada et artisans de ses émissions, ceux-ci ont peu de choses en commun et la palette des titres d'emplois maintenant regroupés sous le même chapeau syndical — plus de cinquante — est fort imposante. Lilian Campbell, ex-présidente du SEPQA, est maintenant secrétaire générale du nouveau syndicat: «Nous devons continuer à vivre nos différences, nous devons aussi les comprendre», dit-elle.

Bâtir la confiance

Les campagnes d'allégeance impliquant plus d'une organi-

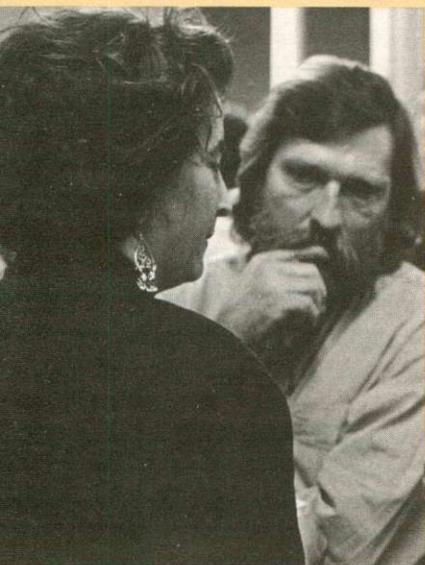
Lexique

SJRC:	Syndicat des journalistes de Radio-Canada (CSN, 490 membres)
SCFP:	Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ, 525 membres)
SEPQA:	Syndicat des employé-es de production du Québec et de l'Acadie (non affilié, 327 membres)
SARDEC:	Société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs (non affilié, 65 membres)
ACTRA:	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (non affilié, 60 membres)

sation syndicale ont rarement la particularité de favoriser l'unité. Celle qu'a connue Radio-Canada n'échappe pas à la règle. «On a traversé une difficile campagne d'allégeance à se crêper le chignon les uns les autres, il faut maintenant installer la confiance», dit Gilles Provost. Et d'ajouter Lilian Campbell: «Pendant cinq ans, Radio-Canada a essayé de nous déstabiliser et de nous affai-



Lilian Campbell, secrétaire générale, Pierre Shanks, vice-président, et Gilles Provost, président.



En discussion avec des collègues, Gilles LeBigot, journaliste à la radio: «C'est un mariage forcé, maintenant on va en faire un bon syndicat.»

blir. On avait su créer une certaine unité à l'intérieur du cartel intersyndical, avant cette décision du CCRT forçant le regroupement des cinq unités de négociation. L'employeur espérait que les syndicats s'épuisent dans cette bataille d'allégeance. Mais la division est terminée depuis le 9 juin (date du dépouillement du scrutin). Nous allons maintenant faire une force de notre nouveau syndicat.»

Être prêts

Normalement, après un mariage, on a droit à une lune de miel. Mais dans ce cas-ci, on n'a même pas eu le temps d'aller aux chutes Niagara. Après le résultat du vote, la volonté du Syndicat des journalistes CSN était d'être prêt le plus rapidement possible; la SRC elle, n'attend pas! «Il a fallu mettre les bouchées doubles et tout recommencer sur le plan

administratif. Il a fallu mettre en place les structures les plus importantes comme le conseil syndical, le comité exécutif et le comité de négociation, s'assurer que tout le monde soit bien représenté pour établir le plus rapidement possible un lien de confiance et démontrer qu'on est capables de travailler ensemble, explique Gilles Provost. Il ne fallait surtout pas laisser les gens dans l'insécurité. On s'est rapidement occupé du syndicat pour répondre le plus vite possible aux problèmes des membres.»

Pierre Shanks a fait partie du comité exécutif transitoire avant d'être élu vice-président du syndicat. «J'ai senti dès le départ un souci d'équité, de la part du syndicat des journalistes, en termes de représentativité, une volonté de nous inclure. Il y avait des craintes, par rapport au SJRC, par exemple qu'il essaie de s'imposer en laissant pour compte certaines catégories de membres. Ce n'est pas du tout le cas. Les choses sont bien parties.»

Effort d'harmonisation

Solange Landry, de Moncton, venue à l'assemblée générale du 15 octobre pour tâter le pouls, avait quelques appréhensions à la suite de ce mariage forcé. «J'ai été agréablement surprise de l'ouverture d'esprit et des efforts d'intégration du SJRC. Ce qui me préoccupe, maintenant, ce sont les négociations et les compressions de personnel.» Ce sont d'ailleurs des éléments sur lesquels l'ensemble des membres sont mobilisés.

«Selon les scénarios de Radio-Canada, le quart des effec-

tifs risque de disparaître, les gens ont peur et veulent être défendus. Personne ne veut se faire laminier. D'autre part, quand on compare les conventions, c'est le jour et la nuit. Nous devons faire un effort d'harmonisation», souligne le président.

«On n'acceptera pas que Radio-Canada invoque un contexte de compressions pour dé-

truire les conventions, dit Pierre Shanks. On peut toujours tenter de voir comment on peut améliorer l'efficacité, mais pas au prix de sacrifier des acquis pour lesquels certains se sont battus depuis des années.»

«Nos gens sont inquiets. Les deux prochaines années seront les plus difficiles», conclut Lilian Campbell.

Le SJRC n'est plus, vive le SCRC!

Depuis la mi-octobre, donc, le Syndicat des journalistes de Radio-Canada n'existe plus.

