

**Il a fait  
chaud dans  
les hôtels  
cet été**

**Page 3**



M. DORAZT:  
VOUS AVEZ  
PERDU LES  
ÉTOILES DE  
L'HÔTEL ???  
ELLES SONT  
SUR LE  
TROTTOIR !!



Une campagne des centrales  
syndicales à l'approche  
du Sommet d'octobre

**Conjuguons  
nos efforts  
L'urgence,  
c'est l'emploi**

**Page 8**

# Le temps des bouffons (bis)

**A**insi, il est possible, pour un simple citoyen, de convaincre des fonctionnaires du ministère fédéral du Revenu de le laisser partir pour les USA avec dans sa valise deux milliards de dollars sur lesquels aucun impôt ne sera prélevé, le tout constituant une fiducie familiale.

Trouvant la manoeuvre quelque peu suspecte, le Vérificateur général s'est interrogé. Pensez-vous qu'il s'est attiré des félicitations pour avoir veillé au bien public en faisant connaître ce petit manège? Que non! Les libéraux de Jean Chrétien l'ont dénoncé pour avoir mis en danger la confidentialité des revenus d'un honorable citoyen qui, en passant, a bien des bontés pour la caisse électorale libérale.

Quand on s'appelle Bronfman, on mobilise des fonctionnaires un 24 décembre — preuve qu'il n'y a pas que Michael Rosenberg qui réserve ses mauvais coups pour cette journée — et on se sauve avec deux milliards de dollars sans payer un sou d'impôt! Quand on s'appelle Tremblay, Brown ou Timé Paré, on vous siphonne à la source, on traque une déduction de \$19.34, on met en branle les forces aveugles et vengeresses du système judiciaire pour saisir des arrérages de \$38,82.

Si on ne peut plus effectuer de retrait au guichet automatique sans que cela ne se sache, où s'en va-t-on, disent les libéraux.

Et on se demande pourquoi les citoyens en ont ras le bol?

La mémoire ayant la fâcheuse faculté d'oublier, parions qu'ils ne sont pas très nombreux ceux qui se souviennent du Guy Chevette déchirant sa chemise au moment de la nomination de Richard Drouin à la tête d'Hydro-Québec. N'a rien déchiré cette fois-ci, le Chevette, en annonçant le salaire de \$413,000 accordé à son poulain. 32% plus élevé que celui de son prédécesseur, avec en prime un parachute doré de deux années de salaire, si on lui coupe le courant avant échéance.

Voilà qui est bon pour le moral des troupes, dont on exige des coupes salariales de \$198 millions.

Et on se demande pourquoi les citoyens en ont ras le bol.

Un autre qui ne donne pas sa place, côté bouffonneries, dans ce gouvernement si prématurément vieilli, c'est l'ineffable Bernard Landry. Oui, oui. Celui-là même qui n'aime pas les Mère Teresa en politique...

Le premier trimestre fait voir un manque à gagner de quelque \$178 millions dans les revenus du gouvernement? *Ya rien là!*, clame Landry. Et alors! Pourquoi la même somme, arrachée aux allocations de subsistance versées aux assistés sociaux, représente-t-elle une question de vie ou de mort pour les finances publiques québécoises?

Et on se demande pourquoi les citoyens en ont ras le bol.

C'était le 17 octobre 1995. Il y a donc moins d'un an. Devant 600 travailleurs membres du Syndicat du transport de la STCUM, un orateur y était allé d'une envolée qui en avait fait frémir plus d'un. «Le Québec, avait-il

clamé, doit se dresser tel une digue pour bloquer la vague néolibérale qui est partie des États-Unis, a emporté l'Alberta et se trouve aujourd'hui à nos portes en Ontario!»

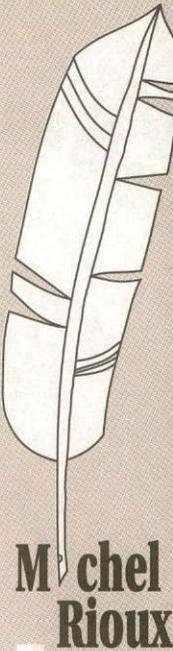
Applaudi, pensez-vous?

