

Assurance-chômage:

Chrétien pendu en effigie
dans son comté
de Shawinigan

partout,

la colère monte

Page 8

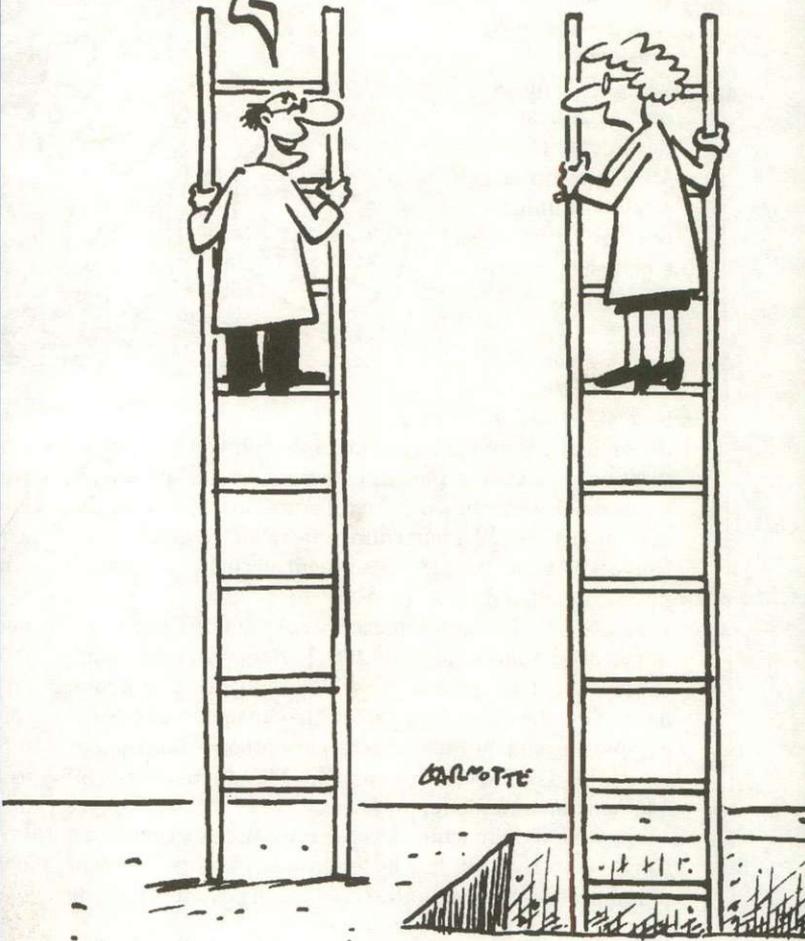
nouvelles



1^{er} MARS
1996
NUMÉRO
406



Moi AUSSI
J'AI COMMENCÉ
AU BAS
DE L'ÉCHELLE!

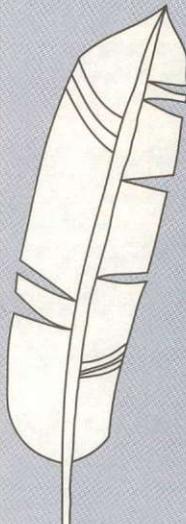


L'équité salariale
pour les femmes

Sus aux dinosaures!

Page 3

Le baloney en tranches



Michel Rioux

BILLET

Quiconque serait tenté de comparer le comportement du grand capital à celui des rats brouterait allègrement dans les pâturages de l'erreur.

Les rats ont une conscience aiguë de l'organisation sociale et des conditions nécessaires à assurer sa reproduction.

Le grand capital n'a pas de conscience. Il ne connaît que les intérêts de ses actionnaires. «*Nous ne ferions jamais cela si ce n'était bon pour nos actionnaires, nos clients et pour les employés qui resteront à AT&T après que ces gens (les 40 000 mis à la rue) soient partis*», disait son président.

Jamais on n'a vu un rat se dévorer la queue. Mais le grand capital, tant industriel que financier, est en train de dévorer la sienne.

Car ce qui se cache, en français, sous les dénominations ronflantes de «rationalisation» et de «restructuration», ou encore plus directement en anglais sous le terme de «downsizing», n'est rien d'autre, finalement, qu'une opération à vue tellement courte que le sociologue français Hervé Sérieyx, de passage récemment au Québec, n'hésitait pas à la qualifier de suicidaire.

On sabre dans le personnel à l'aveugle. Chaque annonce de coupures massives dans les rangs salariés est accompagnée d'une hausse, aussi fulgurante que trompeuse, de la valeur des actions à la Bourse. Les image makers de ces compagnies vont jusqu'à exagérer l'importance de la saignée pour impressionner les investisseurs. Plus on tranche en effet, meilleur administrateur on est.

Mais la machine à couper le baloney s'est emballée: les yeux rivés sur la scie, les administrateurs ne voient plus que chaque tranche ainsi coupée est aussi une tranche de vie gaspillée.

Il y a la masse des victimes anonymes, sacrifiées sur les autels du profit immédiat dressés dans ces lieux ir-

réels que sont les temples de la finance. L'espace d'un instant et d'une colonne apparue sur un ordinateur, on aura vu leur trace fugace. Des milliers, anonymes hier et qui le seront davantage demain. AT&T, la grande multinationale américaine des télécommunications, a «dégraissé» son personnel, qui est passé de 372 000 salariés à 277 000. On estime à trois millions le nombre de personnes ainsi sacrifiées aux USA depuis cinq ans. Un relevé effectué en 1990 indiquait que les 500 plus grandes entreprises américaines em-

ployaient 3,5 millions de salariés de moins qu'en 1980. Xerox, Kodak, IBM, 3M, GM et qui encore ont emprunté cette voie facile pour faire une passe rapide.

Il y a le cercle restreint qui profite, pour l'instant, des ravages de la scie ronde dans le baloney géant. L'annonce de la dernière hécatombe de 40,000

employés chez AT&T, en janvier, a provoqué une hausse de \$6 milliards de la valeur des actions de l'entreprise à la Bourse. En 48 heures. Et celui qui maniait la tronçonneuse, le président Robert Allan, a touché quelque \$5 millions en encaissant ses stocks options...

La question qui se pose est la suivante: à ce rythme, pendant combien de temps les actionnaires pourront-ils toucher leurs plantureux dividendes, s'il se trouve de moins en moins de personnes pour acheter leurs produits et leurs services? Peut-on croire que les actionnaires d'AT&T, ou même ceux de Bell, pourront téléphoner suffisamment pour assurer le fonctionnement de ces entreprises? Une dépêche en date du 24 février, dans *La Presse*: «*Un essoufflement de la consommation a provoqué un fort ralentissement de l'économie américaine fin 1995, selon les chiffres du PIB publiés hier...*».

Les rats sont plus prudents. Ils n'iront jamais jusqu'à se manger la queue pour satisfaire leur appétit!



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
Henri Jalbert
Thérèse Jean
Marc Laforge
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Jacinthe Pilon
Michel Rioux
Jacqueline Rodrigue

Photographe
Alain Chagnon
Michel Giroux

Caricaturiste
Garnotte

Impression
Les 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.

Sus aux dinosaures!

Prenons UN exemple, celui du milieu des assurances: beaucoup, beaucoup de chemin à faire avant que la valeur réelle du travail des femmes ne soit reconnue.

Jacqueline Rodrigue

Les femmes en savent quelque chose: faire des batailles sur des principes, ce n'est pas une mince tâche. Certes, les hommes le savent aussi, mais ils n'ont pas eu à vaincre ces préjugés, solidement ancrés, qui ont permis depuis toujours de sous-payer les femmes sur le marché du travail.

À Montréal, en 1901, le salaire moyen hebdomadaire d'un homme était de \$7.78 alors que celui d'une femme était de \$3.65. Au Québec, en 1994, les travailleuses à temps plein gagnaient 70% du revenu des travailleurs à temps plein.

On peut bien en rire aujourd'hui et se dire que ça ne se pouvait pas. Mais oui, autrefois, dans une même entreprise, les hommes recevaient des augmentations de salaire nettement supérieures à celles des femmes parce qu'ils étaient soutien de famille. Et pour un travail égal à celui des hommes, les femmes ne touchaient pas un salaire égal. Mais la ténacité des femmes et les batailles qu'elles ont menées depuis quelques décennies, souvent avec leurs syndicats, leur ont permis de faire reconnaître certains de leurs droits.

Toutefois, certains préjugés persistent, ce qui fait que des situations perdurent, et bien qu'à la CSN c'est depuis le milieu des années 60 que l'on parle d'équité salariale, la majorité des femmes ne voient toujours pas leur travail reconnu à sa juste valeur.

