

## LE GRAND DÉRANGEMENT



# Les orteils de l'empire

**Q**uand on n'a pas davantage d'ambition que celle d'être les orteils de l'empire américain et que, résultat de la belle imprévoyance de nos gouvernants, on se promène nus pieds, sans protection aucune, il est dans la nature des choses qu'on se les fasse écraser allègrement, les orteils.

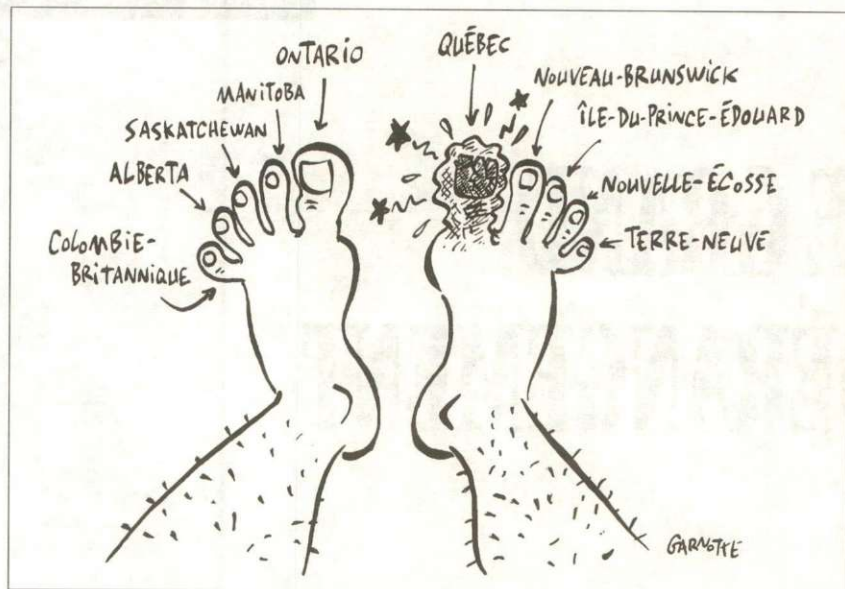
Business as usual.

Kenworth est parti de Sainte-Thérèse pour aller produire ses camions au Mexique. La belle affaire. Quand les multinationales, américaines surtout, n'ont plus d'autre obligation que celle de penser à leurs profits immédiats, nos beaux yeux, notre sirop d'éra-

ble et notre *french accent* ne suffisent plus. Tous les Bernard Landry de ce monde et autres faiseurs du genre auront beau, aujourd'hui, bomber le torse et tenter de faire entendre à Wall Street leur voix de gringalet, rien n'y fera. Il est maintenant trop tard. Le traité de libre-échange et l'ALÉNA ne contiennent aucune clause dite sociale. Clauses qui auraient pu, par exemple, obliger un pays comme le Mexique à respecter des lois sur la santé et la sécurité de leurs travailleuses et travailleurs, à verser un salaire minimum qui serait plus élevé que deux dollars par jour. Pas grave, clamaient dans le temps les Landry et autres matamores de salon qui nous ont embarqués dans cette galère!

Le 16 février 1993, dans la salle de bal du Ritz-Carlton et devant un aéropage de gens d'affaires qui buvaient ses paroles comme du petit lait, le ministre mexicain du Commerce extérieur, M. Serra Puche, disait qu'un des grands avantages de l'ALÉNA, c'est qu'il «*garantisait qu'il y aura une réserve de main-d'oeuvre disponible dans la région pendant de nombreuses années*». Le *Devoir* ne s'y était pas trompé, qui titrait: «*Un ministre mexicain vient vendre son cheap labor à Montréal.*»

Jamais les travailleurs québécois ne pourront concurrencer des enfants de douze ans payés trois fois rien. À moins, bien sûr, d'accepter des coupes dramatiques dans les conditions de travail, comme doivent le faire les employé-es de ce M. Veilleux, fabricant de jeans



en Beauce, qui menaçait de partir pour le Mexique.

À Sainte-Thérèse, on produisait, semble-t-il, les meilleurs camions dans l'empire Paccar. So what!

À Joliette, l'usine Bridgestone-Firestone n'était-elle pas la plus productive en Amérique du Nord? Et pourtant, on a menacé de la fermer.

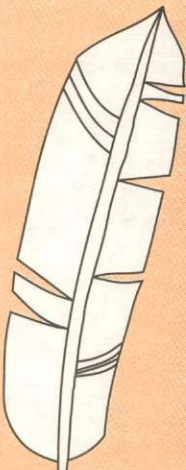
L'usine de General Motors de Sainte-Thérèse n'atteint-elle pas les plus hauts standards de productivité de cette entreprise? Et pourtant, elle ne fonctionne qu'au tiers de sa capacité de production.

Pour la qualité, on repassera. Boulechite pour endormir Jeannot et Jeannette.

Seuls comptent les profits rapides, pour satisfaire des actionnaires qui font dans leurs pantalons quand on annonce, aux États-Unis, que de l'emploi se crée et que le chômage régresse.

On a peut-être le nez collé trop près de la vitre. D'autres, qui ont du recul, voient mieux ce qui se passe. Dans *Le monde diplomatique* d'avril, le directeur Ignace Ramonet écrit en manchette, dans un texte intitulé *Québec et mondialisation*: «*Le projet nationaliste vise tout autant à la séparation qu'à l'intégration. Séparation du Canada pour mieux s'associer, souverainement, à lui dans un partenariat économique, étendu aux États-Unis et au Mexique. Revu par le libéralisme, le nationalisme n'est plus ce qu'il était.*»

Et tant pis pour les orteils!



Michel Rioux

BILLET

**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  
Hélène Rochon

**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.

# Le Grand Dérangement

Réforme du réseau de la santé: qui a dit que tout baigne dans l'huile? Au contraire, on ne compte plus les travailleurs et les travailleuses dont la vie en est bouleversée.

Louis-Serge Houle

**La réforme de la santé et des services sociaux est bien mal engagée. Les promesses rassurantes du ministre Rochon ont cédé la place à un laborieux exercice improvisé qui ne rencontre aucun objectif de santé publique et qui laisse sur le carreau des milliers de travailleuses et de travailleurs désabusés.**

**Depuis le 1<sup>er</sup> avril, plusieurs centaines d'entre eux, des employé-es qui travaillaient sur appel, sans sécurité d'emploi, ont définitivement perdu leur gagne-pain. Les autres, employés d'hôpitaux qu'on a fermés ou convertis en centres de soins prolongés pour personnes âgées, ont été largués dans d'autres établissements, sans égard aux ententes négociées qui prévoyaient pourtant des mécanismes précis à ce sujet. Ils sont 2,000 dans cette situation, à Montréal et à Québec; ils se sentent floués, manipulés comme des pions, déportés du travail comme les Acadiens du Grand Dérangement le furent de leur patrie en 1755.**

**N**ombreux sont ceux qui se demandent s'ils ne devront pas accepter un travail dans une autre classe d'emploi ou sur un autre quart de travail.

C'est le cas de Johanne Pelletier, de Québec. Dactylo à temps partiel depuis 16 ans à l'hôpital Christ-Roi, elle a participé malgré elle à la grande supercherie de l'emploi organisée par la Régie régionale de Québec, en mars. Comme dans toutes les régions, c'est la régie qui gère et distribue les budgets aux établissements de santé. Johanne Pelletier croyait qu'avec la réforme, et conformément à l'entente négociée entre le gouvernement et le cartel des affaires sociales CSN, elle pourrait être replacée dans un établissement qui lui offrirait un poste ou en créerait un au cours de la prochaine an-

née. Après tout, se disait-elle, cette réforme est censée permettre de mieux desservir la population.

La régie de Québec l'avait plutôt convoquée, avec 800 autres personnes, à un exercice où elle devait se choisir un employeur qui la ferait travailler sur appel. Durant trois jours, la régie régionale ressemblait davantage à un centre de main-d'oeuvre où défilèrent à tour de rôle les employé-es à qui on accordait cinq minutes de réflexion pour réorienter leur carrière. On y a vu plusieurs travailleuses et travailleurs, inquiets quant à leur avenir, éclater en sanglots, se demandant où ils aboutiront, mais avec néanmoins la certitude de se retrouver confinés à une équipe de remplacement, sur appel, que ce soit de jour, de soir ou de nuit.