Non! Ovationné et quasiment hissé sur le pavois par des ouvriers en délire, trop heureux d'avoir trouvé en Lucien Bouchard un leader qui ne trouverait pas son inspiration chez les Margaret Thatcher, Ronald Reagan, Ralph Klein ou Mike Harris.

La digue n'a pas tenu plus longtemps que celle de la Consol, au Saguenay...

Et on se demande pourquoi les citoyens en ont ras le bol.

Vivement Falardeau! Un autre film *Le temps des bouffons*. C'est pas la matière qui manque.



Michel Rioux

BIBLIOTHÈQUE

**nouvelles CSN**  
est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux. Publié à tous les quinze jours, il est tiré à 23,000 exemplaires et distribué gratuitement dans les syndicats de la CSN à travers le Québec.

**Coordination**  
Jean-Pierre Paré  
Michel Rioux

**Conception graphique**  
Jean Gladu

**Mise en page informatique**  
Jean Gladu  
Jean-Pierre Paré

**Rédaction**  
Michel Crête  
Louis-Serge Houle  
Thérèse Jean  
Marc Laforge  
Luc Latraverse  
Lucie Laurin  
Jean-Pierre Paré  
Michel Rioux

**Photographes**  
Alain Chagnon  
Michel Giroux  
Hélène Rochon

**Caricaturiste**  
Goldstyn

**Impression**  
Les syndiqués CSN de  
L'Imprimerie L'Éclairer  
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.

# Il a fait chaud cet été dans les hôtels

Débrayages, grèves, lock-out, manifestations, négociations intensives, piquetage, ententes: l'actualité syndicale a vibré, cet été, au rythme des négociations coordonnées par la Fédération du commerce de la CSN dans l'industrie hôtelière.

**Michel Crête**

**Des quelque 30 syndicats regroupant 6,000 employé-es de ce secteur qui ont déposé, au printemps dernier, une plateforme de revendications communes mettant l'accent sur la protection des emplois, quatorze ont, jusqu'à ce jour, conclu des accords satisfaisants avec leur employeur respectif.**

**A**u Montréal Crescent, au Crowne Plaza Métro Centre, à l'Hôtel du Parc, au Centre Sheraton, au Bonaventure-Hilton, au Reine Elizabeth, au Ritz Carlton, au Westin Mont-Royal, au Nouvel Hôtel, tous des établissements de Montréal, au Journey's End de Pointe-Claire, à l'Hôtel des Gouverneurs de Laval, au Hilton de Québec, à l'Hôtel des Gouverneurs de Sainte-Foy et au Ramada Centre-Ville de Québec, les syndiqué-es ont, pour la très grande majorité, obtenu des clauses de convention protégeant davantage leurs emplois.

Les syndicats ont notamment réussi à resserrer les clauses de leurs conventions collectives pour limiter encore davantage les travaux confiés à la sous-traitance et au personnel cadre. D'ailleurs, des syndicats ont aussi rapatrié certains travaux qui étaient auparavant donnés à forfait. Les nouveaux contrats permettent également

aux employés de cumuler durant 24 mois leur ancienneté en cas de mise à pied et de la maintenir durant 36 mois en cas de fermeture partielle ou totale de l'entreprise. Au chapitre des statuts d'emploi, un gain important a été réalisé: on a ramené à trois le nombre de statuts d'emploi (temps plein, temps partiel, occasionnelles). De plus, les nouvelles conventions collectives facilitent le passage du statut d'employé

occasionnel à ceux de temps partiel ou de temps régulier. Par exemple: au Reine-Elizabeth, la moitié des occasionnels, soit 50 personnes, ont obtenu le statut d'employé à temps partiel et elles ont désormais droit à tous les avantages de la convention. Les contrats de travail prévoient également l'allègement de la charge de travail des préposées aux chambres.