Carole Chauvin et Louisette Bernier

Carole Chauvin et Louisette Bernier travaillent toutes deux dans le secteur des assurances; la deuxième est syndiquée, l'autre pas. Essentiellement, elles font un travail de

souscripteur d'assurances. Toutes deux ont plusieurs années d'expérience, de telle sorte que l'on peut dire qu'elles se trouvent au maximum des échelons de leur catégorie d'emploi. Par ailleurs, on exige maintenant un diplôme d'études collégiales (DEC) en assurances pour effectuer ce travail, alors qu'auparavant on devenait souscripteur principale en gravissant les échelons dans l'entreprise. Carole Chauvin gagne \$29,200 par année et elle

est non syndiquée. Louisette Bernier, elle, gagne \$30,000 par année et elle est syndiquée. Côté salaire, ce n'est pas vraiment beaucoup plus mais elle bénéficie, par contre, de toute une gamme d'avantages sociaux (5 semaines de vacances, régime de retraite, etc) ainsi que de droits pour accéder à des postes par ancienneté, droits que Carole, elle, n'a pas. Les avantages de Louisette équivalent à 30% de son salaire. Mais là n'est pas vraiment le but de notre



Carole Chauvin

comparaison...

Comparons plutôt nos deux souscripteurs en assurances avec d'autres techniciens. Car le secteur dans lequel elles travaillent est dominé par une présence féminine et toutes deux sont convaincues qu'au contraire, si les emplois qu'elles occupent l'étaient plutôt par une majorité d'hommes, ceux-ci toucheraient des salaires plus intéressants. Et de toute manière, elles considèrent qu'elles ne sont pas payées à la juste valeur de leur travail.

\$4,000 de plus par année

Comme d'autres techniciennes, nos deux souscripteurs ont un salaire moindre que celui de nombreux techniciens (au Canada, en 1994, le pourcentage des gains des femmes détenant un DEC ou son équivalent était de 69,1% de celui des hommes).

Une fois que nous avons ramené les salaires de Carole et de Louisette sur la base d'une semaine de travail de 35 heures, nous obtenons, pour 1996, \$16.04 l'heure pour Carole et \$16.48 l'heure pour Louisette. Par ailleurs, les données datant de 1993 pour des techniciens oeuvrant dans des secteurs d'activités similaires et à prédominance masculine nous révèlent qu'un technicien en audio-visuel gagnait \$18.99 l'heure, un technicien de laboratoire \$19.77, un technicien en génie \$18.67 et un technicien en informatique \$17.78. Grosso modo, cela signifie \$4,000 de plus par année que nos dames.

De même, les données de 1992 nous révèlent que les femmes qui ont complété leur DEC en assurances se sont trouvées, au sortir de l'école, des emplois pour lesquels elles étaient rémunérées \$11.85 l'heure alors que les garçons, eux, se voyaient offrir \$12.74 l'heure. Finalement, tous ces chiffres nous disent toujours la même chose: les emplois occupés majoritairement par des femmes sont sous-payés. Et oui, scolarisation, syndicalisation ou statut d'emploi, rien n'y fait.

Le dimanche 18 février, la Coalition en faveur de l'équité salariale, qui regroupe une cinquantaine d'organismes, tenait une conférence de presse pour signifier au gouvernement qu'ensemble, les groupes de femmes et les organisations syndicales faisaient consensus et exigeaient l'adoption d'une loi proactive qui rende justice aux femmes. Sur la photo: Françoise David, de la Fédération des femmes du Québec, Thérèse Sainte-Marie, porte-parole de la Coalition, et Gérald Larose, président de la CSN. Lorraine Pagé, de la CEQ, Henri Massé, de la FTQ, Marie-Thérèse Chicha, du comité de consultation mis sur pied par le gouvernement à l'été 1995, et Robert Caron, du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, participaient également à cette conférence de presse.



Des dinosaures à convertir

«Tant que ça ne sera pas écrit quelque part dans une loi, nous ne l'aurons pas, l'équité salariale, ça ne pourra pas arriver», de dire Carole Chauvin, qui se considère sous-payée compte tenu des responsabilités qu'elle exerce et de son expérience. Ce qui la choque, ce n'est pas seulement les conditions salariales mais aussi l'aire de travail. «Les hommes, ici, occupent des emplois de directeurs, de superviseurs ou d'analystes financiers. Eux, ils ont des bureaux fermés. Moi, j'ai une aire de travail minuscule, c'est à peine si j'ai de la place pour étaler deux polices d'assurances sur mon bureau», s'exclame-t-elle. Dans des milieux comme celui où je travaille, on part de loin: plus que les salaires, c'est le rôle des femmes qui est mis en cause. Il y a encore des femmes qui sont congédiées parce qu'elles sont enceintes. C'est sûr, l'équité salariale est un idéal à atteindre. Mais il va falloir de méchants incitatifs, un changement de garde, on a des dinosaures à convertir», défile-t-elle sur un ton un peu découragé, pensant certainement au milieu dans lequel elle travaille où, finalement, on ne sait même pas combien gagne sa propre collègue de travail et où, à la moindre critique, on est enclin à

vous désigner la porte.

En outre, elle sait que si l'équité devait lui apporter \$4,000 de plus par année, cela représenterait une sécurité pour les fins de mois, puis de l'argent pour réparer la voiture qui reste dans le stationnement parce qu'on n'a pas l'argent pour le faire, et quoi d'autre encore... Mais foncièrement, elle a l'air de penser que l'équité sa-

lariale, elle ne connaîtra jamais ça et que ce sera, l'espère-t-elle, pour sa fille.

Les vieux jours aussi

Louisette Bernier, elle, voudrait bien cet argent pour mieux assurer ses vieux jours, entre autres. Elle sait aussi que le fait d'être sous-rémunérée a eu des répercussions négatives sur l'accumulation des som-

mes dans son régime de retraite.

«C'est difficile, notre travail, et les hommes ne voudraient pas le faire, raconte-t-elle. Il arrive que les clients nous parlent très durement au téléphone, par exemple lorsque nous leur demandons de faire des modifications à leur maison, comme pour des cheminées, pour qu'elles soient conformes aux normes. Ils se choquent parce qu'ils n'ont pas les moyens de faire ces modifications que nous leur demandons. Nous vivons ainsi des tensions. Et d'autres parce que notre travail nous demande des tâches multiples et simultanées. Nous parlons au client au téléphone en même temps que nous analysons son dossier à l'écran cathodique. Souvent, nous devons le délaisser quelques instants pour répondre à quelqu'un d'autre, puis revenir à nouveau à son dossier à lui, en poursuivre l'analyse, entrer les données», explique-t-elle. Quand elle parle de son travail, on devine la somme de stress qui y est rattaché. «Il faut être patiente avec les clients — qui ont toujours raison... —, il ne faut pas faire d'erreur en évaluant les risques reliés à leur dossier afin de leur fournir les bons produits, les bonnes protections, etc. Je n'ai vraiment pas le sentiment que ces responsabilités



Louisette Bernier

La Solidarité ça marche!



sont comptabilisées dans mon salaire.»

L'avant-projet de loi est insuffisant

Pourtant, Carole Chauvin et Louisette Bernier seraient difficilement couvertes par la loi en matière d'équité salariale telle que proposée par l'avant-projet de loi déposé en décembre. En effet, le contenu actuel de l'avant-projet de loi ne prévoit aucune mesure pour ces milieux de travail presque exclusivement féminins.

Certes, les femmes ont fait des progrès. Elles obtiennent aujourd'hui les mêmes augmentations de salaire que les hommes et elles ont décroché le «À travail égal, salaire égal». Déjà en 1965, une des participantes au comité féminin de la CSN parlait d'utiliser une nouvelle formulation: «Un salaire égal pour un travail de valeur égale» afin «d'éviter des injustices vis-à-vis des femmes dont le travail, tout en n'étant pas toujours identique à celui de l'homme, comporte tout autant de difficultés et demande autant d'aptitudes et de capacités et a autant d'importance». Trente ans plus tard, la revendication de l'équité salariale est toujours d'actualité.

C'est sous le thème «La solidarité ça marche» que différentes activités régionales sont organisées cette année dans le cadre de la Journée internationale des femmes.

Laurentides

Le 8 mars en après-midi, une marche de 10 kilomètres dans la ville de Saint-Jérôme organisée par le Conseil central des Laurentides et le Réseau des femmes des Laurentides pour réclamer une loi satisfaisante en matière d'équité salariale, l'augmentation du salaire minimum, le retrait des coupures de l'aide sociale et, en appui aux femmes autochtones, pour dénoncer la violence et le climat de criminalité dans la communauté de Kanesatake. Cette marche sera suivie d'activités en soirée.

Outaouais

Le 8 mars, il y aura une tournée des syndicats locaux qui organisent des activités. Aussi: une soirée avec d'autres groupes de la région.

Québec-Chaudière-Appalaches

Le 8 mars est organisé en coalition régionale. Un souper sera servi à l'édifice de la CSN à 17h30, suivi d'une marche dans le quartier Saint-Roch à 19h00, puis, à compter de 20h30, d'une soirée de solidarité.