Le syndicat a reçu des suggestions de noms et la première assemblée générale du nouveau syndicat fusionné a fait son choix. Dorénavant, il faudra se rappeler du Syndicat des communications de Radio-Canada. Pas mal logique, pour un syndicat qui regroupe maintenant les artisans de première ligne des émissions générales et d'information.

En 25 ans d'histoire, le SJRC en aura connu des changements. Les plus anciens, comme le journaliste David Murphy, qui rappelait l'époque des sous-sols d'église, des chaises de bois et des chemises à carreaux, se souviennent du Syndicat général du cinéma et de la télévision, section Radio-Canada (car il existait une autre section à l'ONF), né, entre autres, d'une volonté des journalistes d'affirmer leur autonomie par rapport à l'American Newspaper Guild (ANG). Puis, en 1982, après une longue bataille, les journalistes contractuels des émissions d'actualité de Radio-Canada réussissent à se faire reconnaître comme salariés au sens du Code canadien du travail par le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Les contractuels passent alors de l'UDA au SGCT, qui devient alors le Syndicat des journalistes de Radio-Canada. En 1995, avec la fusion forcée par le CCRT des cinq unités de négociation dont les membres oeuvrent dans la production, le syndicat et ses nouveaux membres relèvent à nouveau le défi du changement. Changements souhaités ou mariage forcé, que Radio-Canada se le tienne pour dit: vingt-cinq ans d'histoire démontrent que les syndiqués ont toujours su s'adapter.

Fierté et satisfaction

La vaste enquête menée par la CSN auprès de ses syndicats démontre que ceux-ci sont satisfaits du leadership et de la démocratie qui règnent dans la centrale, et qu'ils s'identifient à ses politiques.

Thérèse Jean

Ils sont fiers de faire partie de la CSN. Ils sont aussi prêts à consacrer beaucoup de leurs énergies pour assurer son succès. Dans leur coeur: c'est là que les dirigeantes et les dirigeants des syndicats portent la CSN. Voilà une autre donnée qui ressort de l'enquête menée par l'équipe de chercheurs du Groupe de recherche sur les transformations et la régulation du travail (GRT) de l'Université Laval et des HEC, à laquelle ont répondu pas moins de 934 syndicats.

Ca fait du bien à l'égo syndical, direz-vous. D'autant plus qu'à travers cet attachement, ce sont les trois principes fondamentaux si chèrement défendus par le mouvement, c'est-à-dire l'autonomie, la démocratie et la solidarité, que les militants identifient. Dans tous les cas, ils ont une perception satisfaisante du travail et du rôle de leur organisation syndicale. Au seul chapitre du leadership, les militants (60,6% contre 12,7%) trouvent que leur fédération en fait preuve dans la négociation des conventions collectives, et que les conseils centraux assument un leadership (64,9% contre 9%) dans les débats socio-économiques. 60,6% contre 9,4% des syndicats perçoivent la CSN comme étant à l'offensive sur les questions reliées aux nouvelles réalités du travail.

Dans le quotidien

Pour les syndicats, la démocratie et la solidarité syndicales sont des valeurs authentiques qui se vérifient dans leur quotidien. Les dirigeants estiment que leur opinion est respectée à tous les paliers de la confédération: fédération (60,1%), conseil central (64,6%) et confédération (49,8%). La très grande majorité des syndicats se disent appuyés dans leurs luttes par leur fédération (78,5%), leur conseil central (82,3%) et la confédération (81%). Aussi, considèrent-ils (59,6%) que l'une des grandes forces de la CSN réside dans l'affiliation aux trois instances du mouvement.

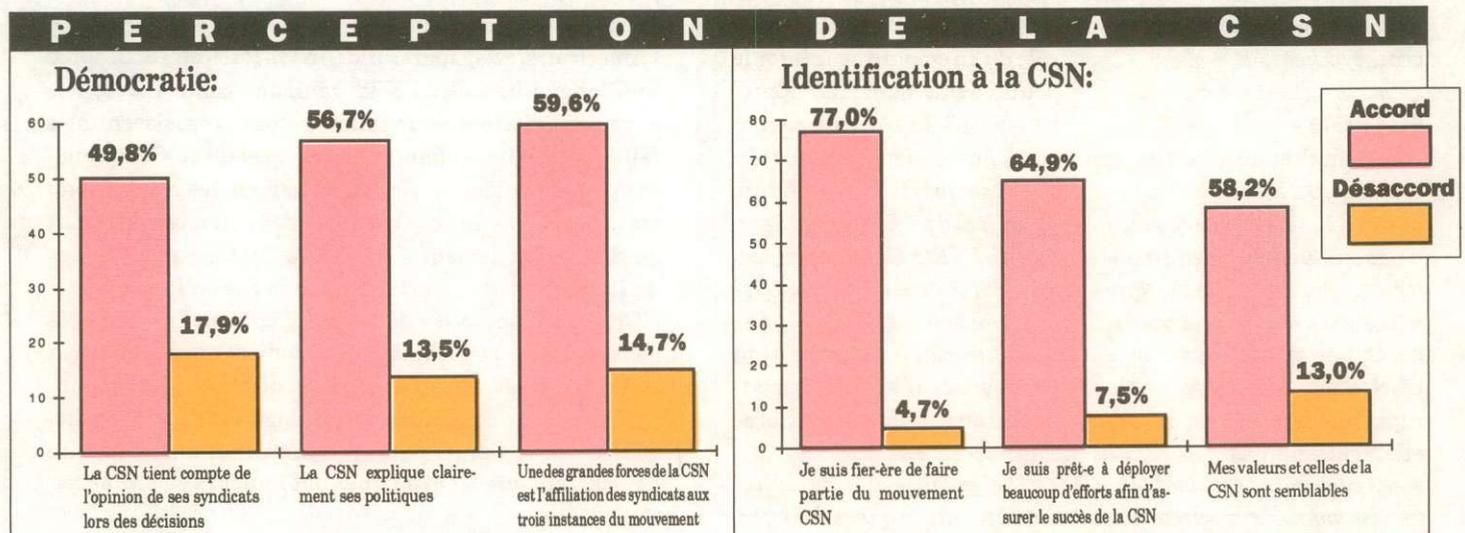
Cette appréciation contraste avec la connaissance qu'ont les officiers des syndicats des politiques des différentes instances de la CSN et de leur mise en oeuvre: 34,9% contre 27,6% connaissent les politi-