## **Percée importante au Westin Mont-Royal**

Le syndicat de l'hôtel Westin Mont-Royal, à Montréal, a obtenu une entente civile importante qui vient colmater, à tout le moins pour les 39 prochains mois, les carences de l'article 45 du Code du travail québécois. Appelée à commenter cette première, la présidente de la Fédération du commerce,



**Au Reine-Élizabeth, le 19 juillet, le débrayage a duré 27 heures.**

Lise Poulin, a déclaré: «*Cette entente pourra éviter à des syndiqués le sort pénible qu'ont subi ceux du Manoir Richelieu, du Holiday Inn Crowne Plaza Centre-Ville et du Méridien. Mais ce n'est toujours qu'une mesure temporaire pour pallier l'inertie du gouvernement; cela ne le dispense pas de sa responsabilité de protéger l'emploi des travailleuses et des travailleurs, leurs syndicats et leurs conven-*

*tions collectives. C'est le Code du travail qui doit protéger nos accréditations. C'est anormal que l'on soit obligé de négocier notre survie syndicale à tous les trois ans.»*

#### **Grève dans le réseau Auberge des Gouverneurs**

Les 160 syndiqués de l'Hôtel des Gouverneurs Place Dupuis et les 250 du Radisson-Gouverneurs, à Montréal, sont

justement en grève depuis le 29 juillet et le 4 août pour protéger leurs droits, leurs emplois et leurs syndicats en cas de changement administratif ou corporatif. Aussi, pour combler les carences de l'article 45, exigent-ils que le gestionnaire et le véritable propriétaire de leurs hôtels, dans ce cas-ci la Caisse de dépôt et de placement du Québec (par sa filiale la Société Immobilière Trans-

Québec) et l'Assurance Vie Desjardins-Laurentienne, reconnaissent leurs certificats d'accréditation syndicale, leurs conventions collectives et leurs droits en cas de vente ou de changement de gestionnaire. Au moment d'écrire ces lignes, les dirigeants de la Caisse de dépôt, de la SITQ et de l'AVDL refusaient toujours de conclure une telle entente.

## La lutte du Méridien a donné le ton

«*La lutte des travailleuses et des travailleurs de l'hôtel Méridien, au printemps, a donné le ton aux négociations de cet été pour la protection des emplois et de nos syndicats dans l'hôtellerie. Et cela, même si notre plateforme de revendications communes était déjà adoptée et favorisait le maintien de nos emplois»,* de rappeler la présidente de la Fédération du commerce, Lise Poulin, en faisant le bilan de l'actualité syndicale des derniers mois dans l'hôtellerie. On se souviendra qu'à la faveur d'un changement de



**Lise Poulin**

gestionnaire, les dirigeants du Mouvement Desjardins, propriétaire du Méridien, ont voulu se défaire arbitrairement des employés syndiqués et de leur convention collective.

«*Ce dossier, de préciser Lise Poulin, a brutalement fait ressortir les conditions de travail existant dans l'hôtellerie. Ce ne sont pas des emplois de 40 heures par semaine que nous avons, dans cette industrie. Ce sont des emplois précaires. Dès le départ, nous avons remarqué que les employeurs croyaient pouvoir profiter de l'insécurité vécue par les employé-es du Méridien pour tenter de faire disparaître des droits et des acquis que nous avons négociés dans le passé.»* Coordonnateur pour la fédération de ces négociations regroupées, Jacques Lessard abonde dans le même sens: «*Les patrons de l'hôtellerie ont voulu tirer profit de la situation prévalant au Méridien. Ils ont attendu, ils ont regardé comment ça se déroulait, ils ont montré, au début, peu d'empressement à négocier, dans le but de*

*créer une situation de panique chez les travailleuses et les travailleurs.»*

«*Face à ce qui se passait au Méridien, les employeurs ont tenté d'écarter notre plateforme commune, pour négocier uniquement des points locaux. Nos membres ne l'ont pas vu du même oeil. Ils se sont plutôt dit qu'il y avait un caractère d'urgence à faire respecter leurs emplois et leurs conditions de travail»,* raconte la présidente de la Fédération du commerce.