Thetford-Mines

Le 8 mars y sera également célébré en coalition. Au programme: un souper et une pièce de théâtre.

Abitibi-Témiscamingue-Ungava et Bas St-Laurent

Compte tenu de l'étendue de ces territoires, il n'y a pas d'activité régionale mais les activités dans les syndicats locaux sont privilégiées.

Montréal métropolitain

Le 6 mars, un 5 à 7 avec buffet précèdera la tenue de l'assemblée générale du conseil central à laquelle interviendra Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN.

Le 8 mars: rassemblement-vigie au Square Berri (métro Berri) à 19h30, suivi d'une fête au Medley, coin Saint-Denis et René-Lévesque.

Au plan national

Le 8 mars, les membres de l'exécutif de la CSN, accompagnés de représentantes et représentants des fédérations, ainsi que de diverses personnalités, effectueront une tournée dans la ville et dans certains syndicats, histoire de rappeler à notre manière les luttes des femmes pour améliorer aussi leurs conditions salariales et de démontrer l'appui donné pour l'adoption d'une loi en matière d'équité salariale.

Pour en savoir plus sur les différentes activités organisées dans vos régions respectives, contactez votre conseil central.

La réorganisation des services dans les régions

La spécificité de la CSN sera renforcée

À la CSN, on parle de l'organisation des services en région depuis, disons... soixante-quinze ans. Mais avec la fusion des conseils centraux, issue du congrès spécial de l'an dernier, on a mis en place une structure de services plus achevée qui permet de mieux intervenir pour défendre les intérêts des membres et promouvoir les positions de la centrale.

« S'il fallait mettre bout à bout tous les documents qui ont alimenté les travaux et les changements sur l'organisation des services de la CSN en région, on aurait une pile de quatre pieds

pour trouver le moyen de mieux appuyer les syndicats dans leurs luttes et pour mieux intervenir auprès de ceux qui prennent les décisions. Car avec la décentralisation des lieux de décisions, c'est de plus en plus dans les régions que ça se passe.

290 syndicats, 23,000 membres

En novembre dernier, les conseils centraux de Sorel, du Haut-Richelieu, de Granby, de Richelieu-Yamaska et du Suroît ont fusionné pour devenir le Conseil central de la Montérégie, le troisième en importance, après Montréal et Québec, avec ses 290 syndicats et ses 23,000 membres. Même chose en Mauricie-Bois-Francs, où les conseils centraux de Shawinigan, Trois-Rivières, Victoriaville et Drummondville se sont regroupés. « Le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches s'étend maintenant de la Rivière Saguenay jusqu'à Sainte-Anne-de-la-Pérade et de Saint-Côme de Beauce jusqu'à Montauban-les-Mines! », explique Roger Valois. Et les services sont assurés partout. »

Ce n'est pas la première fois que de tels regroupements se forment, à la CSN. « Dans les années cinquante, rappelle le vice-président de la centrale, les quatre conseils centraux du Saguenay-Lac-Saint-Jean se

Le vice-président Roger Valois est catégorique: les nouvelles structures régionales permettront aux conseils centraux de mieux jouer leur rôle. Voici comment.

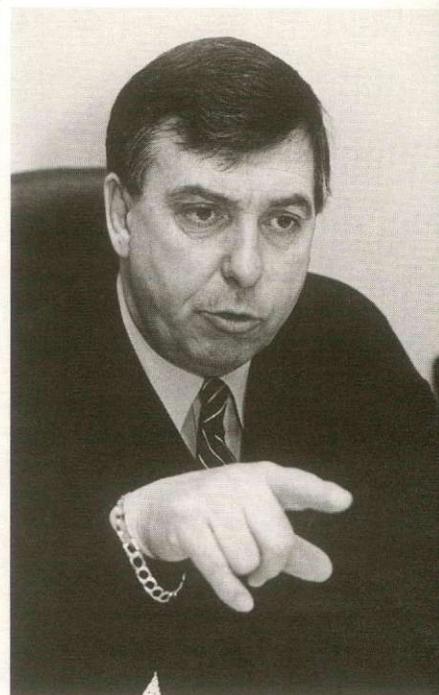
Louis-Serge Houle

sont fusionnés. Ils n'étaient tout simplement plus capables de remplir leurs obligations. Il fallait qu'ils trouvent un moyen de continuer à desservir leurs syndicats. »

Quelques années plus tard, en 1962, les débats reprennent à l'échelle de la CSN, où le défi demeure de conserver l'originalité de la centrale en dynamisant ses structures régionales. C'est à ce moment que la perception des cotisations syndicales est assumée par la CSN. Les conseillers syndicaux des conseils centraux seront dorénavant embauchés par la CSN, qui assigne au moins un permanent par conseil central, puis une employée de bureau.

Le terrain régional

La structure est mieux définie pour permettre aux conseils centraux de jouer leur rôle auprès des syndicats en appuyant la mobilisation, en développant la solidarité entre

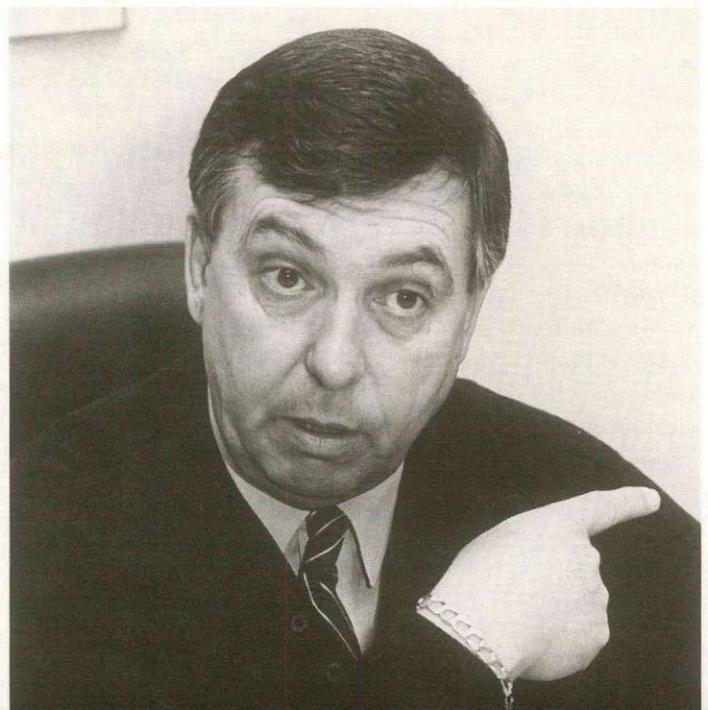


eux et en demeurant un acteur de premier plan sur les scènes socio-économique et politique. Mais l'action des conseils centraux dépassait rarement les murs de la ville où étaient situés leurs édifices. « Le Conseil



Roger Valois

de haut! », lance Roger Valois, vice-président de la CSN, en entrevue avec *Nouvelles CSN*. Le congrès spécial sur les structures, qui a ramené de 22 à 13 le nombre des conseils centraux, calquant ainsi la division du Québec en régions administratives, est donc l'aboutissement de plusieurs années de débats, souvent déchirants,



central de Drummondville avait peu de membres hors des limites de cette municipalité et intervenait rarement à l'extérieur de cette ville», souligne Roger Valois.

Mais progressivement, le gouvernement a déplacé les centres de décisions dans les régions. L'application des politiques de transport, de santé et de services sociaux, celles touchant le développement économique est maintenant définie régionalement. «Comment intervenir auprès des régies régionales, par exemple, alors que nous savons qu'elles établissent les budgets des établissements et

les programmes de santé et de services sociaux dans la région?»

Le regroupement des 22 conseils centraux sur la base des 13 régions administratives permet maintenant d'asseoir plus facilement des positions et d'élaborer une stratégie de mobilisation. L'organisation de l'opposition à la réforme de l'assurance-chômage, ou encore la promotion de nos positions dans le secteur de la santé, illustrent bien l'efficacité qui résulte des fusions des conseils centraux.

«Dans ce contexte de décentralisation, les conseils centraux sont appelés à jouer un rôle majeur dans les régions», insiste Roger Valois.

La solidarité

«Lorsqu'un conflit éclate dans une région, ça prend environ trois mois avant qu'il soit connu par le mouvement, explique Roger Valois. Maintenant, via les assemblées de sous-régions et les moyens que se donnent les conseils centraux, les luttes syndicales font le tour de la région très rapidement. La solidarité peut s'exprimer beaucoup plus facilement. N'est-ce pas là le rôle que les conseils centraux doivent jouer?»