ques de leur fédération et 29% cherchent à les mettre en oeuvre, contre 35,4%. Quant aux politiques des conseils centraux, 30,7% contre 39,8% des répondants disent les connaître, tandis que 24,5% cherchent à les mettre en oeuvre, contre 46,2%. Pour ce qui est des politiques de la confédération, elles sont connues par 22,1% des membres des exécutifs, contre 44,4%, tandis que 16,9% cherchent à les appliquer, contre 51,4%.

Manque de temps

«Ce qui est problématique, de dire Gregor Murray, qui a coordonné l'enquête, c'est la mise en oeuvre des politiques et le temps pour le faire, non pas leur pertinence.» L'enquête révèle que le manque de temps et de ressources du syndicat sont les principaux problèmes rencontrés dans la mise en oeuvre des politiques des différentes instances de la CSN (51,4% contre 27,4%), et non pas la pertinence de ces politiques. Christian Lévesque, du GRT, croit que la participation des syndicats aux différentes instances de la CSN est un autre élément de la réponse. «51,6% des syndicats disent ne jamais (24,1%) ou seulement parfois (27,5%) assister au congrès de la CSN. La connaissance des politiques part d'abord de ces instances. Mais, s'empresse-t-il d'ajouter, la participation des syndicats aux instances est une donnée qui ne peut être examinée indépendamment d'une autre réalité importante: leur taille. Les petits syndicats participent beaucoup moins aux instances que les gros.»

Pour les chercheurs du GRT, l'appréciation des syndicats à l'endroit des différentes instances de la CSN s'exprime à travers la satisfaction pour les services reçus: 54,8% des syndicats, contre 16%, considèrent que les services offerts par la CSN répondent à leurs besoins et 76,7% sont satisfaits des services fournis par leur fédération lors des négociations.



L'énergie au coeur du développement durable

Luc Latraverse

Le Québec se classe dans le peloton de tête des plus grands consommateurs d'énergie per capita au monde. Nous avons des hivers rigoureux, de longues distances à parcourir, des industries énergivores (papetières, alumineries) et le coût relativement peu élevé de l'énergie la plus disponible, l'hydroélectrique. Mais les surplus d'électricité dans le nord-est de l'Amérique, la conscience croissante des enjeux environnementaux, les coûts faramineux du financement des infrastructures et l'importance cruciale de l'énergie dans notre économie, tant au niveau de l'emploi que du développement industriel, commandent une réflexion en profondeur sur cette problématique.

La CSN est évidemment très préoccupée par cette question et son Service de santé-sécurité-environnement a préparé un mémoire très étoffé sur le sujet dans le cadre du Débat sur l'énergie. Marc Laviolette, le vice-président qui pilote ce dossier, nous en parle.

« Les principaux objectifs que défend la CSN dans le dossier de l'énergie, c'est de minimiser les impacts environnementaux et sociaux, d'assurer la sécurité et la plus grande autonomie énergétique possible pour le Québec, de minimiser les coûts et les répartir équitablement et enfin, de maximiser l'activité économique générée par la satisfaction de nos besoins énergétiques. »

Une Régie de l'Énergie

La plus importante proposition de la CSN, c'est la création d'une Régie de l'Énergie. Comme l'explique Marc Laviolette, seuls l'électricité et le gaz sont soumis à un tel organisme de surveillance, pas le pétrole ni les formes alternatives d'énergie (solaire, éo-

lienne). « Pour la CSN, l'énergie est au coeur du développement durable que nous voulons atteindre. Cela touche l'environnement, la production, le transport, la consommation, les résidus et les rejets, l'emploi, l'essor et l'équité économique et sociale. »

Consolider nos acquis

Au cours des 20 dernières années, nous sommes devenus beaucoup plus autonomes, au plan énergétique, puisque nous satisfaisons 72% de nos besoins, contre 51% en 1975, grâce à l'hydroélectricité. « Mais cette énergie, qui coûte relativement moins que les autres, est attaquée sur plusieurs fronts. Certains veulent en privatiser la production. Cela a déjà été amorcé sous la



Marc Laviolette

ministre Bacon, et on se retrouve avec des contrats onéreux alors qu'il y a des surplus. D'autres voudraient qu'Hydro-Québec cesse de charger un tarif moyen à tous les consommateurs et ne leur facture que le prix coûtant. La CSN s'oppose farouchement à ces reculs. »

Les méga-projets?