#### **La suite logique de 1993**

Les négociations de cette année s'inscrivaient en fait dans la suite logique de celles de la dernière ronde. «*En 1993, rappelle Lise Poulin, nous avons obtenu la formation de comités sur l'organisation du travail dans le but, entre autres, d'assurer nos emplois. Mais les employeurs n'ont pas tenu compte de ces comités. Aussi avons-nous voulu cette année renforcer encore davantage nos clauses contre la sous-traitance et le travail des cadres pour qu'on répartisse encore mieux le travail, toujours pour protéger nos emplois.»*

«*La mobilisation constante, quotidienne, des syndiqués de l'hôtellerie a fait toute la différence! Les assemblées générales sur les heures de travail, les pauses-café, les votes de moyens de pression, le piquetage symbolique, les débrayages de 24 ou 48 heures nous ont permis d'atteindre nos objectifs de protection des emplois et de signer des ententes satisfaisantes»,* de conclure la présidente de la fédération.

## Conventions et salaires

Les conventions collectives ratifiées cet été dans l'hôtellerie sont d'une durée de trois ans et, à quatre exceptions près, elles prévoient des augmentations de salaire se situant entre 5 et 6 % pour la durée de la convention. Au Nouvel Hôtel, les préposées aux chambres auront droit à des augmentations de salaire totalisant 13,5%, alors que leurs ca-

marades du Journey's End toucheront des hausses atteignant 11%.

Quelques conventions collectives comprennent également une augmentation de la contribution de l'employeur au RÉER. Les négociations dans l'hôtellerie se poursuivent toujours entre onze employeurs et syndicats de Chicoutimi, Montréal, Sherbrooke et Sorel.



Accompagné de Lise Poulin, le président de la CSN Gérald Larose s'est rendu sur plusieurs lignes de piquetage.

## Hôtel Crowne Plaza Métro Centre

# Marjorie, Gustavo, Louis-Jeune, Fahti, Yang et les autres

Lucie Laurin

**Ils avaient été mis en lock-out pour avoir exercé leur droit de grève une journée, le dimanche matin, comme ça, à six heures. Les premiers cadres à entrer s'étaient retrouvés le bec à l'eau. L'employeur s'en était offusqué: on ne l'avait pas avisé...**

**P**endant ce temps, dehors, coude à coude pour la première fois, ils apprenaient à se connaître. Certains ne s'étaient encore jamais parlé. Que voulez-vous, quand on travaille dans un autre département, sur un autre étage ou un autre quart, pour peu qu'on soit timide ou pressé, il y a des gens comme ça qu'on salue sans s'arrêter. Mais là, on avait tout son temps pour causer. C'était même la seule chose à faire entre deux slogans. Alors on parlait de ses rêves, de sa façon de vivre, de ses craintes...

La plupart n'étaient jamais descendus sur le trottoir. En ces temps durs, si on avait une job, même une job à temps partiel, mieux valait se tenir à carreau. La grande majorité venait d'ailleurs, d'Asie, des Caraïbes, d'Amérique du Sud, où, souvent, rien n'est négociable. Certains d'entre eux craignaient de mettre en péril des droits qu'ils avaient chèrement gagnés en s'exilant.

Cependant, toutes couleurs et toutes langues con-

fondues, ils faisaient l'apprentissage d'une liberté, d'une solidarité qu'on édifie et renforce chaque jour en serrant les rangs. Et effaçaient querelles anodines et malentendus quotidiens pour tisser des liens qu'ils voulaient indestructibles.

Tous ensemble, ils s'exerçaient au piquetage, lançaient des drôles de slogans, en inventaient parfois eux-mêmes, entonnaient des chansons quelque peu insolentes, et riaient beaucoup. Au bout de trois jours, même inquiets de leur sort, ils se félicitaient de l'expérience unique qu'ils étaient en train de vivre.

### Une belle assemblée

Le président Serge Charbonneau parlait posément, expliquait un à un devant l'assemblée générale les éléments de l'entente de principe. On aurait entendu une mouche voler. «*Ensuite, ce sera à vous de parler, dit-il. Avant le vote. Parce qu'après le vote, ça sera le temps du ralliement; qu'on ait décidé de rejeter les offres et de rester*

*dehors, ou qu'on les ait acceptées, on devra vivre avec notre décision et se tenir ensemble. Ça sera trop tard pour critiquer.*»

C'était une belle assemblée. Sereine, malgré les enjeux importants. Le président y allait d'une petite remarque humoristique de temps à autre ou d'une taquinerie à l'adresse des intervenants, qu'il connaissait tous personnellement. Les membres avaient beaucoup de questions. Et toutes les interventions étaient écoutées avec le même respect.