René Lachapelle

L'exemple de la Montérégie

En Montérégie, on vit ça comment, la fusion des cinq conseils centraux? Il faut reconnaître que cette région, en quelque sorte «artificielle», donne peu de prétextes aux populations de ses pôles, qui sont disséminées, de s'identifier entre elles. Sorel et Valleyfield ont bien peu de choses en commun et la distance est grande entre ces deux villes industrielles. Comment, dans ce contexte, le Conseil central de la Montérégie peut-il efficacement prendre sa place?

René Lachapelle, président du conseil central, constate l'ampleur du défi à relever. «La Société montérégienne de développement, par exemple, assume de plus en plus de mandats. La fusion de nos cinq organismes nous permet de mieux intervenir auprès de cet organisme, qui joue un rôle de premier plan dans le développement économique.»

Jusqu'à tout récemment, les conseils centraux de cette région détenaient un seul siège au conseil d'administration de la société. «Nous devons nous concerter chacun de notre côté, puis nous entendre ensemble, les cinq conseils centraux, pour définir nos positions. Aujourd'hui c'est beaucoup plus simple, mentionne René Lachapelle. Cette organisation a beaucoup plus de poids qu'auparavant. Devant les enjeux, pour le développement régional, qui se précisent, la nécessité de se coordonner davantage devenait évidente.»

Cependant, le regroupement des cinq conseils centraux n'empêche pas les débats au sein des sous-régions qui la composent. «Notre nouvelle structure a maintenu une représentation dans chacun des anciens territoires des conseils centraux. Nous assurons une présence partout avec le personnel pour soutenir nos syndicats.»

Déjà l'année dernière, le fonctionnement de ce qui allait devenir le futur Conseil central de la Montérégie avait été mis à l'épreuve. «Dans le secteur de la santé, nous avons organisé des manifestations contre les plans de compressions de la régie régionale partout sur le territoire. Des conférences de presse ont été données simultanément. Partout, en même temps, les revendications de la CSN ont été livrées», ajoute René Lachapelle.



Assurance- chômage

Partout, la colère monte

Thérèse Jean

Le jour même où le gouverneur général du Canada annonçait dans le discours du Trône l'intention du gouvernement de Jean Chrétien d'appliquer au premier juillet 1996 la réforme de l'assurance-chômage, 200 personnes ont marché depuis Hull jusqu'au Parlement à Ottawa pour demander aux députés de l'opposition officielle de bloquer l'adoption de cette réforme. Cette manifestation, organisée par la Coalition régionale de l'Outaouais pour la défense de l'assurance-chômage, a été précédée de nombreuses autres manifestations dans toutes les régions du Québec. Ces dernières semaines, les actions se sont multipliées pour culminer en mobilisation nationale à la veille de l'ouverture d'une nouvelle législature à Ottawa. Le remaniement ministériel qui a placé Doug Young, un député provenant du Nouveau-Brunswick, comme ministre responsable de cette réforme n'a pas ralenti la mobilisation. Au contraire, depuis le début du mois de janvier, moment où la Coalition nationale pour la défense de l'assurance-chômage, qui regroupe la CSN, la FTQ, la CEQ, la Fédération des femmes du Québec, Solidarité populaire Québec et la Fédération étudiante collégiale du Québec, a lancé un plan d'action pour contraindre le gouvernement Chrétien à retirer son projet de loi, l'opposition à cette réforme va s'intensifiant.



Iles-de-la-Madeleine

Les travailleurs saisonniers, on le sait, sont parmi les plus touchés par le projet d'Ottawa. C'est sans doute pourquoi la manifestation de Cap-aux-Meules, animée par le vice-président de la CSN Roger Valois, a rassemblé tant de monde, c'est-à-dire 1,500. Et c'était sous la neige...

Bas-Saint-Laurent

Dans le Bas Saint-Laurent, au moins 300 personnes ont distribué de l'information sur la réforme ou occupé les bureaux des centres d'emploi à Rivière-du-Loup, Matane, Causapscal, Rimouski et Mont-Joli.



Ottawa

Les manifestants québécois sont partis de Hull et ont traversé le pont interprovincial pour rejoindre leurs camarades ontariens. De là, les deux groupes ont marché ensemble jusqu'au Parlement, où les ont accueillis des porte-parole du Bloc québécois et du NPD.

Montréal

À son assemblée d'investiture, Pierre Pettigrew, le ministre encore non élu dans le cabinet Chrétien, a eu la visite de plusieurs manifestants qui lui ont rappelé que la réforme de l'assurance-chômage se faisait sur le dos du monde.





Québec

À Québec, plus de 300 personnes ont manifesté devant l'édifice fédéral qui abrite le ministère du Développement des ressources humaines. On y a reconstitué la célèbre scène de Jean Chrétien qui, à Hull, s'en était pris au manifestant Bill Clennet.



Shawinigan

La Coalition régionale a réuni un millier de manifestants qui ont défilé dans le comté du p'tit gars de Shawinigan le 23 février en scandant «Chrétien au chômage». Son effigie y a été pendue puis brûlée.



Val D'Or

Dans la région du Nord-Ouest, des manifestations devant les bureaux des centres d'emploi se sont déroulées simultanément à Val d'Or et à Rouyn-Noranda. Elles ont réuni près de 300 personnes.



Montérégie

Dans la Montérégie, à Valleyfield, plusieurs personnes ont répondu à l'appel de la coalition régionale. Devant le bureau de poste, elles ont demandé le retrait du projet de loi C-111.

**LA RÉFORME
DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE**

Franc
de port

pas
question!



La Coalition nationale pour la défense de l'assurance-chômage

Envoyez votre carte postale!

L'opération carte postale lancée au mois de janvier se poursuit. Si vous n'avez pas encore signé votre carte, dépêchez-vous. Le chef de l'opposition officielle à Ottawa se chargera de faire connaître votre désaccord au gouvernement Chrétien.

Chef de l'opposition officielle,
Bloc Québécois
Chambre des communes
Édifice du centre 409.S
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

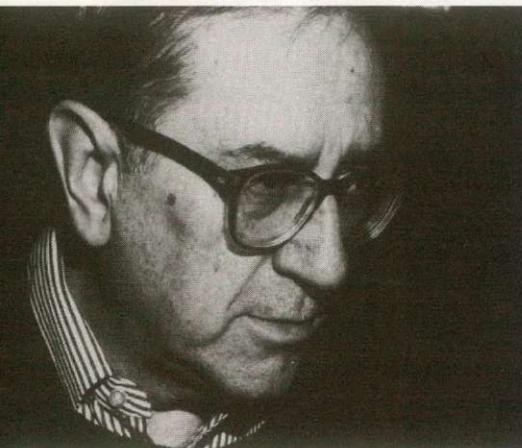
«Jamais la CSN n'a été aussi nécessaire qu'aujourd'hui»

— Gaston Miron

On le qualifie parfois de «poète national du Québec». Un poète très réaliste et terre à terre quand il parle de la situation politique et sociale d'aujourd'hui.

Michel Rioux

À l'autre bout du fil, la voix est forte, inspirée. Signe que le poète de *L'Homme rapaillé* et de *la Marche à l'amour* est d'une grande jeunesse de coeur. Quand Nouvelles CSN l'a joint, il venait tout juste de refuser une invitation du célèbre festival d'Avignon. «Depuis quelques jours que j'y pense, j'y reviens constamment, dit-il. La CSN, telle que je la connais, et cela remonte à la fin des années 40, est le fer de lance de la formation de notre conscience sociale.» Puis, dans ce grand éclat de rire qui le caractérise, il ajoute: «Même si parfois ça nous agace, on sait que, dans le fond, la CSN a raison.»



«On a réussi à se libérer de certaines servitudes. Il ne faut pas permettre qu'on y retombe.»

Gaston Miron, décrit par plusieurs comme le poète national du Québec, parle d'abondance de ses premiers contacts avec la réalité ouvrière et syndicale. «Je n'étais pas syndiqué, rappelle-t-il, mais j'allais écouter le président Gérard Picard dans les assemblées syndicales. Puis vint Jean Marchand, un orateur extraordinaire. Ce fut ensuite Marcel Pepin et aujourd'hui, avec Gerald Larose, on demeure inscrit dans une tradition de dirigeants qui marquent leur époque.»

Les grandes grèves de ces années duplessistes ont marqué ce poète habile, tel un sismographe, à saisir les étapes de

la formation de la conscience collective. Asbestos, Louiseville, Murdochville auront été des bornes importantes dans la construction de cette conscience.

Tradition et innovation

La CSN, Gaston Miron la voit enracinée dans l'histoire du Québec, adaptée aux divers milieux dans lesquels elle évolue, à l'écoute des besoins des travailleurs et capable, à travers tout cela, de se déployer de manière pédagogique dans les grands débats de société.