Il est évident qu'avec les surplus actuels, il n'est pas question d'entreprendre Grande-Baleine. Il y a d'autres avenues prometteuses et même socialement utiles. Il faut continuer à promouvoir et développer la voie de l'efficacité énergétique (ce sur quoi Hydro-Québec a mis la pédale douce), car c'est ce qui est le plus créateur d'emplois, en plus d'améliorer la qualité de vie géné-

rale, celle des plus démunis en particulier, et de réaliser en même temps des économies. « Par exemple: nous pouvons accélérer la modernisation de nos installations hydroélectriques actuelles pour les rendre plus performantes. Nous devrions favoriser le recours à l'électricité dans le transport. Cela procurerait du travail à bien des membres de la CSN et à d'autres. D'autre part, l'amélioration des enveloppes thermiques des habitations et des édifices, le recours à la bi-énergie (électricité/gaz) pour utiliser la meilleure source énergétique au meilleur moment, le recours à des sources d'énergie alternatives comme la biomasse, l'énergie solaire et l'énergie éolienne, sont d'autres voies à emprunter. Pourquoi ne ferions-nous pas profiter les personnes défavorisées qui vivent dans des logements qui coûtent une fortune en énergie (mauvaise isolation, appareils défectueux) des nouvelles possibilités qu'offrent les progrès en économie d'énergie? »

S'emparer du débat et agir

Cette question de l'énergie concerne les syndicats, les membres dans tous les secteurs et dans toutes les phases du monde du travail et de notre rôle syndical. « Dans les opérations de restructuration et de réorganisation du travail, la question de l'énergie doit faire partie de nos interventions car en plus d'avoir une incidence certaine sur l'emploi et la situation financière de nos entreprises, c'est de la qualité de notre avenir qu'il est question », conclut Marc Laviolette.

LA CSN FAIT UNE ENTRÉE REMARQUÉE SUR INTERNET

L'arrivée de la CSN sur Internet, à titre de fournisseur d'un site de ressources d'informations sur le réseau World Wide Web, n'est pas passée inaperçue.

Dès le 12 octobre, soit deux jours après que la chose eut été rendue publique, *Planète Québec*, un journal électronique quotidien qui se consac-

re essentiellement à l'actualité québécoise sur le Net, faisait de l'événement sa manchette, le qualifiant «*d'étape importante dans le développement d'une présence francophone sur l'auto-route électronique*».

Le directeur général de *Planète Québec*, Gérard St-Denis, se dit soucieux de la place qu'occupera le Québec sur «*cette grande route de l'information planétaire*» et affirme que «*la CSN y apportera une contribution importante*».

Plusieurs autres médias ont aussi signalé la chose, certains avec une pointe d'humour, comme *Le Devoir*, dont le chroniqueur Benoît Munger écrit: «*En assurant une présence sur Internet, la CSN ouvre la voie aux autres centrales québécoises, qui ne tarderont sûrement pas à suivre. Laquelle réussira à syndiquer les internautes?*»

Et parlant d'internautes syndiqués, ils ont été nombreux à nous envoyer du courrier électronique pour exprimer leur satisfaction de voir la CSN, leur CSN, encore une fois se trouver à l'avant-garde du mouvement syndical québécois. «*Je suis fier de la CSN, elle démontre qu'elle est une centrale moderne et qu'elle a la capacité de s'adapter*», écrit par exemple Yves Viens, vice-

président à l'information du Syndicat des salariés du Centre hospitalier Hôtel-Dieu de Sherbrooke. «*Je suis très content de voir que le mouvement CSN se met à la page*», renchérit Mario Labelle, un ancien président d'un syndicat FAS. «*Bravo pour ce nouveau moyen de communiquer entre nous*», écrit François Le-duc, du Syndicat des travailleurs de la Régie de l'eau de l'Île Perrot, avant d'y aller de ses suggestions. Tout comme le fait Jean-Claude Martin, qui souligne le caractère «*novateur*» de la chose, «*car il y a encore peu de représentation québécoise et de présence francophone sur Internet*».

Jacques Bergeron, du



La première page du quotidien électronique *Planète Québec*, le 12 octobre.

cégep du Vieux-Montréal, a été le tout premier, au beau milieu de l'été, à atterrir dans notre boîte aux lettres électronique pour se renseigner sur la progression du projet de site Web CSN. «*C'est très dynamique*», commente-t-il aujourd'hui, soulignant «*l'harmonie de la page d'accès par les caricatures, la beauté de la*

page de Nouvelles CSN, et la grosseur des caractères, on ne peut plus accessibles».

Un autre membre de la FNEEQ, bien connu celui-là, nul autre que son ancien président Denis Choinière, nous écrit: «*Très belle découverte de voir la CSN sur le WEB. J'y viendrai sûrement de temps en temps*» J.-P. P.

DÉJÀ UN P'TIT FRÈRE!

Le site Web de la CSN n'était pas vieux d'une semaine que déjà un autre site à caractère syndical, et encore une fois issu de la CSN, faisait son apparition sur Internet. Et quoi d'étonnant, à bien y penser, à ce que ce fut à l'initiative du Syndicat des travailleuses en garderie de Montréal, elles qui travaillent avec ces gamins et gamines qui plongent dans cet univers avec autant d'aisance qu'ils font la culbute?