*«Durant de longs mois, je me suis demandé ce qui arriverait avec mon travail, raconte Johanne Pelletier, découragée. Maintenant, je me demande dans quelles conditions je devrai travailler. Après toutes ces années, je ne veux plus travailler le soir.»*

Avec ses huit années d'ancienneté, Johanne Pelletier a été la 76<sup>e</sup> employée de bureau à faire son choix. En fait, elle a eu le choix entre deux établissements. Elle espère qu'elle a choisi le bon.

## \$150 en moins par semaine

Technicienne de laboratoire depuis 24 ans à l'hôpital Saint-Michel de Montréal, devenu un centre de soins prolongés, Huguette Vallée a abouti à l'hôpital Sacré-Coeur. Vivant seule avec sa grande fille de neuf ans, elle se demande maintenant dans quelles conditions elle pourra continuer à s'occuper de son enfant. Car, comme son employeur lui versera son salaire, qu'elle travaille ou non, elle sait bien qu'il peut la faire travailler de soir ou de nuit.

*«Nous sommes manipulés!», lance Huguette Vallée dans un grand cri du coeur. On nous lance dans un nouvel emploi, sans véritable formation, et on nous dit: travaille!»* Pendant ce temps, les bien-pensants sont aux aguets, ils ne ratent pas une occasion de rappeler à ces employé-es d'hôpitaux qu'ils sont chanceux d'avoir un emploi. Après tout, la situation économique est difficile et le taux de chômage élevé. Mais faut-il pour cela accepter une dégradation des conditions de travail?

*«Les techniciennes à Sacré-Coeur sont débordées, souligne-t-elle. Un matin, j'ai reçu une formation d'une heure sur un ordinateur et on m'a dit: "maintenant, rentre les patients". J'aurais pu changer toutes les données.»*

La plus grande inquiétude d'Huguette Vallée est d'être obligée de travailler de soir ou de nuit. *«Il me l'ont dit dès ma première semaine. C'est sûrement pas le ministre Rochon*



Huguette Vallée

*qui viendrait garder ma fille.»* Pour elle, travailler de soir ou de nuit représente des frais de garde supplémentaires de \$150 par semaine. C'est plus compliqué qu'on pense, en 1996, être travailleuse dans le réseau de la santé et élever seule son enfant. *«Et en plus, il faudrait travailler avec le sourire pour que les gens*

croient que la réforme se fait en douceur...»

### Comme des pions

Linda Smith non plus, ne travaille plus avec le sourire. Toute sa vie, elle a tenté de se sortir de la précarité. Mais la précarité dans le secteur de la santé, c'est le lot d'une personne sur deux.

Après être retournée sur les bancs d'école pour terminer son secondaire V, Linda Smith s'inscrit à l'Institut d'hôtellerie, où elle obtient son diplôme de cuisinière. Elle entre à l'hôpital Saint-Michel et travaille sur appel comme cuisinière, puis obtient un poste d'aide-cuisinière à temps partiel. Il s'agit pour elle d'une diminution de revenu mais, bon, elle a maintenant la sécurité d'emploi après deux ans.

Linda Smith veut améliorer son sort. Elle entreprend à temps partiel des études à l'université, échelonnées sur cinq ans, pour devenir intervenante psychosociale. Le directeur de Saint-Michel la rassure: avec le virage ambulatoire, elle obtiendra sûrement un emploi dans un CLSC. Lorsqu'elle doit choisir un employeur, après le changement de mission d'oeuvre de son hôpital, Linda Smith arrête son choix sur des établissements situés près de son logis où elle peut travailler comme aide-cuisinière, mais qui peut aussi éventuellement l'embaucher comme intervenante.



Linda Smith

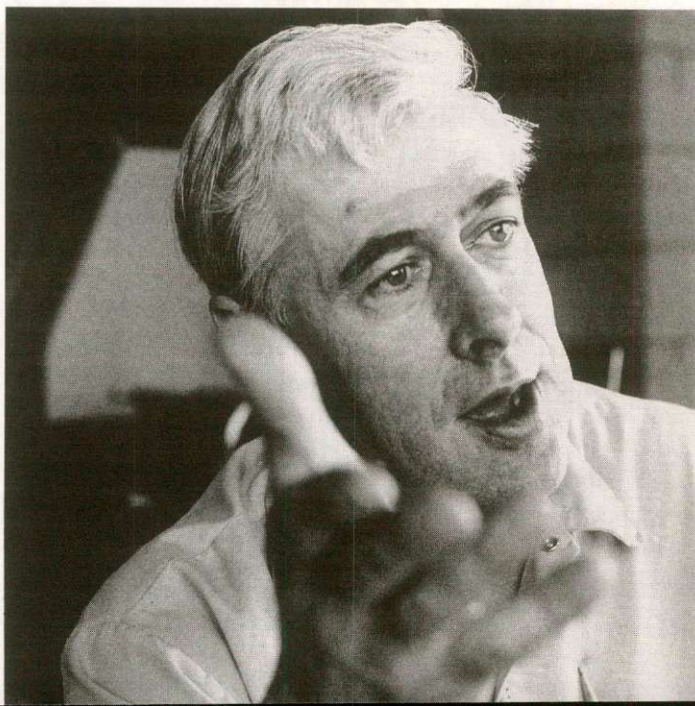
La régie l'envoie au centre de désintoxication Domrémi, son troisième choix. «*Les papiers de la régie indiquaient que ce centre est situé à deux pas de chez moi, sur la rue Lajeunesse à Montréal*, relate Linda Smith. *Quelle surprise j'ai eu en apprenant qu'il n'y avait pas de cuisine dans ces bureaux et que je devais plutôt me rendre dans un autre pavillon situé à l'autre bout de la ville, à Sainte-Geneviève de Pierrefonds. Ça me prend deux heures, dans la circulation, pour m'y rendre en autobus. Quand tu commences à 6 heures le matin, tu ne te couches pas tard la veille!*»

En arrivant au centre, la première journée, Linda Smith se fait dire par son employeur que la régie ne lui a pas donné le choix de la recevoir sur l'équipe

de remplacement et qu'il n'a pas les budgets pour la faire travailler. Il faut bien donner l'impression que la réforme fonctionne...

Linda Smith a également appris que la cuisine de ce centre fermera éventuellement. Déjà, elle devra essayer cet été une perte de revenu, puisque Domrémy fermera ses portes durant un mois, en raison des compressions. Avec ces compressions, elle a déjà fait son deuil de travailler un jour comme intervenante. D'ailleurs, la semaine dernière, elle commençait un remplacement à l'entretien ménager. Diplômée de cuisinière et d'intervenante en poche, elle ne peut refuser cet emploi parce qu'il est dans le même secteur d'activité que le sien.

Laurent Dion



«*La situation que nous vivons est intolérable. On nous traite comme de vulgaires pions. Je me sens poignée à la gorge.*»

### \$10,000 en moins

Mécanicien d'entretien durant trente ans, dont 19 à Saint-Michel, Laurent Dion craint de terminer ses jours dans le réseau comme préposé à la cafétéria de l'Institut Pinel. Il encourrerait alors une perte de revenu de \$10,000 dollars par année.

Le problème, c'est que si un emploi est disponible dans son secteur d'activité et qu'il est le plus jeune en ancienneté, il est obligé de l'accepter, sinon il est réputé démissionner du réseau. De la même façon, il ne doit pas refuser de travailler de soir et de nuit. Comme les 2,000 autres employé-es replacés dans un autre établissement, d'ailleurs.