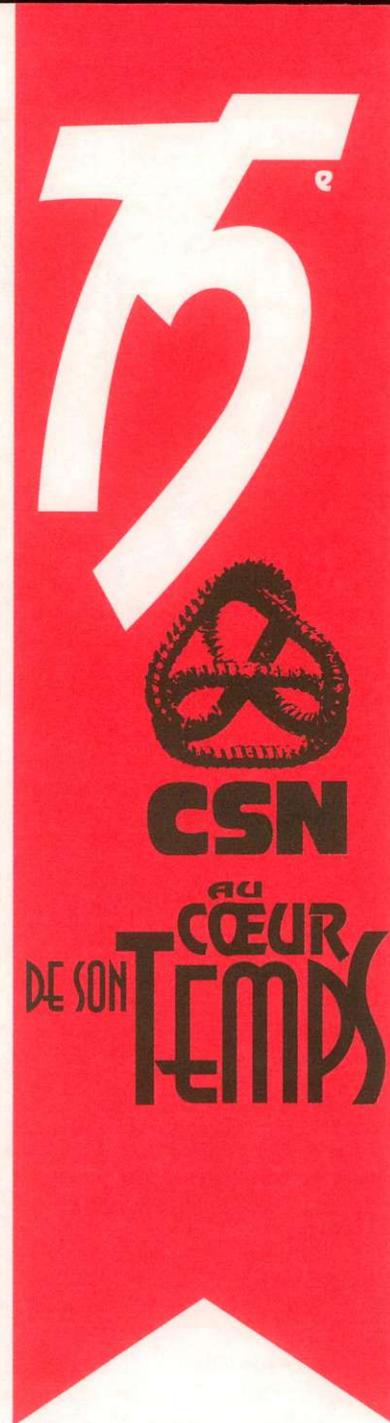
«Les congrès de la CSN sont de grands moments. Ses publications, quand elles abordent

des questions comme la dignité et la place des travailleurs, l'émancipation nationale ou la langue française, représentent des contributions majeures au débat», constate ce lecteur fidèle et assidu de *Nouvelles CSN*. Selon lui, le véritable acte de création intervient quand sont prises en compte les notions de tradition et d'innovation: «À cet égard, dans sa pensée et dans son action, la CSN est une force créatrice.»

Jamais comme maintenant

Il sent que des forces extrêmement destructrices sont à l'oeuvre. Des forces qui ravalent l'homme et l'humilient. Les forces du marché, de la mondialisation de l'économie, qui entraînent l'humanité dans une spirale infernale. «Les termes de croissance, de rationalisation, de restructuration cachent en fait une volonté de mise au pas des travailleurs. La CSN doit se trouver aujourd'hui à la pointe de la résistance organisée contre ces assauts. De ce point de vue, jamais la CSN n'a été aussi nécessaire qu'aujourd'hui», clame l'écrivain dont les oeuvres ont été publiées dans plusieurs langues.

«Ce que j'apprécie au plus haut point actuellement, c'est de voir la CSN s'ériger en défenseur inconditionnel des services publics contre les tentatives de privatisation de toutes espèces», nous confie-t-il. À son avis, ce qu'il faut rétablir, c'est le pouvoir de négociation des syndicats. C'est cela qui se trouve affaibli aujourd'hui. «Prenant prétexte de la dette et des déficits, les gouvernements tombent dans le piège de nous faire reculer sur des acquis de l'humanité arrachés contre l'arbitraire et le capitalisme sauvage. On a



réussi à se libérer de certaines servitudes. Il ne faut pas permettre qu'on y retombe», affirme Miron.

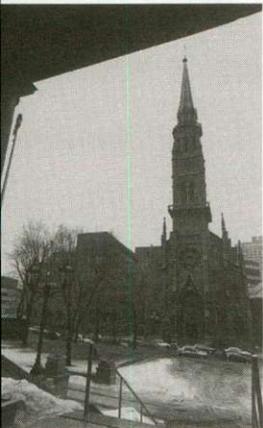
Aux jeunes, qu'il rencontre souvent, Gaston Miron doit expliquer le rôle des syndicats, l'importance des organismes qui se consacrent à la défense de la dignité des travailleurs. «Ils n'ont aucune conscience des combats qui ont été nécessaires pour conquérir certains acquis de société. Je leur dis: c'est à cause des syndicats que vous avez quelque chose!»

Avant de raccrocher, Gaston Miron, l'homme rapaillé, avoue se trouver un peu «épaillé», avec toutes les activités qui sont siennes. «Je pensais me reposer un peu après le référendum, mais c'est encore pire qu'avant...»

Des profs sans pareils

Michel Rioux

Combien de syndicats de professeurs d'université affiliés à une centrale syndicale, aux États-Unis et au Canada, ont-ils fêté leur 25^e anniversaire de fondation? Un seul: le Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université du Québec à Montréal, affilié à la FPPSCQ-CSN. Pour souligner cet événement, car c'en est un, plusieurs activités ont été planifiées. Le Devoir publiera le 9 mars un encart sur le syndicalisme en milieu universitaire; le 13 mars, des célébrations organisées par le SPUQ marqueront aussi cet anniversaire. Mais le premier coup d'envoi a été un débat entre le président de la CSN Gérard Larose et le président de la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université, Roch Denis, le 21 février.



Comme d'autres syndicats, le SPUQ a connu un long conflit: 123 jours de grève, en 1976, au moment de négocier le renouvellement de sa troisième convention collective. Comme d'autres syndicats, il a vu certains des membres de son exécutif passer du côté patronal. L'actuel recteur Claude Corbo, par exemple, fut secrétaire en 1971. La liste des dirigeants du SPUQ, pendant ces 25 années, est révélatrice de leur valeur. Par leurs écrits et leurs interventions, les Mario Dumais, Jean-Marc Pottle, Michel Van Schendel, Madeleine Gagnon, Donna Mergler, Louis Gill, Noël Audet, Robert Comeau, Anne Légaré, Gilles Dostaler, Roch Denis, Jean Carrette, Normand Baillargeon, Thierry Hentsch, et combien d'autres, ont apporté une contribution marquante et souvent militante aux débats publics.

L'équilibre

C'est cette originalité qu'a mise en évidence Gérard Larose en leur disant: «*Ce qui vous distingue, c'est le fait que depuis sa fondation, le SPUQ a été constamment convaincu de la pertinence de maintenir un lien organique avec le mouvement syndical organisé.*» Témoignant de ce que le maintien de ce lien n'a pas toujours été aisé, le président de la centrale s'est réjoui de voir qu'un équilibre entre les besoins spécifiques d'un syndicat de profs d'université et les exigences normales d'une organisation comme la CSN, au plan de la solidarité et de l'équité, avait été atteint.

Ce dernier a dit souhaiter que le SPUQ, étant donnée sa situation particulière de syndicat affilié à une centrale, prenne le leadership dans le



Les relations avec les chargés de cours, le questionnement sur le syndicalisme lui-même, la nécessité d'une idéologie inspirante pour le syndicalisme ont été au coeur du débat.

débat public «*en suscitant des interventions, en les organisant de manière que ce ne soient plus seulement des individus — fort qualifiés par ailleurs — qui interviennent, mais le syndicat lui-même, regroupement de coeurs et de cerveaux.*»

Un déficit côté pensée

De son côté, le président de la FQPPU — et aussi ancien président du SPUQ —, Roch Denis, saluait l'ouverture d'esprit et la compréhension de la CSN, qui «*accepte que le SPUQ soit aussi affilié au regroupement syndical des profs d'université.*»

Mais c'est sur ce qu'il a identifié comme une lacune côté pensée qu'il devait insister davantage. «*Notre pensée est timide. Elle se retrouve à la remorque des exigences de l'action. Le défi syndical n'est pas au plan de l'action ou de l'organisation, mais bien de la pensée*», estime Roch Denis, selon qui le modèle industriel qu'on craignait voir s'installer à l'université au début des années 70 est bel et bien en place aujourd'hui. Pour répondre à cette attaque, il avance la nécessité de «*refaire la coalition professorale, pour qu'elle se fasse entendre d'une voix cohérente et forte.*»

Dans le débat qui suivit, Gérard Larose devait faire observer que la seule défense des intérêts immédiats des membres conduisait inévitablement au déclin du syndicalisme tout entier. Une opinion partagée par Roch Denis, pour qui les syndicats manquent à leur rôle s'ils limitent leur action à la convention collective.



Roch Denis, président de la FQPPU, Simone Landry, présidente du SPUQ et Gérard Larose ont participé à un débat midi le 21 février à l'UQAM.

LE NOUVEAU TRÉSORIER DE LA CSN EST MICHEL LESSARD



C'est avec beaucoup de chaleur que les 250 délégués au Conseil confédéral du 16 février ont salué et remercié Léopold Beaulieu, le trésorier de la centrale depuis 20 ans, qui s'en va prendre les rênes de Fondation, le fonds de la CSN de développement pour la coopération et l'emploi.