Visiblement, l'assemblée était satisfaite. Certains points de l'entente étaient même salués d'applaudissements. Les syndiqués obtenaient peu au plan salarial, mais étaient prêts à céder sur ce point, vu les difficultés financières. Par contre, une série de petits éléments venaient consolider les emplois et ça, chacun l'appréciait.

Vint le moment du vote. On les appela par leur nom, plus souvent par leur prénom: Jeannine, Louis-Jeune, Lorenza, Marjorie, Tang, Giovanna,

Gustavo, Claude, Fahti, Yolanda, Graziella, Tram Tieu...

Le dépouillement du vote révéla que 83 participants appuyaient l'entente et un la rejetait.

### «Vive la CSN!»

On passa aux remerciements. Au comité de négociation, à la Fédération du commerce et à la CSN, aux deux organisateurs des journées de grève, à tous les membres, enfin, qui avaient participé au piquetage avec enthousiasme et sérieux.

Un militant, les yeux encore brillants de tout ce qu'il venait d'entendre, proposa alors que toute l'assemblée aille appuyer les syndiqués de l'Hôtel des Gouverneurs Place Dupuis qui, eux, étaient en grève générale illimitée.

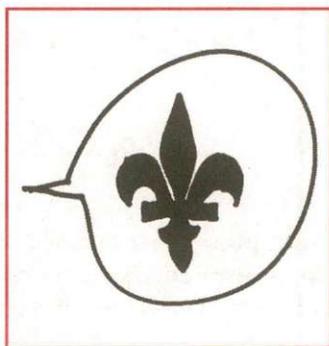
Tandis que les participants se levaient, un membre d'origine vietnamienne s'approcha du micro et lança un vibrant «*Vive la CSN!*»

# Pour sortir de l'absurdité créée par la loi 86

**Michel Rioux**

**En Commission parlementaire le 3 septembre, le président Gérard Larose a exprimé son désaccord avec la promotion des dispositions bilinguisantes de la Charte de la langue par une Commission de protection dont l'action ne peut, selon la CSN, que conduire à des situations absurdes. «Plutôt appliquer avec tolérance une loi fondée sur l'unilinguisme que faire respecter dans l'intolérance une loi fondée sur le bilinguisme», a plus tard expliqué Gérard Larose dans une lettre adressée au Devoir.**

■ Dans son rôle de défense des intérêts de ses membres et de la population, la CSN est continuellement appelée à présenter devant diverses instances, institutionnelles ou ponctuelles, ses positions, ses réflexions et ses revendications concernant une foule de sujets qui interpellent la société québécoise. C'est ainsi que chaque année, elle présente devant les organismes appropriés de nombreux mémoires, tous inspirés et guidés par les positions et les mandats votés par son congrès, ou tout au moins par son conseil confédéral si le sujet n'a jamais fait l'objet de propositions adoptées par le congrès. Nous vous présentons aujourd'hui les grandes lignes de trois de ces mémoires récents, dont les versions intégrales sont disponibles au Service de la documentation de la CSN (514-598-2151), ou encore sur Internet (<http://www.accent.net/csn>).



**T**rois ans après son adoption, la loi 86, qui est venue modifier 84 des quelque 215 articles de la Charte de la langue française, a commencé à produire ses effets corrosifs.

C'est donc à la suite d'une lecture lucide de l'ensemble de la situation que la CSN attend du gouvernement qu'il affirme clairement que le français est la seule langue officielle du Québec, qu'il doit devenir la langue commune de la société québécoise et la langue du travail de l'ensemble des Québécoises et Québécois; réclame l'abrogation de la loi 86, fermant définitivement la parenthèse Ryan et remettant la Charte dans l'état où elle se trouvait avant cette intervention; demande au gouvernement de surseoir à la remise en place de la Commission de protection de la langue française; en appelle à une refonte complète de la Charte de la langue, vingt ans après son adoption;

propose la création d'une Commission nationale de la langue chargée, pendant un an, d'entendre et d'écouter l'ensemble des intervenants de toutes les communautés qui voudront s'exprimer, afin de proposer un nouveau pacte linguistique qui pourra par la suite être traduit en législation.