Y a du Roger La Roche là-dessous (l'ancien vice-président du Conseil central de Montréal), allez les visiter! (<http://www.vir.com/~gamine/home.htm>)

OGILVIE

LA CAMPAGNE DE SOUTIEN SE POURSUIT

Après 16 mois de grève, les travailleurs d'Ogilvie ont eu raison des scabs et du géant américain ADM qui voulait leur imposer une convention collective typiquement *american*. Mais si le règlement de ce conflit marque la fin du boycottage de la farine Five Roses, la campagne de solidarité lancée par le mouvement pour venir en aide financièrement aux travailleurs, elle, se poursuit jusqu'au 31 décembre 1995. Les syndicats peuvent faire parvenir leur chèque, à l'ordre de *Campagne solidarité Ogilvie*, au Service de la comptabilité de la CSN, 1601

avenue de Lorimier, Montréal, H2K 4M5.

Par ailleurs, la CSN continuera, sur le terrain politique, sa bataille pour l'obtention de dispositions anti-scabs dans le Code canadien du travail. L'absence d'une loi anti-scabs au fédéral prive au Québec 114,458 travailleuses et travailleurs des mêmes droits que les autres qui sont sous la juridiction du Code du travail québécois. La CSN profitera de toutes les tribunes pour rappeler à la ministre Lucienne Robillard qu'elle a failli à ses engagements.

T.J.

ACIERS ATLAS DE TRACY

Trois ans de plus à l'entente de longue durée

Pionniers dans ce domaine, les 457 travailleurs des Aciers Inoxydables Atlas (division de Sammi), à Tracy, se sont prononcés, le 2 octobre, dans une proportion de 86,5%, en faveur d'une prolongation de trois ans de l'entente de longue durée qui régit leurs relations de travail depuis 1990 et qui devait prendre fin le 30 novembre. Et leur vote a été motivé par les mêmes raisons qu'il y a cinq ans: la protection de leurs emplois.

L'entente, en vigueur jusqu'au 30 novembre 1999, stipule en effet que «l'employeur s'engage à maintenir en tout temps un minimum de quatre cent onze (411) postes

couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat». Spécifions toutefois que tous les travailleurs à l'emploi au moment de la signature sont assurés de faire partie du plancher d'emplois à compter du premier décembre 1996, et cela, même si le nombre excède 411 travailleurs.

Les clauses normatives existantes seront reconduites. Les deux parties sont convenues également de négocier, au cours de l'année 1996, les clauses à incidence pécuniaire. En cas d'un désaccord à ce chapitre, les parties s'en remettront à l'arbitrage des offres finales. Ajoutons également que les syndiqués

sont assurés de maintenir leur pouvoir d'achat, car il est prévu qu'une formule d'indexation doit faire partie de l'offre finale de l'employeur. Celui-ci s'est également engagé à bonifier le régime de retraite de façon à favoriser l'accès à la préretraite et à la retraite.

Dans le cadre des efforts entrepris depuis 1991 pour moderniser l'usine de Tracy, l'employeur s'est engagé non seulement à informer le syndicat de ses projets d'investissements, mais aussi à favoriser l'embauche de personnes de la région de Sorel-Tracy, dont celles mises à pied par les entreprises régionales.

Enfin, les parties ont renoncé à l'exercice du lock-out ou de la grève d'ici le 30 novembre 1999.

M.C.

PIERRE PAQUETTE publie

Un Québec pour l'emploi, tel est le titre du livre écrit par Pierre Paquette, secrétaire général de la CSN, publié aux Éditions Saint-Martin et lancé le 6 octobre. Cet essai de 140 pages rassemble les réflexions et les informations que Pierre Paquette a développées au fil des ans sur la question de l'emploi. Puisant son inspiration et s'alimentant à même le mouvement syndical, en particulier la CSN, Pierre Paquette propose une approche stratégique, globale et intégrée du développement de l'emploi. «Le temps des constats n'est plus suffisant, écrit-il. Le temps des expérimentations, des solutions est venu.» Partageant l'idée de Fernand Dumont que «les problèmes ne disparaissent pas parce que nous en avons trop parlé; ils subsistent parce que nous les avons pas résolus», Pierre Paquette est convaincu qu'il est «possible de montrer à une société qui n'a plus rien à gagner avec la situation actuelle, qu'elle peut gagner beaucoup en se tournant vers d'autres priorités, en premier lieu celle de l'emploi».

T.J.



Pierre Paquette au lancement de *Un Québec pour l'emploi*.

LES RETRAITÉS DE SIMONDS REPRENENT LE SENTIER DE LA LUTTE



Sept ans! qu'ils ont dû patienter, les 103 travailleurs de Simonds, pour avoir gain de cause contre leur employeur relativement au vol des surplus de leur caisse de retraite. Et aujourd'hui, ils doivent entreprendre un autre combat, cette fois contre la Régie des rentes du Québec. Celle-ci a approuvé le rapport de terminaison déposé par la compagnie, ce qui a pour effet d'augmenter de 103 à 231 le nombre de personnes qui se partageraient les surplus de la caisse, diminuant d'autant la part que les 103 travailleurs inscrits au rapport de terminaison, lors de la fermeture en 1988, doivent recevoir. La Régie va ainsi à l'encontre du jugement rendu, en décembre 1991, par le juge Raynald Fréchette de la Cour supérieure. Celui-ci stipulait que ces surplus, évalués par nos actuaires à près de \$11 millions (plutôt que les huit millions de la RRQ), doivent être répartis entre les 103 participants non retraités à la date de terminaison du régime, en 1988. La Cour d'appel et la Cour suprême du Canada ont confirmé, en février et en juin 1995, la décision du juge Fréchette.