«*Pour moi, c'est une question de temps. Car les possibilités d'obtenir un poste régulier de mécanicien avant un autre dans le même secteur sont presque inexistantes*, note Laurent Dion, dépité. *Notre avenir est laissé au bon vouloir de nos patrons.*»

«*Ça donne quoi de donner le meilleur de toi-même durant toutes ces années pour te faire traiter de la sorte? On n'a pas le goût de s'investir dans son travail. C'est dégoûtant ce qui nous arrive.*»

# Partout, on proteste



## Montérégie

Quelque 2,000 personnes sont descendues dans les rues de Sorel, le 31 mars, pour s'opposer aux compressions budgétaires décidées par la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie, et plus particulièrement celles touchant l'Hôtel-Dieu de Sorel. Plus de 32,000 personnes ont signé une pétition afin de s'opposer à ces réductions. Le 11 avril, la Régie a annoncé que les suppressions budgétaires prévues pour la sous-région de Sorel seront de \$2,8 millions.



## Montréal

Le 3 avril, dans toutes les régions, les syndicats du secteur de la santé étaient invités à manifester contre les compressions budgétaires décrétées par le gouvernement Bouchard dans la santé. À Montréal, le président du Conseil central du Montréal métropolitain, Arthur Sandborn, a participé à une conférence de presse à l'hôpital Louis-H. Lafontaine pour dénoncer les pertes d'emplois dans la métropole et la diminution de la qualité des services à la population. La présidente du syndicat des employés de l'endroit a rappelé que les compressions ne touchaient pas que les hôpitaux qui ferment, mais l'ensemble des établissements. Dans son établissement, on prévoit une coupe de \$17 millions et la fermeture de 190 lits de psychiatrie en trois ans.



## Estrie

Le 29 mars, à Sherbrooke, l'assemblée générale du Conseil central de l'Estrie a rendu une petite visite à la député Malavoy pour faire connaître son mécontentement au sujet des compressions dans le réseau de la santé.



## Québec

La protestation a pris la forme d'un cortège funèbre, à Québec, le 3 avril. Du Centre hospitalier Chauveau à celui du Christ-Roi, au Jeffery Hale puis au Courchesne, le cortège a terminé son périple devant les bureaux de la régie régionale où une couronne mortuaire «à la mémoire des victimes des coupures de postes» a été déposée.



## Outaouais

À Hull, le 30 mars, une soixantaine de représentants de syndicats de la FAS et de la FPPSCQ discutaient des conséquences des compressions dans l'Outaouais avec le président de la CSN, Gérald Larose, le responsable du comité de pilotage, Daniel Hébert, le président de la FAS, Louis Roy, et le président de la FPPSCQ, Michel Kane.

# Les hauts et les bas d'un partenariat

**Lucie Laurin**

**Partagec joue son avenir. Dans la vague de privatisations, de décisions à courte vue et de coupures qui s'abat sur nous, la buanderie communautaire qui, depuis 1965, dessert la région de Québec, doit convaincre qu'elle est plus que jamais la meilleure réponse aux besoins des institutions de santé. Mais elle a multiplié ses chances en signant, le 22 février, une entente de partenariat. Ainsi, employeur et syndicat sont-ils maintenant deux à pousser ensemble dans la même direction.**



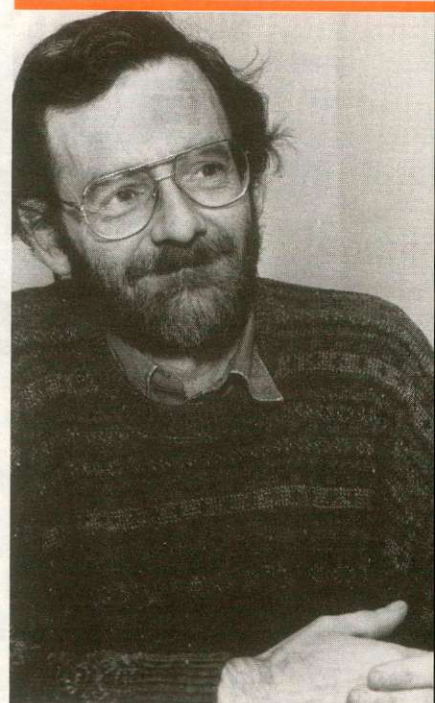
**Martin Cloutier, préposé à la préparation**

**C**a n'a pas été tout seul, bien sûr. Depuis 1987, le sujet revenait régulièrement hanter les réunions de l'exécutif syndical élargi. Les premières propositions ont été discutées en assemblée générale en 1993. Au printemps 1994, à l'initiative du syndicat, une entente est intervenue pour mettre en place des structures d'équipes de travail à la division buanderie et élire des chefs d'équipe révo-

bles. *«Tout le monde n'était pas sûr que ça allait marcher, mais tout le monde était convaincu qu'il fallait essayer, dit Jean Bédard, président du syndicat. Depuis le temps qu'on entendait parler de comparaisons de coûts entre le public et le privé! On devait absolument trouver le moyen d'abaisser les coûts en repensant l'organisation du travail.»*

L'employeur voulait implanter un programme de qualité totale ou d'amélioration continue; les discussions allaient bon train avec le syndicat. Une firme avait été retenue pour soutenir la réflexion commune et elle avait estimé le niveau de confiance et de respect suffisant pour une entente de partenariat. Un comité directeur provisoire avait été mis sur pied, qui avait déjà tenu plusieurs rencontres. Des deux côtés, on convenait qu'il était nécessaire d'opérer de profonds changements, et on se disait qu'il fallait mettre l'intelligence au travail...

Mais en août 1994, coup de théâtre: à la suite d'une diminution du volume de linge et de l'annonce d'un déficit de \$500,000, l'employeur décide unilatéralement de restructurer 39 postes. Vive réaction du syndicat. *«Ça nous a fait reculer de 4 à 5 mois»*, commente le président. Toutefois, les deux parties en arrivent à une entente: sept postes sont fermés, et les équipes sont mises sur pied en décembre 1994. L'entente de partenariat sera négociée en janvier 1995. Au total, 13 postes de cadres auront été coupés en trois ans.



**Jean Bédard, président du syndicat**

## **Les multiples voies de solutions**

Il était temps! Car du côté de la rive sud, les établissements ont multiplié les pressions pour aller en appel d'offres. Si c'était le cas, Partagec risquerait de perdre 18% de sa production. Devant la menace imminente, la CSN, la Fédération des affaires sociales et le syndicat ont mené des démarches pour obtenir un moratoire et la mise sur pied d'un comité d'étude. La direction et le conseil d'administration de Partagec, ainsi que la régie régionale de Québec, ont également pris une initiative semblable.

C'est chose faite. Le comité, qui a commencé son étude début mars et la terminera le 3 mai, est composé de représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux, des deux régies régionales concernées, des clients (52 institutions au total), de la direction de Partagec et du syndicat. Il a pour mandat d'étudier le statut de Partagec, sa productivité et la situation du marché dans la ré-

gion de Québec, sans oublier la dimension environnement. Le comité fera des comparaisons et étudiera les conditions de mise en concurrence. Trois scénarios sont possibles: le maintien de Partagec et des démarches pour abaisser les coûts, la mise en concurrence et la fermeture. D'où l'importance de l'entente du 22 février...

Beaucoup de choses peuvent encore être faites pour abaisser les prix. Le syndicat, pour sa part, a proposé une réorganisation avec un nouvel équipement et de nouvelles méthodes de travail, ce qui permettrait de couper les prix du tiers. «*Si notre proposition est adoptée, nos prix seront comparables à ceux du privé!*», explique Jean Bédard. *Et encore, Partagec offre beaucoup plus de services...*»

#### Rien à voir avec le privé!

Car c'est bien là le noeud du problème. Ceux qui veulent aller ailleurs s'obstinent à comparer les prix au kilo. Mais tandis que le privé ne fait que laver, Partagec achète, répare, fait l'inventaire des stocks, donne des services-conseils, fait des recherches pour les clients, offre le service étage par étage, etc. Autant de services que les établissements doivent payer en surplus s'ils recourent au privé.

Ironie du sort: Partagec, qui conseille les institutions désireuses d'abaisser leurs coûts de lingerie, écope ensuite lorsque la facture baisse. «*Ainsi, c'est Partagec qui a introduit les draps contour en 1994. Mais les draps contour pèsent la moitié*



**Hélène Lamarre, département de la réparation.**

*de ce que pèsent les draps plats. Même si, pour nous, ça représente le même travail, on facture au poids!»,* explique Jean Bédard.