## Le ridicule

Si les lois sont faites pour être appliquées, il y a quelque chose de ridicule quand c'est armés d'un ruban à mesurer que les inspecteurs doivent effectuer leur travail. Cela dévalorise à la fois la cause défendue et ceux qui la défendent. La loi 101 ne contenait pas de dispositions susceptibles de tourner en ridicule la défense et la promotion de la langue française en matière d'affichage.

Étant donnée la décision de la Cour suprême de décembre 1988, qui considérait comme étant contraire à la liberté d'expression le fait d'interdire une langue dans l'affichage public, le retour à l'article 58 de la Charte signifierait qu'il n'existerait plus aucune contrainte en matière d'affichage.

Si la place du français doit être réduite, nous préférons que cela soit le fait d'une ab-

sence de dispositions législatives due à une décision de la Cour suprême plutôt que le fait de l'utilisation d'une disposition contenue dans une loi adoptée par l'Assemblée nationale.

Il n'est pas normal de dégager des ressources importantes, financières et humaines, pour des activités d'inspection visant à faire respecter des dispositions législatives fondées sur la bilinguisation du Québec alors que des milliers de francophones rencontrent quotidiennement des difficultés à travailler dans leur langue. Et que des milliers d'allophones n'ont pas à leur disposition les ressources qui leur permettraient de s'intégrer plus harmonieusement à la société québécoise.

## L'évidence

Retourner à l'essentiel du débat aurait comme avantage de nous recentrer sur ce qui importe véritablement, plutôt que de nous laisser absorber par ce qui devrait relever du secondaire. En mettant en évidence le fait que, dans l'état actuel des structures politiques canadiennes, le Québec ne peut pas se donner les moyens essentiels à son développement complet.

# Même par étapes, l'important c'est l'équité

Lucie Laurin

«*Bien que les femmes du Québec aient acquis le droit à un salaire égal pour un travail équivalent il y a 20 ans, elles n'ont jamais pu exercer ce droit. Elles ne gagnent toujours en moyenne que 70% du salaire des hommes. Afin de leur rendre justice, le gouvernement doit dès maintenant adopter une loi proactive en matière d'équité salariale*», a déclaré **Gérald Larose** lors de la présentation, à la Commission des affaires sociales, du mémoire de la CSN sur le projet de loi 35, Loi sur l'équité salariale, le 20 août.



**E**t le président de la CSN de fustiger les organisations patronales qui, tout en appuyant le principe de l'équité, tentent encore de faire obstacle à l'adoption d'une loi prévoyant des contraintes pour les employeurs.

La CSN a cependant admis que certaines modalités d'application puissent différer, selon la taille de l'entreprise par exemple, expliquant que l'atteinte de l'équité, même par étapes, était plus importante que les moyens d'y parvenir.

### Des éléments essentiels

La vice-présidente Claudette Carbonneau a identifié certains éléments qui, pour la CSN, demeurent essentiels à la réalisation de l'équité salariale et à son acceptation par l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, comme l'information, la participation et la formation. De même, a-t-elle ajouté, la loi doit faciliter les recours pour

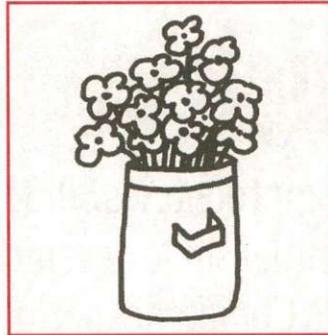
les travailleuses oeuvrant dans les entreprises de moins de dix salarié-es, entre autres en reportant le fardeau de la preuve sur l'employeur.

Enfin, la CSN a recommandé que soient resserrées les mesures permettant aux employeurs de se soustraire à la loi. «*Nous voulons nous assurer que des femmes ne subiront pas les conséquences de l'application passée, par certains employeurs, de programmes de relativités salariales qui n'éliminaient pas la discrimination salariale envers les travailleuses. Ces femmes seraient privées d'un salaire équitable sous prétexte que leur employeur a déjà réalisé une quelconque démarche de restructuration salariale*», a expliqué Claudette Carbonneau.