M.C.

PLACE VILLE-MARIE

TRIZEC REMET ÇA

Les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'entretien des édifices de la Place Ville-Marie (CSN) doivent à nouveau sortir les pancartes, mais cette fois pour éviter les mises à pied et la disparition de leur syndicat.

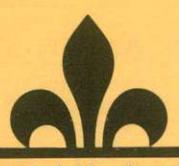
Maintenant à l'emploi du sous-contractant Empire, ces syndiqués CSN avaient fait une grève de huit mois en 1992. Pendant ce conflit, le propriétaire de la PVM, Trizec, avait fait appel à d'autres entreprises de services ménagers — il avait embauché des scabs, quoi.

Pendant la grève et depuis ce temps, des tâches exécutées habituellement par des syndiqués ont été graduellement et discrètement refilées à des sous-contractants.

En juillet dernier, la CSN a déposé un volumineux dossier au commissaire du travail pour faire reconnaître Trizec comme véritable employeur du personnel de l'entretien de PVM et faire reconnaître également que le travail d'entretien ménager est de juridiction des syndiqués CSN. La preuve démontre que Trizec n'a jamais réelle-

ment cédé l'entretien ménager et que son lien avec Empire se situe au niveau du contrat de service semblable à celui passé avec une agence de personnel. Les auditions viennent de commencer.

Entretiens, Trizec a ouvert des soumissions privées pour remplacer les 122 syndiqués CSN, majoritairement des immigrants et des femmes avec en moyenne vingt-cinq ans de service à la Place Ville-Marie. Elles ont reçu un avis de mise à pied de la part de l'exécutant de Trizec, Empire, pour le 30 novembre. M.L.



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

Parmi ces énoncés, un seul n'est pas français. Lequel?
a) faire son possible
b) faire tout en son possible
c) faire tout en son pouvoir
Réponse: b. **Faire son possible** signifie «faire tout ce qu'il est possible de faire»; **faire tout en son pouvoir**, «tout mettre en oeuvre pour atteindre son but». Quant à «faire tout en son possible», il s'agit d'une formule hybride qui n'existe pas en français.

Parmi ces énoncés, un seul est fautif. Lequel?
a) c'est de Paul que nous parlions
b) c'est de Paul dont nous parlions
c) c'est Paul dont nous parlions
Réponse: b. Le pronom relatif **dont** équivaut à «de qui», «de quoi», «duquel», etc. C'est donc un pléonasme que de l'employer avec la préposition **de**. On ne dit pas: «C'est de Paul de qui nous parlions», ni «c'est de Paul dont nous parlions».

Parmi ces phrases, laquelle contient une erreur de vocabulaire?
a) veuillez consulter le texte ci-haut mentionné
b) veuillez consulter le texte mentionné ci-dessus
c) veuillez consulter le texte susmentionné
Réponse: a. Pour renvoyer le lecteur à ce qui a été précisé antérieurement, le français utilise les expressions **ci-dessus mentionné**, **mentionné ci-dessus** ou **susmentionné**. L'emploi de **ci-haut** ou de **ci-bas** est dans ce contexte un québécoisisme critiqué.

Jacinte Pilon

EAST ANGUS

RECUIS EN CASCADES

C'est à plus de 90% que les travailleurs de la papetière Cascades East Angus, en Estrie, ont donné mandat à leur exécutif syndical, le 2 octobre par voie référendaire, de rencontrer l'employeur pour lui soumettre une contre-proposition. La direction de l'entreprise, propriété des frères Lemaire depuis 1982, avait réuni les employés fin septembre pour demander une prolongation de la convention collective jusqu'en l'an 2001 et des reculs normatifs importants, à défaut de quoi une partie de l'usine cesserait de fonctionner le 31 octobre 1995.

Certaines installations de cette usine sont plus que centenaires; en outre, des investissements de \$15 millions seraient requis pour se conformer aux normes environnementales comme ont dû le faire les autres papeteries.

L'exécutif syndical rencontrera l'employeur dans les prochains jours. L.L.

Coup d'envoi d'une 3^e négociation regroupée dans l'hôtellerie

En réunion à l'Auberge de la Rive, à Sainte-Anne-de-Sorel, les 11, 12 et 13 octobre, quelque 70 délégués provenant d'une trentaine de syndicats CSN regroupant 6,000 travailleuses et travailleurs de l'industrie hôtelière ont posé les premiers jalons d'une plate-forme commune de revendications, à être négociée au printemps et l'été prochain.

Après avoir tout d'abord analysé, avec le concours d'un économiste de la CSN, François Aubry, la conjoncture et les perspectives économiques du secteur hôtelier, les participants ont dégagé un certain nombre de revendications qui devraient constituer la plate-forme commune de leur prochaine ronde de négociation regroupée nationalement. Ces revendications seront soumises prochainement aux ins-



Une partie des délégués à la réunion des 11, 12 et 13 octobre du secteur hôtellerie.

tances syndicales et ce n'est qu'ensuite qu'on s'entendra sur ce qui formera leur plate-forme commune. Déjà, on peut observer que la protection des unités de négociation syndicales, l'amélioration des conditions de vie et de travail, la conservation des acquis syndicaux et la protection des emplois devraient faire partie des enjeux de ces négociations qui touchent des employé-es du Bas Saint-Laurent, de Chicoutimi, de Montréal, de Québec,

de Sherbrooke et de Sorel. En plus de cette plate-forme commune, chacune des assemblées générales devra se prononcer sur ses propres objectifs de négociation, les demandes locales.