«*Les draps contour nous ont coûté \$500,000, mais nos clients ont sauvé \$1,500,000,* renchérit M. André Paradis, directeur général de Partagec. *Nous, notre objectif, c'est de faire faire des profits au client. C'est une philosophie complètement diffé-*



**André Paradis,  
directeur général  
de Partagec**

*rente de celle de l'entreprise privée. C'est difficile de trouver des barèmes de comparaison, mais les hôpitaux doivent tenir compte de tous les coûts pour avoir une idée juste. Et les meilleurs résultats, ce sont les clients de Partagec qui les ont, à cause de la qualité du service et de la gestion de la lingerie à l'intérieur de l'institution.»*

#### La voie de l'avenir

Pour M. Paradis, le partenariat, c'est la voie de l'avenir: on s'adresse à l'intelligence des gens plutôt qu'à leurs bras. Or, la motivation des employé-es est un facteur important d'amélioration du produit.

Quant au syndicat, son rôle est essentiel: «*Je préfère un syndicat fort, qui se tient,* dit-il. *Il pourra défendre convenablement les mêmes objectifs que nous. Les faibles trouvent des raisons; mais les forts, eux, trouvent des moyens...*»

Partagec pourrait en prendre encore plus large. En récupérant, par exemple, le linge

jetable des salles d'opération. «*Il existe aujourd'hui des tissus qui offrent les mêmes avantages que le papier,* explique M. Paradis. *Ce serait plus économique et bénéfique pour l'environnement. Mais il y a des mentalités à changer...*» Par ailleurs, un comité conjoint a été mis sur pied pour étudier la problématique du transport afin d'offrir des services comparables en termes de coûts à ceux du privé, ce qui est maintenant une réalité. On étudie présentement la possibilité d'intégrer aussi le transport de marchandises diverses, telles les seringues, le papier de toilette, etc.

Pendant ce temps, Partagec répond à de nouvelles demandes. Ici, un hôpital qui souhaite confier à Partagec la gestion du service de lingerie. Là, cinq hôpitaux qui demandent à recevoir désormais le linge en chariots étage par étage et non plus en vrac. Une belle occasion, pour l'expédition, de tester le travail en équipe!

# Ka'N'enda

«Ce qui m'appartient»

Luc Latraverse

**Ka'N'enda est une expression en langue attikamek qui signifie: «Ce qui m'appartient». C'est aussi le nom d'une usine de transformation du bois de Mont-Laurier, un nom plein de sens pour la population de la municipalité régionale de comté d'Antoine-Labelle, le curé des Belles histoires des Pays d'en haut.**

Il y a quelques semaines, des dizaines de forestiers de cette région ont manifesté devant le bureau du premier ministre du Québec, boulevard René-Lévesque à Montréal, pour réclamer leur part des approvisionnements de bois et une plus grande transformation de cette ressource dans leur cour.

La population de cette MRC s'est résolument tournée vers l'économie solidaire, depuis quelques années, pour assurer son développement économique. Celui-ci est essentiellement axé sur l'industrie du bois, comme en a témoigné Denise Julien, une pionnière en la matière, que *Nouvelles CSN* a rencontrée à l'occasion de la «Journée de réflexion sur l'économie solidaire» organisée par la CSN et qui a rassemblé une centaine de personnes, à la fin mars.

Denise Julien est une organisatrice communautaire qui travaille au CLSC des Hautes-Laurentides, à Mont-Laurier, et qui a été associée étroitement à deux des principales expériences de cette communauté



Denise Julien

dans le secteur de l'économie solidaire: la création de la Coopérative forestière et de l'Association des intervenants forestiers des Hautes-Laurentides, et la mise sur pied du projet Défi-Autonomie d'Antoine-Labelle. «Pour nous, l'économie solidaire, c'est tout autant ce qui est économiquement rentable que ce qui est socialement rentable. Nous travaillons sur les deux plans. Tout nous regarde, autant ce qui est payant que ce qui ne l'est pas. C'est essentiel pour notre survie, dans la région», explique-t-elle.

## Un besoin de la population

C'est l'Association québécoise de défense des droits des retraités de Mont-Laurier (AQDR) qui a lancé l'idée du Défi-Autonomie en effectuant un sondage auprès des aînés pour savoir s'ils préféreraient demeurer à domicile ou en établissement. Les réponses privilégièrent massivement le premier choix, mais les gens expliquaient qu'ils ne pouvaient le réaliser sans aide. Par contre, cela tombait bien puisqu'il y avait beaucoup de chômage dans la région. Mais il fallait trouver le financement nécessaire, car 85% de ces personnes ont un revenu annuel inférieur à \$15,000, et la moitié à \$10,000.

Autre obstacle: cette clientèle est disséminée dans 22 villages sur un territoire de 5,500 km<sup>2</sup>. Une étude de faisabilité a donc été réalisée. Avec l'aide de programmes fédéraux et provinciaux, et la collaboration de divers organismes comme la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre et

le CLSC, un projet expérimental de trois ans a été mis sur pied. Les bénéficiaires, de leur côté, défrayaient une partie du coût (ce tarif est actuellement de \$3.75 l'heure). Les travailleuses et les travailleurs touchent \$8.45 l'heure.

## Clarifier les responsabilités

«Il y avait beaucoup d'inquiétudes parmi les membres du syndicat du CLSC concernant le travail à domicile qu'effectuent les gens de Défi-Autonomie auprès des personnes âgées, raconte Denise Julien. Nous en avons discuté et sommes convenus qu'ils ne donneraient aucun soin aux bénéficiaires. Ils ne s'occupent que de leur environnement: le ménage, les courses, le bois de chauffage, le déneigement, le changement des fenêtres, etc.»

Ces participants à Défi-Autonomie suivent une demi-journée de formation par deux semaines sur la problématique de leur insertion dans le marché du travail. «Il s'agit en majorité de femmes monoparenta-





Une centaine de personnes ont débattu de l'économie solidaire lors de la journée de réflexion organisée par la CSN sur la question, fin mars à Montréal.



Manifestation de l'Association des intervenants forestiers des Hautes-Laurentides devant le bureau du premier ministre du Québec, boulevard René-Lévesque, à Montréal.

les de plus de 30 ans, poursuit Denise Julien. *Durant la deuxième année, il y a eu des expériences de stages de travail en entreprise. Mais plusieurs désirent continuer de travailler dans le service à domicile. De plus, nous avons dû faire des pressions pour prolonger de six mois à un an la durée d'application du programme PAIE, car les bénéficiaires répugnent à changer trop souvent de personne qui leur donne les services. Nous avons donc établi un système de compagnonnage pour les nouveaux.»*

#### Un succès à poursuivre

En trois ans, Défi-Autonomie a rendu des services à 400 personnes âgées et emploie sur une base régulière 18 personnes. Selon le coordonnateur du projet, Michel Langevin, il y aurait des besoins pour en employer 22. *«Nous expérimentons aussi un service d'aide aux personnes qui éprouvent des difficultés avec les enfants, afin d'éviter des placements en foyers d'accueil. Des femmes vont aider les parents en diffi-*

*culté de 16 à 21 heures pour aider à faire les devoirs, à faire manger et coucher les enfants. Comme dans le cas de placement des aînés en institution, nous croyons qu'il y a une place pour développer de l'emploi socialement utile et qui sauve des coûts importants à l'État, sans priver les professionnels de leur champ d'intervention, mais en le complétant.»*

#### La guerre du bois

Denise Julien est retournée à ses premières armes, le développement forestier, où se jouent présentement des cartes majeures pour l'avenir économique de la région. *«Nous sommes une région où l'économie repose très fortement sur l'exploitation de la forêt et l'industrie du bois. Or, alors qu'au Québec, 93% du bois résineux doit d'abord passer par les scieries avant d'être utilisé pour la pâte à papier, chez nous, 33% du résineux qui sort de la forêt va directement à l'usine de pâte McLaren. Il y a seulement 39% du bois coupé ici qui est transformé dans la région. C'est pour*