Et c'est Michel Lessard (à droite, sur la photo du bas) que le conseil a élu pour le remplacer. Secrétaire général du Conseil central de Québec en 1991, puis président depuis 1992, Michel Lessard est devenu membre de la CSN en 1975: il travaillait alors à la Caisse d'économie des travailleurs et des travailleuses de Québec, où il a par la suite occupé diverses responsabilités au sein du syndicat de l'institution. On le retrouve conseiller syndical à la Fédération du commerce de la CSN de 1981 à 1984, puis, en 1988, conseiller syndical à la mobilisation dans le cadre de la négociation du secteur public. J.-P. P.

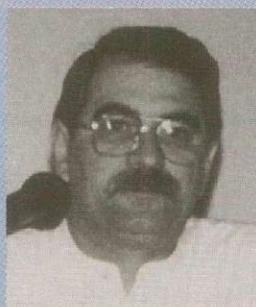
FAITES LIRE *nouvelles csn*

PROCHAINE PARUTION: 19 MARS

BRIDGESTONE-FIRESTONE LE FOND DU PROBLÈME EST LOIN D'ÊTRE RÉGLÉ

Après un conflit d'un peu plus de six mois, le travail a repris, à l'usine de pneus Bridgestone-Firestone de Joliette. Mais ce n'est pas de gaieté de coeur que les travailleurs ont accepté, à 59,9%, le projet de convention collective de l'employeur. Parce que le climat et les relations de travail sont dans «un état de crispation rarement vu», selon l'expression utilisée par le président de la CSN, Gérald Larose. Sur le fond du problème, il n'y a rien de réglé!

Déçu, mais réaliste et responsable, le président du syndicat, Jean-Marie



Jean-Marie Bourret

Bourret, a déclaré à la suite du vote qu'«au retour, le syndicat va faire son travail pour faire respecter ses membres et mettre en place des mécanismes pour assainir le climat de travail.» Sans quoi, on risque de se retrouver dans la même situation à

l'échéance de la convention collective, en août 1999.

Les 734 syndiqués de Bridgestone-Firestone ont donc donné leur aval à une convention collective d'une durée de trois ans et demi, assortie d'un protocole de retour au travail qui exclut toute mesure disciplinaire contre les employé-es et les responsables syndicaux. Elle contient la bonification des salaires de \$2.06 à \$2.69 l'heure (inflation et primes de nuit), ainsi que du RÉER. Au début du conflit, le salaire de base était de \$17.59 (primes incluses). M.C.

AVANT TOUT, UNE CRISE DE L'EMPLOI

«La crise de la sécurité sociale est avant tout celle de l'emploi», a tenu à rappeler le secrétaire général de la CSN, Pierre Paquette, devant une centaine de participants à un souper causerie organisé le 26 février par la revue *L'Action nationale*.

À ses yeux, la revendication du Québec à l'effet de rapatrier tous les outils nécessaires pour intervenir de façon judicieuse en matière de sécurité du revenu, de formation professionnelle et d'emploi prend toute sa dimension dans la situation présente. «Le Québec se retrouve sur une seule patte quand il veut



Pierre Paquette

intervenir. Un progrès a quand même été réalisé avec la fusion chez la ministre Louise Harel des responsabilités en matière d'emploi et de sécurité du revenu pour les personnes aptes à travailler», a souligné le secrétaire général.

Par ailleurs, Pierre Paquette s'insurge contre les mesures du gouvernement à l'endroit des prestataires de bien-être. «Tant que l'État n'aura pas les moyens de financer un véritable programme de formation professionnelle, comment peut-il contraindre les gens à s'inscrire à des programmes menant à des emplois qui n'existent pas?» a-t-il demandé. En ces matières, les droits des individus doivent être respectés, ce qui ne signifie pas cependant que leurs responsabilités soient inexistantes.

M.R.

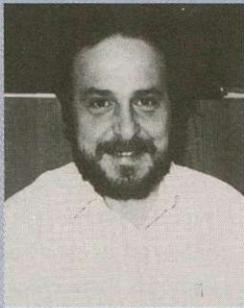
La CSN sur Internet: <http://www.accent.net/csn>

Tarif d'abonnement spécial pour les membres de la CSN: \$25/mois, 75 hres/mois: 514-737-6077

Dix ans plus tard, l'U de M boude toujours ses chargées de cours

Les chargées de cours de l'Université de Montréal ont très majoritairement donné au comité exécutif de leur syndicat le mandat de tenir, au moment jugé opportun, une grève d'avertissement dont la durée ne dépasserait pas une semaine. En effet, après quelque neuf mois de négociation, la situation est toujours au point zéro, l'attitude patronale ne permettant pas d'entreprendre une négociation raisonnée.

Au cours des dernières séances de négociation, les représentants syndicaux ont cherché à réaliser, conjointement avec les représentants de l'employeur, un portrait statistique des chargées de cours de l'Université



François Cyr

de Montréal. Peine perdue. Les négociateurs patronaux ne reconnaissent même pas le pourcentage de l'enseignement donné au premier cycle universitaire par les chargées de cours.

«Ce que les négociateurs de l'Université de Montréal recherchent, dans cette négociation, c'est de revenir à des conditions de travail qui prévalaient il y a une dizaine

d'années, soit d'avoir des chargées de cours qui ne font que passer et qu'on peut remplacer à volonté», d'affirmer François Cyr, le président du Syndicat des chargées de cours de l'Université de Montréal — le SCCUM, affilié à la FNEEQ-CSN.

À chaque négociation, depuis l'existence du syndicat, l'Université a refusé de négocier tant et aussi longtemps qu'il n'y avait pas un mandat de grève sur la table. Pire encore, il a fallu sept ans pour faire reconnaître légalement le syndicat des chargées de cours, l'université ayant contesté l'existence même du syndicat jusqu'en Cour suprême du Canada.

«Malgré ce jugement de la Cour suprême reconnaissant le SCCUM, la direction de l'Université de Montréal n'a jamais voulu reconnaître l'existence de ce syndicat, cherchant continuellement à cacher l'existence même de ses chargées de cours, accuse François Cyr. À preuve: après neuf mois de négociation, les représentants de l'Université de Montréal refusent de reconnaître le nombre de chargées de cours et le nombre de charges de cours qu'ils donnent et qui constituent près de la moitié de l'enseignement universitaire au premier cycle.»

Détail significatif — et qui montre bien l'entêtement de la direction de l'université —, c'est la même personne qui était au dossier pour empêcher la formation du syndicat des chargées de cours qui est aujourd'hui le négociateur patronal. De là l'expression «plus ça change, plus c'est pareil».

H.J.



SANTÉ

«LE SYSTÈME EST AU BORD DU DÉRAPAGE»

Estimant que le réseau de la santé et des services sociaux ne se relèverait pas d'une deuxième vague de compressions budgétaires, la CSN entreprend une campagne pour amener le gouvernement à assurer un financement de transition pour permettre la réforme des services de santé.

En conférence de presse, le 24 février, Gérald Larose a prévenu le gouvernement que «le système est au bord du dérapage et qu'il va implorer» si on ne lui laisse pas le temps de digérer la première phase de changements.

«La réforme est très mal engagée, a-t-il indiqué. Elle met en péril l'intégrité du réseau et compromet ses caractéristiques fondamentales, soit la gratuité, l'accessibilité, l'universalité et sa gestion publique.»

Au cours des prochains jours, les instances appropriées de la CSN définiront un plan d'action qui impliquera tous les paliers de la centrale, à commencer par les syndicats. Les comités de pilotage, constitués de militants des conseils centraux et des fédérations dans le secteur de la santé et des services sociaux, intensifieront leur travail auprès des régies régionales afin de présenter notre vision de la réforme pour que celle-ci réponde aux besoins de la population.

Lors de la conférence de presse, le président de la CSN était accompagné des deux vice-présidents, Marc Laviolette et Claudette Carbonneau, ainsi que des présidences des organismes affiliés dans ce secteur, soit Michel Kane de la FPPSCQ, Louis Roy de la FAS et Suzanne Clément du SPTM. L.-S. H.

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN LE BON SENS A PRÉVALU



Ce n'est pas en vain que le Syndicat des travailleuses en garderie du Saguenay-Lac-Saint-Jean aura manifesté devant le centre administratif de la Commission scolaire du Lac Saint-Jean, à Alma, le 29 janvier. Ce jour-là, on s'en souvient, par décision de la commission scolaire, une pré-maternelle ouvrait ses portes aux enfants de 3 à 5 ans à l'école Saint-Sacrement, en violation du moratoire imposé par le gouvernement sur l'ouverture de nouvelles garderies.