Depuis 1990, c'est la troisième fois que ces syndicats participent à une ronde de négociation regroupée nationalement, une formule mitoyenne entre la négociation traditionnelle (un employeur-un syndicat) et la négociation centralisée. M.C.

NÉGOCIATIONS COORDONNÉES POUR LES MUNICIPAUX

Les syndicats municipaux de l'Outaouais, affiliés à la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP), se sont regroupés pour, entre autres, mener à terme la négociation de leurs conventions collectives.

Dix syndicats d'employés municipaux CSN, qui représentent 60% des travailleuses et travailleurs municipaux de l'Outaouais, ont formé un regroupement pour coordonner leurs efforts en vue d'établir un plan de négociation et des demandes communes. «Le Regroupement des syndicats d'employé-es municipaux de l'Outaouais

s'est entendu pour mettre l'accent sur six priorités de négociation», explique André Lajoie, secrétaire du Syndicat des employé-es municipaux de la Ville de Hull et porte-parole des syndicats municipaux de l'Outaouais. *Lors des négociations, le regroupement déposera aux différentes tables ses demandes ciblées touchant des dossiers d'intérêt commun à l'ensemble des employés municipaux.*

La plate-forme commune comprend des demandes sur la sous-traitance, la formation, la réduction du temps de travail, la précarité, les assurances collectives et

les surplus de fonds de pension.

La plupart des contrats de travail des syndicats du regroupement arrivent à expiration le 31 décembre. Le regroupement espère conclure des contrats de travail qui expireront en 1997. Chacun des syndicats aura ses propres objets de négociation locale, dont les salaires. M.L.

**FAITES
LIRE
nouvelles csn**

ENTREPÔT PROVIGO

LA GOUTTE QUI FAIT DÉBORDER LE VASE

Décidément, il est difficile de vivre sous l'État Provigo! À l'entrepôt d'épicerie Provigo de la rue Godin, à Ville Vanier, près de Québec, les 160 employé-es en ont ras le bol du comportement des contremaîtres et de la direction. Aussi, le syndicat a-t-il décidé de passer à l'action, dans l'espoir d'assainir le climat de travail.



Affecté temporairement au comptoir de service, un opérateur de chariot-élévateur s'est blessé au doigt en ouvrant une boîte contenant des paquets de cigarettes. Après s'être adressé en vain à la CSST, le syndicat s'est tourné vers le bureau de révision paritaire de la CSST dans l'espoir de faire reconnaître cet accident et de faire indemniser l'employé. Le BRP a conclu de l'audition que le témoignage de l'employé manquait de crédibilité et il n'a pas reconnu l'accident. L'employeur, lui, en a conclu qu'il s'agissait d'une fausse déclaration et a imposé une suspension de deux mois à ce travailleur, bien que c'était la première fois en 21 ans de service qu'il faisait une telle réclamation. Bref, l'employeur s'est fait justice avant même qu'on épuise tous les recours.

«Au syndicat, nous ne laisserons pas passer ça, s'exclame le président du syndicat, Marc Lapointe. C'est dramatique qu'un employeur suspende un travailleur parce que le BRP n'a pas trouvé son témoignage crédible. Tous les syndiqués sont concernés par de telles pratiques patronales».

D'autres événements survenus ces dernières années ont fait monter la pression, raconte Marc Lapointe. Par exemple ce contremaître qui a agité son poing sous le menton d'un employé avant de le menacer de lui casser la gueule, ou cet autre qui a semoncé un travailleur en lui tapotant les tempes avec un crayon, ou ces travailleurs qui ont été suspendus pour une journée à la suite d'une prise de bec avec des contremaîtres. À l'origine de l'agressivité de ceux-ci, il y aurait le fait qu'ils ont de la difficulté à supporter la pression qu'on leur fait subir pour qu'ils augmentent la productivité, estime le président du syndicat. «Chez Provigo, c'est la politique de deux poids deux mesures. Une pour les cadres, l'autre pour les travailleurs», conclut le porte-parole syndical. **M.C.**

FLASH



RÉORGANISATION DU RÉSEAU DE LA SANTÉ À MONTRÉAL UNE RENCONTRE FRUCTUEUSE?

La Coalition montréalaise pour la défense des services sociaux et de santé a rencontré le caucus des députés péquistes de Montréal, le 6 octobre, pour lui faire part de ses craintes quant à la réorganisation du réseau de la santé annoncée par le ministre Rochon.

Cette rencontre fait suite à la demande faite au délégué régional, M. Camille Laurin, le 12 septembre. N'ayant pas obtenu de réponse, une délégation de la coalition s'était rendue directement au bureau de comité du docteur Laurin le 2 octobre. Ce dernier s'était alors engagé à réunir le caucus rapidement pour permettre à la coalition d'exposer son point de vue sur cette question.

Devant les députés et ministres péquistes de la métropole, les représentants de la coalition ont repris les données de l'étude de Santé Québec selon laquelle la région compte près de 500,000 personnes qui font partie du groupe le plus susceptible de recourir à des soins de santé et aux services sociaux en raison

de leur condition économique et sociale.

Viellissement de la population, croissance de la pauvreté, itinérance, etc, constituent autant de facteurs qui militent pour le développement de services qui répondent aux nouveaux besoins de la région de Montréal.