*changer ça que nous nous battons.»*

En 1985, le gouvernement du Québec a aboli le système des concessions pour le remplacer par des contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestiers. Ces contrats visaient uniquement les usines qui produisaient 50,000 mètres cubes par année. *«Par hasard, dit Denise Julien, notre plus grosse scierie ne produisait que 49,700 mètres cubes. De plus, la politique de rendement soutenu de la forêt, c'est-à-dire le remplacement des essences prélevées, ne devait s'appliquer qu'au résineux. Nous avons fait des pressions, nous avons obtenu des contrats pour toutes nos scieries, et nous avons fait étendre le rendement soutenu au bois feuillu. Depuis 1990, nous avons investi \$25 millions. Cela a créé 315 emplois en usine et en forêt, sans compter ceux qui l'ont été dans le transport du bois et les retombées que cette activité a générées dans l'économie de la région.»*

#### Une lutte à finir

Actuellement, le gouvernement procède au renouvellement des contrats d'approvisionnement et d'aménagement et à la distribution des derniers lots de feuillu à pâte. *«Nous avons quatre revendications, conclut Denise Julien: nous voulons avoir le feuillu court, les billons (moins de 8 pieds) qui sont bons pour le sciage; nous voulons que le bois à pâte qui reste soit réservé aux usines de la région; nous voulions aussi obtenir les 20,000 mètres cubes de bois franc qui restent pour l'usine de déroulage (panneaux de bois pour la finition des portes et des meubles) Ka'N'enda de Mont-Laurier, ce que nous avons obtenu depuis la manifestation et qui va permettre un investissement de \$4 millions et créer 15 emplois; enfin, nous sommes en discussion sur le renouvellement du contrat de l'usine McLaren pour que les surplus de bois qui résulteront de la modernisation de cette usine nous soient octroyés à l'avenir.»*

# La CSN lui a servi de pont

Michel Rioux

**Donna Mergler est l'une de ces scientifiques, qui se comptent sur les doigts de la main, à avoir pris fait et cause pour la défense de la santé des travailleuses et des travailleurs. Reconnue internationalement, sa compétence en a fait une référence incontournable, en matière de produits neuro-toxiques par exemple. De la jungle amazonienne aux abattoirs de poulet du Québec et aux usines de plastique de la Beauce, Donna Mergler a étudié la santé des hommes et des femmes. «Ma vocation, c'est à la CSN que je la dois», confie-t-elle.**



Elle devait en témoigner de magnifique façon durant la campagne référendaire, tant au moment du rassemblement au Chalet de la montagne qu'en conférence de presse des scientifiques pour le OUI. À cette occasion, c'est tout en douceur qu'elle avait expliqué à un journaliste de *The Gazette* que les convictions internationalistes de sa jeunesse n'étaient

débats de fond de notre société, tout en voyant se construire autour d'elle nos grands réseaux collectifs en éducation et en santé.

C'est lors de la publication d'un rapport-choc sur la santé des travailleurs de l'amiante, à la suite d'une étude épidémiologique effectuée par l'Hôpital Mount-Sinaï de New York, que Donna Mergler a été mise en contact avec ces réalités. «*Étant donnée ma formation, j'ai offert mes services pour vulgariser le rapport. Par la suite, j'ai participé à des sessions de formation qui ont été données pendant la grève des mineurs de Thetford,*» raconte-t-elle.

En lisant la littérature scientifique sur le sujet, elle devait découvrir que les entreprises cachaient systématiquement des informations aux travailleurs. «*Je me suis mise à questionner les rapports entre le milieu scientifique et les entreprises,*» explique la scientifique de l'UQAM, qui est régulièrement invitée à livrer les résultats de ses recherches dans diverses universités, tant aux États-Unis qu'en Europe.

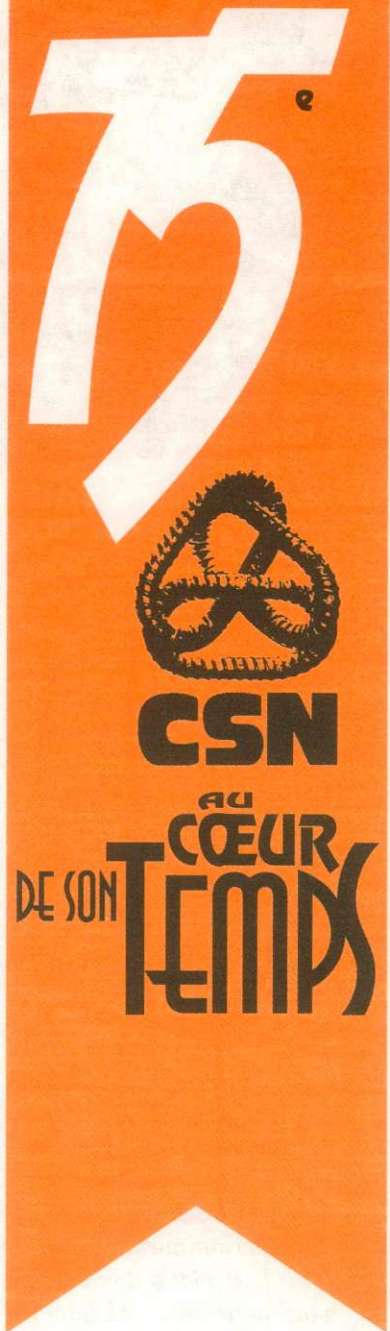
Elle découvre que les questions que se posent les travailleuses et les travailleurs dans leurs milieux ne sont pas les mêmes que celles que se posent les scientifiques. Ce qui

en rien remises en question ou altérées par son engagement du côté de la souveraineté du Québec.

## La grève de l'amiante

Son engagement pour la santé des travailleurs s'est produit de façon inopinée. Physiologiste, elle était plongée dans des recherches effectuées dans son laboratoire de l'Université du Québec à Montréal. Nous sommes en 1975. Quelques années plus tôt, elle avait d'ailleurs participé à la fondation du premier syndicat de professeurs d'université affilié à une organisation syndicale, la CSN en l'occurrence. Elle ne cache pas sa fierté d'être syndiquée depuis 1968, ce qui, dit-elle, lui a permis de participer, comme syndiquée, aux grands

**P**ourtant, ce n'était pas évident, à la fin des années soixante, alors que Donna Mergler, de famille anglophone, fille d'un père avocat militant des droits et des libertés, était étudiante à McGill. «*Je n'ignorais rien de ce qui se vivait ailleurs, dans les autres pays où se menaient des luttes pour la libération des peuples dominés. Mais je ne savais pas ce qui se passait à Montréal de l'autre côté de la rue Saint-Laurent, chez les francophones,*» avoue-t-elle. C'est en adhérant au Parti socialiste, dont les bureaux étaient situés sur la rue Beaudry, qu'elle a établi ses premiers contacts avec notre société. «*Je me suis complètement intégrée à ce monde qui était mien, je le sais aujourd'hui, mais que j'avais ignoré jusque-là.*»



la conduit, finalement, à développer une approche essentiellement préventive des questions de santé au travail.

## Un rôle-clé

Vingt ans plus tard, Donna Mergler continue d'affirmer que la CSN représente une force particulièrement dynamique dans les luttes qui sont faites pour améliorer les conditions de travail. «*De fait, c'est un rôle-clé que joue la CSN,*» conclut-elle.

# «Ce soir, apporte une bouture de plante»

Il y a des injustices qui n'appellent qu'une seule réponse possible: un syndicat.

Louis-Serge Houle

**L**es employées de la Caisse populaire Saint-René Goupil, à Gatineau, peuvent en témoigner. Rarement a-t-on vu un groupe de travailleuses se syndiquer aussi rapidement.

Le 8 juin 1994, la plupart des employées de cette caisse populaire se réunissent pour souligner un triste événement: une de leurs camarades de travail a été mise à pied par la direction, sans égard à ses années de service. En fait, cette employée a perdu son emploi même si elle avait plus d'ancienneté que d'autres.

### La seule solution

L'émotion est à fleur de peau. Plusieurs des employées pleurent le départ de leur amie. Et comme la direction veut faire d'autres mises à pied, on craint qu'elle ne procède à nouveau selon son bon vouloir, sans aucune considération pour l'ancienneté des salariées.