La CSN a protesté. La ministre de l'Éducation, Pauline Marois, est intervenue. Finalement, la commission scolaire a décidé de retirer le projet. *«Cette décision est d'autant plus importante que d'autres projets sont en élaboration dans d'autres régions du Québec. Il ne s'agit pas ici de mettre en opposition l'école et la garderie, mais bien de préciser et de reconnaître leur rôle respectif et d'articuler de façon cohérente leur complémentarité»,* a commenté Rosanne Tétreault, présidente du Conseil central des syndicats nationaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean. L.L.

Rappel important

Dans le cadre de la consultation en vue du 58^e Congrès de la CSN, les syndicats sont invités à exprimer leur «vision de la mission de la CSN à l'aube de l'an 2000» et sont priés de compléter le questionnaire qu'ils ont reçu à cette fin, puis de le faire parvenir au plus tard le 31 mars à : Vision de la mission de la CSN, Secrétariat général, 1601 rue De Lorimier, Montréal, H2K 4M5.



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

LE FRANÇAIS, C'EST BIEN PLUS QUE DES MOTS

Nous célébrerons bientôt la *Semaine du français*, qui se déroulera cette année du 18 au 22 mars.

Nous vous invitons à mettre sur pied des activités reliées à la langue française dans votre milieu de travail et à utiliser le slogan «Le français, c'est bien plus que des mots».

Votre syndicat recevra sous peu l'affiche et le dépliant contenant des jeux linguistiques.

Nous vous encourageons à faire preuve d'originalité dans le choix de vos activités. Vous pourriez poser votre candidature l'année prochaine afin d'obtenir un *Mérite du français au travail* pour l'organisation d'une *Semaine du français* en mars de cette année. Ce prix est décerné par l'Office de la langue française.

Les salarié-es de la CSN sont invités pour leur part à participer, le 28 mars, à un pique-nique linguistique, en marge de cet événement. Cette activité se déroulera sur l'heure du dîner au 1601 de Lorimier, à Montréal, au sous-sol. Au menu du jour: une dictée donnée par le président Gérald Larose et des jeux linguistiques animés par Michel Rioux, du Service de l'information.

Jacinthe Pilon

ENCAN CUBAIN

DE L'ART POUR UNE BONNE OEUVRE

Vous aimez l'art et vous voulez poser une bonne action? Un encan et une exposition d'art cubain se tiennent à la galerie d'art du Centre interculturel Strathearn, 3680 rue Jeanne-Mance, à Montréal. Plusieurs organismes et ministères, dont la CSN, ont accordé leur patronage à cette activité qui vise principalement à acheter des médicaments et du matériel thérapeutique pour un petit hôpital de Holguin, à Cuba. Des marraines comme Hélène Pelletier-Baillargeon et Francine Grimaldi ont apporté leur support.

C'est le 6 mars, dans le cadre de la Fête internationale des femmes, que se tiendra l'encan, pour lequel 200 billets à \$20 chacun sont vendus. 20 peintres, dont Ferron, Kline, Clémence Desrochers, ont donné des oeuvres. Des oeuvres d'artistes de Cuba sont présentées jusqu'au 7 avril. Information: 385-6833 ou 982-1812. M.R.

B i e N v E n u e

COGÉNÉRATION D'ÉLECTRICITÉ

C'est la première usine de ce genre à se syndiquer à la CSN. Ils sont 25 travailleurs, et ils produisent de l'électricité à partir de la vapeur obtenue par la combustion de résidus du bois. L'entreprise se nomme Cogénération de Chapais et le syndicat, qui a déposé sa requête en accréditation le 14 février, sera affilié à la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt.

GARAGES MONTRÉGIE

Les 25 travailleurs de Duvall Chevrolet, un garage situé à Longueuil, ont demandé au ministère du Travail, le 21 février, d'être représentés par le Syndicat des employé-es de garages de la Montérégie — CSN. L'unité de négociation visée ne comprend pas les employé-es de bureau, les vendeurs, les gérants, les aviseurs techniques et les «claim men».

DISTRIBUTION ALIMENTAIRE MANSION

Les 31 salarié-es de Distribution alimentaire Mansion, à Montréal, ont aussi déposé leur requête en accréditation CSN, «afin d'obtenir une convention collective avec des heures et des conditions de travail humaines, décentes et honnêtes».

COMFORT INN ET REINE-ELIZABETH

Le 26 février, la CSN a déposé, au Bureau du commissaire général du travail, une requête en accréditation pour représenter les 20 employé-es de la buanderie, de la maintenance, ainsi que

SUR LE SCFP AU CASINO DE HULL LA CSN A GAIN DE CAUSE

Le commissaire du travail André Bussièrre vient de déclarer irrecevables les deux requêtes en accréditation déposées par deux syndicats de la FTQ, le 13 novembre, afin de représenter les 600 à 800 futurs employés du Casino de Hull.

Le commissaire Bussièrre donne ainsi raison à la CSN qui, le 27 novembre, avait déposé une requête en irrecevabilité contre le SCFP-FTQ, section locale 3888 et section locale 3900. La CSN soumettait que leurs requêtes en accréditation, d'une part pour représenter les croupiers, et d'autre part représenter tous les salariés du futur Casino de Hull, allaient à l'encontre de l'économie générale du Code du travail puisque le Casino étant en construction, l'entreprise ne se trouvait pas en situation d'opérer des activités normales; en conséquence, il ne pouvait être considéré que des employés y travaillaient.

La décision du commissaire Bussièrre repose essentiellement sur deux motifs. Le premier est qu'il ne saurait être question de syndiquer les employés d'une future entreprise avant même qu'elle ne prenne forme. Le deuxième motif concerne le caractère représentatif. Il lui semble déraisonnable «qu'une poignée de salariés en formation, de futurs cadres, pour la plupart, auraient été appelés à choisir le syndicat des futurs salariés de l'entreprise telle qu'on la connaîtra pendant de nombreuses années».

T.J.

les préposé-es aux chambres, de l'hôtel Comfort Inn de Pointe-Claire, dans l'ouest de la métropole. Administré par Journey's End, cet hôtel dispose de 100 chambres.

Le même jour, les sept employé-es du Club de santé de l'hôtel Reine-Elizabeth, à Montréal, ont eux aussi adhéré à la CSN, rejoignant ainsi les 600 autres employé-es de l'hôtel, membres de la CSN depuis le début des années 80.

HÔTEL QUALITY

Le Bureau du commis-

saire général du travail a délivré son certificat d'accréditation au Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Quality Hôtel (CSN). Le nouveau syndicat représente les 25 employé-es de la buanderie, de l'entretien, de la maintenance, ainsi que les préposé-es aux chambres de l'établissement hôtelier du 3440 avenue du Parc, à Montréal. C'est un premier syndicat pour ce groupe de salarié-es. L'hôtel est également administré par Journey's End.

J.-P. P. et M.C.

LE BOYCOTT SE POURSUIT BÉATRICE A LA TÊTE DURE!



Un commissaire du travail a dernièrement rendu une décision à l'effet que les compagnies Béatrice et Crescent — fabricants de yogourts de toutes sortes — constituaient un seul et unique employeur. Qu'ils portaient donc la même culotte. Et pire encore, que Béatrice avait organisé une opération qui visait à liquider Crescent, de façon à se soustraire à ses obligations prévues au Code du Travail.

Rappelons quelques faits de cette saga qui dure depuis déjà quatre ans.

Béatrice-Crescent avait alors quelque 20 % du marché du yogourt dans la Belle province. En novembre 1991, Crescent déclenche un lock-out. Béatrice décide de devenir active au Québec. Quelques mois plus tard — le hasard peut-être! —, Crescent ferme ses portes et Béatrice décide de gérer directement la production, sauf pour les produits vendus dans l'Est du Canada, dont la fabrication s'est faite pendant deux ans dans la région de Granby. Donc, dehors les ouvriers et les ouvrières de Crescent... on ne vous aime plus!

Mais les ouvriers et les ouvrières, c'est bien connu, n'aiment pas se faire traiter de façon aussi cavalière. Aussi organisent-ils un boycottage des produits Béatrice-Crescent. Avec un succès réel puisqu'en peu de temps, sa part du marché québécois dégringole de 20 à 1,8%. Ce qui prouve que les amateurs de yogourt sont des personnes qui ont un sens aigu de la morale.

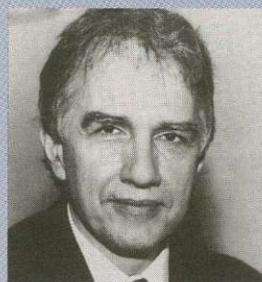
Mais la Béatrice a la tête dure. Elle refuse de réembaucher ou de dédommager ses employé-es. On peut l'aider à changer d'idée en continuant de boycotter ses produits. Et vous pouvez le faire le coeur léger, car c'est une décision prise en congrès de la CSN. H.J.