Le caucus des députés s'est montré sensible aux arguments énoncés

et a indiqué qu'il se réunirait de nouveau pour étudier l'ensemble du dossier, puis qu'il ferait ses recommandations au ministre Rochon.

D'abord prévu en septembre, le Conseil des ministres a annoncé qu'il remettrait à la fin octobre sa décision concernant le plan de compressions à Montréal. **L.-S. H.**

BOYCOTT • BOYCOTT • BOYCOTT

Un nouvel élan sera donné au boycottage du Holiday Inn Crowne Plaza du 420 rue Sherbrooke ouest, à Montréal, grâce à la deuxième phase de cette campagne qui sera menée auprès des agences de voyage ou des grossistes à travers le Canada, les États-Unis et le Québec. Le 24 décembre 1993, on s'en rappelle, le riche Michael Rosenberg avait mis à la rue les 180 employés de cet hôtel. Loin de plier bagages, les travailleuses continuent leur piquetage depuis et, avec la CSN, l'opération boycottage lancée en juin dernier. Leur bataille fait ressortir le besoin de modifier l'article 45 du Code du travail afin qu'une accréditation syndicale, une convention collective et les droits qui s'y rattachent soient transférables au nouvel employeur dès que ce dernier continue les opérations de l'entreprise d'un employeur précédent, en totalité ou en partie, que ce soit ou non à la suite d'une faillite.

Si vous avez des amis, de la famille ou des connaissances qui prévoient séjourner à Montréal, référez-les à un autre hôtel que le Holiday Inn Crowne Plaza du 420 rue Sherbrooke ouest. **T.J.**

Ouï de la CSN, jusque dans les syndicats

Michel Rioux

Sainte-Justine

Les différents syndicats affiliés à la FAS-CSN à l'Hôpital Sainte-Justine de Montréal ont organisé deux rencontres au cours desquelles les membres ont pu discuter avec les invités. Une première s'est tenue le 16 octobre, l'autre le 27, alors que le vice-président Roger Valois reprenait le débat là où la présidente de la Fédération des femmes du Québec, Françoise David, l'avait placé.

«Un mouvement social, ça a la responsabilité d'intervenir dans toutes les questions qui touchent la vie», a déclaré madame David d'entrée de jeu pour expliquer la présence de la FFQ dans le débat référendaire. À son avis, quand des questions aussi importantes

sont en cause, «on n'a pas le droit d'être en dehors ou à côté des débats.»

Précisant que l'appui de son mouvement était politique mais non partisan, Françoise David a tenu un langage clair à la centaine d'employés syndiqués venus discuter avec elle. Ainsi, si les femmes sont moins engagées du côté du OUI, c'est qu'étant en situation économique davantage fragile, la prudence leur dicte de prendre leur temps avant de se décider. «Il faut qu'on place beaucoup d'espoir en nous-mêmes, le peuple québécois», a-t-elle affirmé.

L'engagement de la CSN, de ses militantes et de ses militants, s'est accentué dans les deux dernières semaines de la campagne référendaire. On ne compte plus les assemblées d'information organisées par les syndicats locaux. Nombre d'interventions publiques ont été faites par l'ensemble des porte-parole de la centrale, à tous les niveaux et dans toutes les régions. Partout, on a senti que cette immense force collective que représente la CSN s'était mise en branle pour que soit possible, enfin, la construction du Québec qu'il nous faut.

Tantôt, c'est un membre du Comité exécutif qui participait à la caravane du changement dans les régions. Tantôt, ce sont d'autres membres du Comité exécutif qui se retrouvaient avec d'autres Partenaires pour la souveraineté pour rencontrer différents groupes, aussi bien à Montréal qu'en province.

Plusieurs syndicats locaux ont pris l'initiative d'organiser des activités reliées au référendum. *Nouvelles CSN* en a couvert deux, qui illustrent ce qui s'est fait un peu partout.



À l'assemblée attentive, Lise Gratton (photo en mortaise), une infirmière de l'hôpital Sainte-Justine, a livré un témoignage éloquent: «De mai à septembre, a-t-elle déclaré, j'ai hésité entre voter OUI et annuler mon vote. Mais je dois constater que la souveraineté, ça demeure même après la négociation avec le gouvernement du PQ. Or, la souveraineté appartient au peuple, pas aux partis. Aujourd'hui, je vous dis que je vais voter OUI. J'exprime ce témoignage et pour moi ce n'est pas peu. Mais notre OUI ne doit pas demeurer dans nos salons. Il faut le faire partager.»



C'est un accueil extrêmement chaleureux que quelque 600 membres du Syndicat de l'entretien de la STCUM ont réservé à Lucien Bouchard et à Gérald Larose.

STCUM

Réunis le 17 octobre, à l'heure du dîner, à la cafétéria du garage de la rue Saint-Laurent, les travailleurs de l'entretien de la STCUM ont écouté le chef du Bloc leur dire que la souveraineté pourrait servir à endiguer ce flot de politiques de droite qui déferle sur le Canada, en Alberta et en Ontario, où on a coupé de 21% les prestations d'aide sociale et où on s'apprête à retirer la loi

anti-scabs. Il a ajouté: «S'il y en a qui savent qu'il faut un bon rapport de forces pour négocier, c'est bien vous. Le 30 octobre, le Québec doit se donner un bon rapport de forces.»

Gérald Larose a pour sa part accusé le camp du NON de se livrer à du «terrorisme économique», en prédisant des catastrophes inimaginables pour l'emploi dans un Québec souverain.