«Il n'avait jamais été vraiment question de se syndiquer, chez nous», raconte Nicole Pilon, la présidente de ce nouveau syndicat. Mais ce soir-là, la syndicalisation nous est apparue comme la seule solution à nos problèmes. Il fallait faire quelque chose pour se protéger, et vite!» La restructuration annoncée à la caisse faisait peur à bien des employées, surtout que déjà, la direction faisait preuve de favoritisme à l'endroit de quelques-unes. Comme c'est souvent le cas, cette discrimination divisait le personnel. De plus, la direction voulait faire passer la semaine

**Qu'est-ce qui pousse des travailleurs ou travailleuses à se syndiquer, en 1996? Est-ce tout simplement le désir d'améliorer leurs conditions de travail, et en particulier leurs salaires, comme on l'entend souvent dire? Sans doute ces considérations ne sont-elles pas absentes de leur esprit, mais l'expérience démontre qu'avant toute chose, c'est la volonté de se faire respecter par l'employeur qui constitue leur principal motif d'entreprendre ces démarches. Démarches qui, on le sait (voir le numéro 408 de Nouvelles CSN), comporte encore et toujours des risques importants de représailles et d'intimidation de toutes sortes.**

de travail de 35 heures à 37 heures et demie, sans hausser les salaires en conséquence.

À la fin de cette soirée, plusieurs sont reparties à la maison le coeur gros, encore, mais avec la ferme intention de se donner les moyens pour faire face à leur patron: un syndicat CSN.

### Les boutures

Dès que ses camarades de travail sont parties, Nicole Pilon communique avec son frère qui est l'agent de griefs du Syndicat des employé-es de l'hôpital Gatineau, affilié à la Fédération des affaires sociales (CSN) qui la met aussitôt en contact avec Carmelle Vigneault, conseillère syndicale du Conseil central de l'Outaouais.

Le lendemain matin, le mot d'ordre est donné: «Apporte une bouture de plante chez Nicole ce soir!» C'était le nom de code de l'opération signature de cartes.

C'est ainsi que ce soir-là, presque toutes les employées de la caisse signent leur carte et adhèrent à la CSN. Quelques semaines plus tard, en août, le syndicat est accrédité.

Nicole Pilon: «Depuis que nous nous sommes donné un syndicat, les relations sont demeurées tendues un bout de temps, mais nous avons obtenu le respect et une amélioration de nos conditions de travail.» Et les horaires de travail? «Nous travaillons toujours 35 heures par semaine...»



De gauche à droite: Danielle Robertson, Sylvie Saint-Pierre, Nicole Pilon et Diane Monette.

## ASSURANCE-MÉDICAMENTS

### Un outil de protection sociale attendu depuis longtemps

Alors que nous baignons dans un environnement plutôt hostile à tout ce qui concerne la recherche d'une meilleure protection sociale, la FTQ, la CSN et la CEQ saluent l'arrivée d'un régime universel d'assurance-médicaments. L'intégration des médicaments aux soins couverts par le régime public est une pièce majeure dont elles se réjouissent en raison de l'élargissement qu'elle apporte au régime québécois de santé. Toutefois, les trois organisations syndicales veilleront à ce que le débat public serve à corriger des faiblesses contenues dans le rapport Castonguay.

Un régime universel d'assurance-médicaments est une revendication portée de longue date par les trois organisations syndicales.

#### LA GESTION DU RÉGIME

Toutefois, parmi les options soumises au débat, la FTQ, la CSN et la CEQ déplorent que le comité d'experts ne pré-

sente pas celle d'un régime d'assurance-médicaments géré entièrement par l'État. Aussi, quel que soit le régime qui sera retenu par le gouvernement, elles jugent essentiel que l'État reste maître de la gestion, tout en y associant notamment les travailleurs et les consommateurs.

Le financement du régime est une question complexe, soulignent les centrales syndicales. Sur cet aspect du rapport, elles se demandent si, en voulant corriger des situations inéquitables, on ne serait pas en train d'en créer de nouvelles. Par exemple: il y a des catégories de personnes pour qui la contribution s'avèrera trop élevée; c'est le cas notamment des personnes âgées à faible revenu et des assistés sociaux «aptes au travail».

#### DE LA TIMIDITÉ À L'ENDROIT DE L'INDUSTRIE

Le coût des médicaments est l'une des principales causes inflationnistes du système de santé. À ce sujet, les centrales notent la position ambivalente du comité d'experts sur l'assurance-médicaments. Autant il semble suggérer qu'à ce jour on a plutôt bien réussi à contrôler le coût des médicaments et que les efforts qui restent à faire sont marginaux, autant il reconnaît que «les prix en vigueur au Canada

*pour les produits brevetés lancés après 1987 étaient demeurés supérieurs aux prix internationaux médians dans une proportion de 55%».*

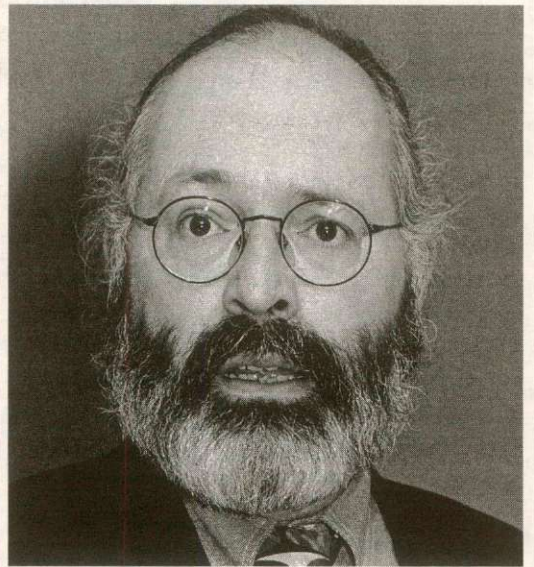
Le rapport Castonguay demeure bien timide sur les moyens que le gouvernement pourrait prendre pour mieux discipliner l'industrie pharmaceutique. Aussi, elles souhaitent que le gouvernement osera agir là où le comité d'experts ne s'est pas compromis, en même temps qu'il fera siennes les mesures que, par ailleurs, le comité d'experts lui propose pour l'aider à mieux contrôler le coût des médicaments.

#### UNE COMMISSION PARLEMENTAIRE

Avant de fixer ses orientations dans un projet de loi, la FTQ, la CSN et la CEQ réclament du gouvernement qu'il prenne le temps de faire un débat public en profondeur sur un régime d'assurance-médicaments avec les principaux intéressés, notamment les groupes sociaux, les syndicats, les travailleurs, les personnes âgées, les consommateurs. L'instauration d'un tel régime correspond à des besoins de société précis qu'il ne faut pas sacrifier pour des raisons pressantes d'équilibre budgétaire.

T.J.

## SANTÉ-SÉCURITÉ DU TRAVAIL LE COMITÉ DU MINISTRE EST OUTRAGEUSEMENT PRO-PATRONAL



Marc Laviolette

La CSN a vivement dénoncé, début avril, un comité pro-patronal que le ministre du Travail Matthias Rioux a mis sur pied pour examiner certaines dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le comité comprend, outre un haut fonctionnaire qui le préside, un actuaire dont la firme ne travaille qu'avec les milieux patronaux et un économiste qui a récemment publié un article dans lequel il conclut que les indemnités de la CSST sont trop généreuses. Quant au mandat donné au comité par le ministre, il reprend mot à mot les vœux le plus souvent émis et maintes fois réitérés par le patronat depuis des années: revoir l'indemnité de 90% du revenu net versée aux accidentés-es et celle des travailleurs à statut précaire: travailleurs de la construction, travailleurs saisonniers et travailleurs à temps partiel ou sur appel.

«La décision du ministre est d'autant plus injustifiée que la caisse de la CSST enregistre des surplus depuis deux ans, a déclaré Marc Laviolette. Si le ministre est aussi épris d'équité qu'il le dit, qu'il abolisse ce comité et qu'il s'attaque aux vrais problèmes en déjudiciarisant et en étendant les mécanismes de prévention de la Loi sur la santé et la sécurité du travail au secteur de la construction et à tous les autres secteurs!» L.L.