LANAUDIÈRE

UN CADEAU D'ADIEU INSENSÉ

À la demande de la ministre de l'Éducation, Pauline Marois, le Conseil supérieur de l'éducation entamera des audiences publiques sur la décision controversée de l'ex-premier ministre Jacques Parizeau de doter son comté de l'Assomption d'un cégep public. Perçue comme un cadeau de départ aux électeurs de son com-

té, cette décision de M. Parizeau défie toute logique dans le contexte des rationalisations auxquelles le gouvernement soumet les contribuables québécois. Une coalition de Lanaudière, qui comprend notamment les employés de soutien et les enseignants du Cégep Joliette de Lanaudière, la FNEEQ et la CSN, propose plutôt



Oliva Bouchard

de transformer le collège en véritable institution d'enseignement régional.

MIRABEL ou DORVAL ?...



Trop d'infirmières?

Ayant appris que le ministère de l'Éducation comptait procéder, dès cet automne, à un contingentement dans l'admission au programme de formation en technique de soins infirmiers, la FNEEQ-CSN a fait savoir qu'elle comprenait mal comment le virage ambulatoire pouvait conduire à un gel dans l'embauche d'infirmières.

La FNEEQ déplore qu'au moins 300 enseignants soient touchés par ces mesures. Aucun recyclage n'est encore prévu. «Du jamais vu comme coupures», a commenté le président Oliva Bouchard, déplorant l'absence de consultation ou de concertation.

À l'automne, les inscriptions seront réduites de 30%. Durant les deux

années suivantes, elles seront réduites d'un autre 20%. Plus de 5,000 étudiantes devaient obtenir un diplôme d'études collégiales en soins infirmiers au cours des trois prochains

années.

Oliva Bouchard en a appelé au bon sens du ministère afin qu'il permette aux groupes représentatifs de participer au débat. M.R.

SYLVANIA

DONNANT-DONNANT

Les 200 employé-es de la compagnie Sylvania, à Drummondville, ont donné leur accord, dans une proportion de 83,4%, à une nouvelle convention collective d'une durée de trois ans. Celle-ci prévoit des augmentations de salaire totalisant 6%. À la fin de la convention collective, le salaire horaire moyen sera passé de \$15,21 à \$16,12. En contre-partie, les syndiqué-es ont consenti des concessions au chapitre du temps supplémentaire: les heures de travail planifiées pour le dimanche étaient auparavant rémunérées à taux double; désormais, elles le seront à temps et demi. Les travailleuses et les travailleurs de cette usine de fabrications de lampes incandescentes et de tubes fluorescents ont accepté ces concessions afin d'aider l'entreprise en difficulté et pour conserver leurs emplois. La compagnie Sylvania appartient, depuis 1993, à des intérêts allemands: Ofram. M.C.

Des campus publics rattachés au cégep régional de Lanaudière pourraient être mis sur pied à l'Assomption, à Repentigny et dans la MRC des Moulins. La proposition de la coalition a l'avantage de respecter le cadre budgétaire du gouvernement et permet des économies d'échelle en évitant le doublement de structures

administratives tout en assurant l'offre de service aux étudiants.

Le président de la FNEEQ-CSN, Oliva Bouchard, a pour sa part mis en lumière le fait que la décision de M. Parizeau reposait sur une étude démographique bidon concernant la clientèle étudiante potentielle dans la région. M.L.

Les scieries sont sorties du bois

Lucie Laurin

Après des années de disette, le vent a enfin tourné en faveur des travailleurs de scieries du Nord-ouest québécois. Ces derniers en ont profité pour rattraper certains retards historiques et faire même quelques percées nettement avant-gardistes. Cinq syndicats de la région, affiliés à la FTPF-CSN, avaient déjà, au cours des deux dernières années, aligné une fort impressionnante série d'acquis: voilà qu'un sixième, celui des travailleurs de Normick-Perron, à Senneterre, vient de s'ajouter à la liste.

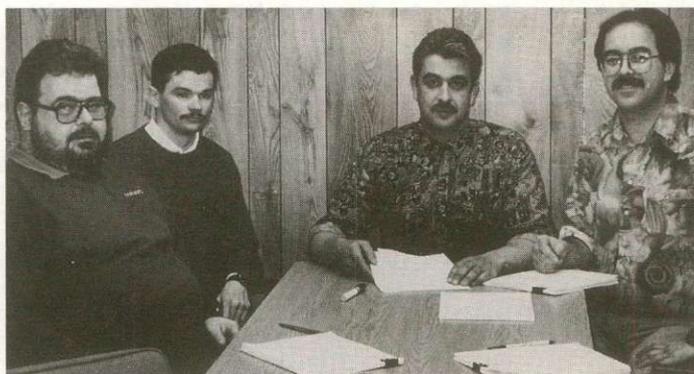
Ce n'est qu'au milieu de la décennie 1970 que les travailleurs de scieries ont commencé à se syndiquer. Pendant ce temps, dans les papetières, les syndicats, déjà vieux de plus d'un quart de siècle, s'affairaient à ciseler leurs conventions collectives, chose que leur permettaient la valeur et l'abondance du bois.

Les travailleurs de scieries étaient loin derrière. En 1995, certains syndicats avaient encore pour principale revendication la réduction de la semaine de travail de 44 à 40 heures! Mais la raréfaction du bois, les exigences en matière de reboisement et d'environnement, ainsi que les nouvelles normes internationales ont fait de la fibre de bois un objet de convoitise pour les grandes entreprises propriétaires de papetières. Les syndicats de scieries ont alors pu accroître leurs exigences et obtenir rapidement des conventions collectives aussi intéressantes, en plusieurs points, que celles des ouvriers du papier qui leur ont souvent servi de modèle; congé à traitement différé, programme de formation, régime de retraite, assurance dentaire, gestion participative sont venus s'ajouter à des augmentations de salaires parfois substantielles.

Prévoir demain

Les travailleurs de Normick-Perron, pour leur part, avaient identifié deux priorités: la sécurité d'emploi et l'amélioration des conditions de retraite; ces revendications ont été satisfaites à 90% avec, en plus, des améliorations pécuniaires (salaires et fonds de pension) pouvant atteindre 24,7%!

«Les gens sont contents. L'en-



Michel Saint-Pierre, représentant à la prévention, Patrice Dubois, vice-président, Daniel Pelletier, président du syndicat, et Daniel Chiasson, membre du comité de négociation. «La santé-sécurité, c'est la plus belle place pour entreprendre la gestion participative! Chez nous, le syndicat a obtenu des modifications à de nouvelles machines, en vue de réduire le bruit et la poussière», déclare Michel Saint-Pierre, qui est maintenant consulté par l'employeur chaque fois qu'un travailleur refuse une assignation temporaire ou qu'un accidenté revient au travail.

tente a été votée à 84,2%. Et avec les garanties d'emploi qu'on a négociées, on est sûrs de garder nos 160 membres pour les cinq années à venir», déclare Daniel Pelletier, président du syndicat. La convention stipule en effet qu'aucune réduction d'effectifs ne peut se faire si ce n'est par attrition ou à cause de changements technologiques; et dans ce dernier cas, le consensus entre les deux parties est requis. C'est la première fois qu'un syndicat obtient semblable garantie dans une scierie, de dire Marcel Duval, conseiller syndical à la fédération.

Les syndiqués ont aussi obtenu un programme qui ajoute à l'indemnité de départ (une semaine de salaire par année de service) un supplément mensuel de transition de \$15

pour un salarié préretraité de 60 ans comptant 20 années de service, ainsi que le maintien de l'assurance-vie-maladie jusqu'à 65 ans. De plus, une assurance-vie de \$5,000 est offerte aux salariés au moment de la retraite. «Avec une moyenne d'âge de plus de 40 ans et 15 à 20 ans d'ancienneté, les syndiqués étaient très préoccupés par la question de la retraite», explique le président.

L'information circule!

Les gains des travailleurs ne s'arrêtent pas là. Un budget atteignant 4 à 5% de la masse salariale sera réservé à un programme de formation administré conjointement. Un nouveau type de gestion en matière de relations de travail sera implanté, à l'exemple de ce qui



André Michaud, directeur de l'usine: «Il faut travailler avec les employés: il n'y a pas d'autre façon. C'est eux qui sont les plus proches de la production; c'est eux qui peuvent faire que l'entreprise marche ou non.»

existe déjà, de façon informelle, en santé-sécurité. L'employeur déposera à chaque paie le pourcentage prévu pour les vacances, mais celui-ci sera mis en fiducie; les intérêts seront versés au syndicat pour financer ses loisirs. Etc.

Il est à prévoir que les bons coups se multiplieront. La FTPF a pris l'habitude de réunir les syndicats de scieries de la région pour faire le point sur leurs négociations. De plus, à Senneterre, les nouvelles circulent rapidement depuis que les deux syndicats CSN de scieries, celui de Normick-Perron et celui de Donohue, partagent le même local syndical!