**Centraide**  
du Grand Montréal

Donnez un coup de main  
au destin.

288-1261

## AUTOBUS DE LAVAL

# 61% EN FAVEUR DU NOUVEAU CONTRAT

Les chauffeurs d'autobus de la Société de transport de Laval (STL) se sont prononcés à scrutin secret, dans la nuit du 13 avril, à 61% en faveur de l'offre globale et finale soumise par leur employeur.

D'une durée de cinq ans, du premier août 1994 au 31 juillet 1999, la nouvelle convention collective des 450 chauffeurs contient des augmentations de salaire totalisant 3,5%, une formule d'indexation salariale basée sur l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la dernière année du contrat, la bonification du régime de retraite et le versement d'un montant forfaitaire de \$400. À compter du premier janvier 1998, la contribution de l'employeur au régime de retraite passera de 6,27% à 7%, alors que celle des chauffeurs passera de 4 à 4,5%.

De plus, le nouveau contrat de travail prévoit l'implantation de comités sur la productivité et sur l'organisation du travail. Les parties patronale et syndicale sont convenues d'un mécanisme sur les

affectations des chauffeurs en disponibilité, les surnuméraires et les extras, des points jusqu'ici litigieux. La mise en place de ce système ne devra pas entraîner de mise à pied, à moins que la société ne procède à des

réductions de service.

Le dernier conflit de travail à la STL remonte à 1984: la direction de la société de transport avait alors décrété un lock-out. La dernière grève, elle, a eu lieu il y a plus de 20 ans, en 1974. **M.C.**

## CHÂTEAU MONT SAINTE-ANNE GRÈVE TERMINÉE, 8% D'AUGMENTATION

Les 128 employé-es du Château Mont Sainte-Anne, dans la région de Québec, ont mis fin à leur grève d'un peu plus de deux mois, le 9 avril, en acceptant un contrat de travail d'une durée de quatre ans qui leur procure des augmentations de salaire totalisant 8%. Les travailleurs ont aussi enregistré des gains au chapitre des congés de maladie et ont récupéré deux congés fériés, cédés antérieurement. Plutôt que de se voir verser 1,2% des gains annuels enregistrés pour la prise des congés de maladie, ils auront dorénavant droit, d'ici la fin de la convention collective, à trois, quatre et puis cinq jours

de congés de maladie par année, lesquels seront rémunérés au moment même de leur prise. Par ailleurs, les gens à pourboire toucheront désormais 12% sur les forfaits, plutôt que 10%. En demande sur plusieurs clauses normatives, l'employeur a fait marche arrière pour accepter, finalement, les textes existant déjà. Avant le conflit, le salaire horaire moyen était de \$7.80 l'heure. À la fin de la prochaine convention collective, il atteindra \$8.42 l'heure. La saison de ski alpin terminée, le travail reprendra à compter du 18 mai avec la tenue de différents congrès. **M.C.**

## TUCK TAPE

# SEPT SEMAINES DE LOCK-OUT POUR UN BON RÈGLEMENT



Après sept semaines de lock-out, les travailleuses et les travailleurs de Tuck Tape, à Ville Saint-Laurent, sont retournés au travail avec une convention collective satisfaisante.

Terminé, le lock-out à l'usine de fabrication de ruban adhésif Tuck Tape de Ville Saint-Laurent, les activités ayant repris leur cours normal, après sept semaines, le 15 avril. Le samedi 13 avril, les 55 travailleuses et travailleurs ont entériné, à 87%, une convention collective d'une durée de trois ans et demi, qui comprend des augmentations de salaire totalisant 8%, dont une hausse de 1% rétroactive au 21 octobre 1995 et qui vient s'ajouter au taux horaire. Le prochain contrat de travail met également fin à des pratiques iniques au chapitre de l'allocation des payes de vacances: l'employeur versera 2.5% par semaine du revenu annuel à compter de 1997 et 2.6% en 1998. Les syndiqué-es recevront donc 12.5% et 13% à titre de prestations de vacances. Dans le passé, il arrivait que des salarié-es possédant moins d'ancienneté touchaient des payes de vacances supérieures à celles de camarades de travail ayant plus d'ancienneté. Autre gain majeur: la formation professionnelle. Dorénavant, les employé-es auront droit à une période d'entraînement supplémentaire de 20 jours, période qui vient s'ajouter à celles existantes. Cela permettra à des employé-es de vraiment occuper la fonction à laquelle ils ont postulé à la suite d'une mise à pied. Enfin, on a amélioré également la "paye de séparation". Le salaire moyen passera de \$15.28 à \$16.53 l'heure, d'ici la fin de la convention collective. Le contrat de travail couvre la période allant du 21 octobre 1995 au 3 avril 1999. Le dernier conflit de travail à cette usine remonte à 1983. **M.C.**

## LA CAISSE DE QUÉBEC A SON PRIX

La Caisse d'économie des travailleuses et des travailleurs (Québec) se fait une fierté d'investir dans le développement de l'économie solidaire. Au fil des ans, cette caisse a choisi d'accompagner quatre réseaux dans leur action: les réseaux syndical, coopératif, communautaire et culturel.

Évidemment, ce ne sont pas nécessairement des réseaux où les banques investissent. Il s'agit de choix politiques.

Pourtant, la Caisse d'économie des travailleuses et des travailleurs (Québec) est particulièrement bien portante avec un actif total de quelque \$110 millions, pour une croissance de 17,8% en 1995, franchissant ainsi le cap des \$100 millions d'actif à la suite d'une croissance soutenue au cours des sept dernières années.

Au cours de ses dernières assises, le mouvement Desjardins a reconnu la contribution éco-

nomique et sociale de cette caisse d'économie en lui décernant, pour 1995, un des grands prix du mérite coopératif pour son implication dans le développement du milieu.

Rappelons que plus tôt dans l'année, la Caisse d'économie des travailleuses et des travailleurs (Québec) avait été désignée caisse de l'année par la Fédération des caisses d'économie Desjardins du Québec. **H.J.**

# LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

Qu'est-ce qu'une grimpette?

- a) un petit chemin qui monte abruptement
  - b) un jeune enfant qui fouille partout
  - c) un escalier escamotable pour accéder à un grenier
- Réponse: a. Le mot **grimpette** désigne aussi, familièrement, l'action de grimper.

\*\*\*

Un gisement qui contient ou fournit du pétrole est un gisement pétrolifère. Comment nomme-t-on un gisement qui contient:

- a) de l'or
- b) de l'argent
- c) du cuivre
- d) du plomb
- e) de l'étain

Réponses: a) **aurifère**, b) **argentifère**, c) **cuprifère**, d) **plombifère**, e) **stannifère**.

\*\*\*

Un thermomètre est un instrument destiné à mesurer les températures. Que mesurent les instruments qui suivent?

- a) anémomètre
- b) aréomètre
- c) butyromètre

Réponses: a) la vitesse d'écoulement des fluides gazeux, particulièrement la vitesse du vent, b) la densité d'un liquide, c) la richesse du lait en matière grasse. L'**aréomètre** est aussi appelé **densimètre**.

\*\*\*

Parmi les choix énoncés, lequel est fautif? Un moteur d'automobile peut être:

- a) reconditionné
- b) remis à neuf
- c) remis en état
- d) réusiné

Réponse: a. On **réusine** un moteur quand on recommence son usinage, c'est-à-dire qu'on le reprend, qu'on le refait en partie ou en entier. On le **remet à neuf** ou **en état** quand on le rénove, quand on le répare en remplaçant certaines composantes défectueuses. Le terme «reconditionné» est un calque de l'anglais. Un moteur est en **bon** ou **mauvais état**. Il ne peut être en «bonne» ou en «mauvaise condition».

Jacinthe Pilon

## SEMAINE DES EMPLOYÉES DE BUREAU LE GOUVERNEMENT FAIT FAUSSE ROUTE

La CSN a profité de la «Semaine des employées de bureau», du 14 au 20 avril, pour rappeler que la discrimination salariale à l'égard des travailleuses qui exercent ce type de travail persiste dans notre société. Sur la main-d'oeuvre totale travaillant comme employées de bureau, 77% sont des femmes. Elles travaillent comme secrétaires, réceptionnistes, caissières, commis, agentes de bureau, auxiliaires et opératrices en informatique, préposées à l'administration, aux dossiers médicaux, à l'accueil, etc.

«En effet, les employées de bureau n'échappent pas à la discrimination salariale faite aux femmes et si, comme le gouvernement le laisse entendre, une future loi en matière d'équité salariale ne couvrira ni les entreprises de 50 employées et



Claudette Carbonneau

moins, ni le secteur public, c'est finalement un nombre infime d'entre elles qui seront protégées par une telle loi, a déclaré en conférence de presse la vice-présidente de la CSN Claudette Carbonneau. Par ailleurs, une telle position se situe aux antipodes de nos revendications en matière d'équité salariale. À nos yeux, une loi sur cette



La CSN représente 45,000 employées de bureau, soit approximativement 30,000 dans le secteur public et 15,000 dans le secteur privé.

question doit entraîner de profondes modifications dans les structures salariales afin de les rendre équitables pour toutes les femmes, peu importe le secteur et la taille de l'entreprise où elles oeuvrent. Il y a moyen de trouver des mécanismes pour rendre justice à l'ensemble des femmes et éliminer la discrimination salariale une fois pour toutes.»

Au Québec, plusieurs femmes travaillent dans de petites entreprises qui embauchent moins de 50 personnes. Ainsi, 57% des femmes qui travaillent dans le secteur des services aux entreprises sont dans cette situation, 58,6% d'entre elles dans le commerce de détail, 71,8% dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, 67,4% dans les autres industries de services et 33,4% dans le secteur manufacturier.

Les emplois de bureau constituent un grand ghetto d'emplois féminins sous-payés. Par exemple: dans le secteur public, la nouvelle structure salariale du gouvernement maintient toujours 55,640 équivalents temps complet (ETC), dont 75% de femmes, débutant à un salaire moindre que le titre d'emploi

masculin de préposé à l'entretien ménager travaux lourds.

«De toute évidence, pour les employées de bureau, des fleurs ce n'est plus suffisant et elles ne veulent plus accepter non plus que cohabitent dans les milieux de travail deux structures salariales: une plus élevée pour les emplois à prédominance masculine, et une plus basse pour les emplois à prédominance féminine. Elles ne veulent plus écopier d'un vieux système d'évaluation des emplois qui les défavorise constamment. Voilà pourquoi elles veulent que partout on procède à un exercice qui leur permettra d'obtenir un salaire égal pour un travail équivalent», de conclure Claudette Carbonneau.

La CSN a distribué dans l'ensemble de ses syndicats plus de 25,000 affichettes de bureau qui rappellent la discrimination salariale que subissent les employées de bureau ainsi que nos demandes au gouvernement.

La CSN représente 45,000 employées de bureau, soit approximativement 30,000 dans le secteur public et 15,000 dans le secteur privé.

J.R.

FAITES LIRE nouvelles csn  
PROCHAINE PARUTION: 7 MAI



## MANIFESTATION DU PERSONNEL AMBULANCIER

Déterminés à trouver des solutions aux problèmes des horaires de travail et en santé et sécurité, plus de 250 techniciens ambulanciers, répartiteurs et personnel de soutien ont manifesté, le vendredi 12 avril, devant les bureaux du comité patronal de négociation, à Montréal. Les ambulanciers sont venus de toutes les régions du Québec pour appuyer leurs porte-parole, qui participaient au même moment à une 42<sup>e</sup> rencontre de négociation. Les syndiqués revendiquent un assouplissement des horaires de travail. Selon les régions, ils travaillent 40 heures par semaine, ou sept jours consécutifs, 24 heures par jour, et ils ont sept journées de congés. Certains doivent travailler 14 jours consécutifs, 24 heures par jour, avant d'avoir sept jours de congé. Ainsi, les ambulanciers doivent être prêts à intervenir à n'importe quel moment du jour ou de la nuit au cours de cette période, à l'intérieur d'un délai très court. Il en découle de graves problèmes, dont des problèmes familiaux, de stress et de fatigue. En santé et sécurité, les syndicats demandent aux employeurs de faire davantage de prévention, ce qui aurait pour effet de diminuer le nombre d'accidents et de maladies du travail, ainsi que le taux de cotisations à la CSST, une facture particulièrement salée. Au niveau salarial, les ambulanciers réclament le retour aux échelles obtenues en 1985 à la suite de la publication du Rapport Marois. Ce rapport établissait le salaire des ambulanciers à mi-chemin entre celui des infirmières auxiliaires et celui des infirmières. Depuis 1990, ces échelles ne sont plus respectées.

L.-S. H.

## ÉDUCATION

### DEUXIÈME PHASE DES ÉTATS GÉNÉRAUX

La longue et vaste démarche des États généraux bat son plein avec la deuxième étape connue sous le nom des «conférences régionales». Depuis la mi-avril, les audiences se tiennent à raison de deux journées par région, pour se terminer dans la première semaine de juin. La CSN, présente partout, fera valoir son point de vue. Voici les dates et les endroits où se tiennent les audiences:

- Saint-Jean:** 23 et 24 avril
- Trois-Rivières:** 24 et 25 avril
- Rimouski:** 26 et 27 avril

- Rouyn-Noranda:** 26 et 27 avril
- Hull:** 29 et 30 avril
- Sept-Îles:** 3 et 4 mai
- Sherbrooke:** 10 et 11 mai
- Gaspé:** 17 et 18 mai
- Montréal:** 24 et 25 mai
- Sainte-Foy:** 31 mai et 1<sup>er</sup> juin
- Laval:** 31 mai et 1<sup>er</sup> juin
- Saint-Jérôme:** 8 et 9 juin

La consultation doit se conclure en septembre par les assises nationales, desquelles seront tirées les orientations que proposera la Commission des États généraux à la ministre de l'Éducation.

M.L.

## FUSION

Le 29 mars, la compagnie Sécur, un transporteur de valeurs, de monnaies, de certificats, etc, a fusionné ses trois établissements en un. La CSN juge que la fusion se traduit par un conflit dans les accréditations et a présenté une requête au Commissaire général du travail afin que soient versés au Syndicat des employés de Sécur (FEESP-CSN) les caissiers travaillant à la voûte, les gardiens à la guérite et les mécaniciens. La CSN représente déjà des employés qui occupent les mêmes catégories d'emplois. Advenant une réponse favorable, le syndicat CSN passerait de 150 à 166 membres.

M.L.

# SORTI DES PRESSES: NOUVELLES CSN MOUVEMENT ET ORGANISATION

Une nouvelle publication produite par le Service de l'information de la CSN est venue combler une lacune dans les instruments dont dispose la centrale pour informer ses militantes. Il s'agit d'une revue de 32 pages, *Nouvelles CSN Mouvement et organisation*, qui contient

surtout des articles d'analyse et d'information sur la vie interne du mouvement: ses services, ses organismes. Le premier numéro, tiré à 3,300 exemplaires, arrive cette semaine dans les syndicats.

Plusieurs collaborateurs y signent des articles, dont Danielle Hébert,

Charles Prévost, Jean Laframboise, François Aubry, Jean Charest, Marc Comby, Robert Guimond, Pierre Gauthier, Vincent Dagenais, Denis Falardeau, Clément Gaumont, etc. Des informations sur les fédérations et les conseils centraux s'ajoutent à ces textes, qui portent

tant sur la santé que sur les nouvelles responsabilités qui se sont ajoutées au Service de la formation.

*Nouvelles CSN* continuera de son côté d'assurer aux membres l'information la plus vivante et la plus pertinente possible.

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

# UN QUÉBÉCOIS DE PARTAGE

ça s'impose!

**MONTRÉAL • MANIFESTATION**

**PARC LAFONTAINE • 18h 30**

**FÊTE DE SOLIDARITÉ • MEDLEY (1170 St-Denis) • 20h**

**COMMUNIQUEZ AVEC VOTRE CONSEIL CENTRAL  
POUR CONNAÎTRE LES ACTIVITÉS DANS VOTRE RÉGION**