# Beaucoup d'emplois dans nos poubelles

Luc Latraverse

**Saviez-vous qu'il y a beaucoup d'emplois qui se perdent dans nos poubelles? Prenez par exemple la collecte sélective, qui n'atteint actuellement que 50% des foyers québécois. Eh bien, de l'avis même du ministère de l'Industrie et du Commerce, chaque 500 tonnes récupérées équivaut à un emploi à temps plein. Et pas au salaire minimum, à part ça. En termes absolus, seulement de cette manière, sans compter les industries et tout le reste, c'est déjà 3,000 emplois nouveaux qu'on peut créer avec l'enfouissement ou l'incinération des déchets.**



**E**n fait, l'environnement est un moteur de création d'emplois de qualité qui, de plus, sont socialement utiles. C'est autour de cet axe que s'articule le mémoire qu'a présenté la CSN sur la gestion des matières résiduelles au Québec, tout en y faisant valoir, par la voix de son vice-président Marc Laviolette, les positions retenues par les diverses instances de la centrale en matière de gestion des déchets.

### Les vidanges: un bien public

La CSN est d'accord avec la création d'une Société québécoise pour gérer ce bien public que sont nos vidanges et nos rebuts de tout acabit et en faire des ressources durables. Mais plus question de les promener d'une région à l'autre ou de s'en débarrasser dans la cour du voisin. Chaque région devra être autonome à ce chapitre, non seu-

lement pour la collecte, mais aussi l'entreposage, le recyclage, la réutilisation. La collecte sélective et la consignation doivent être répandues, celle-ci en mettant plus d'incitation sur les contenants réutilisables. L'incinération devrait être interdite, même pour la valorisation énergétique, dans le cas des pneus, par exemple. On ne brûle pas ses trésors (matières premières comme le caoutchouc) parce qu'on ne sait pas quoi en faire. Le public, les travailleurs, les entreprises et les institutions doivent être impliqués et informés dans ce chantier de création d'emploi et de développement durable, tant au niveau de l'achat des produits, de leur conception, de leur fabrication et de leur disposition. Des contrôles (audits) environnementaux devraient être obligatoires pour tout le monde à cet égard. Enfin, les administrateurs des entreprises devraient être aussi imputables de leurs actes dans le secteur privé que le sont ceux du secteur public.



«L'objectif est clair: forcer des décisions et casser le cercle vicieux dans lequel nous enferme la crise de l'emploi», ont déclaré les représentant-es des trois centrales en présentant le cadre stratégique de leur campagne d'information et de mobilisation, le 16 septembre.

# Objectif: rompre le cercle vicieux

Le grand rendez-vous approche: les 30, 31 octobre et 1<sup>er</sup> novembre se déroulera le Sommet sur le devenir social et économique du Québec, la suite de la Conférence socio-économique de mars. Les pages qui suivent expliquent le cadre stratégique et le plan d'action élaborés par les centrales syndicales en vue de cet événement.

## Thérèse Jean

**Tout le monde le dit, en retenant son souffle, et sans trop se risquer à faire des pronostics sur les résultats du Sommet: les enjeux sont énormes. Et le portrait de famille n'est pas pour demain.**

**Les employeurs et les entreprises tirent sur la couverture en essayant de faire croire que la lourdeur des taxes sur la masse salariale tue la création d'emplois. Le même argument, par ailleurs, qu'ils utilisent pour empêcher l'adoption au Québec d'une loi sur l'équité salariale, comme pour revenir à la baisse les lois du travail.**

**E**t le gouvernement? Il appréhende déjà, dans une stratégie à peine voilée, devoir exercer des coupures dans la santé et l'éducation encore plus considérables que celles prévues en 96-97. L'oeil en coin, on regarde les centrales syndicales, l'air de dire: «Vous croyez vraiment pouvoir arracher le morceau?»

Le morceau, non. Mais la conviction qu'il est possible de forcer des choix, d'infléchir des décisions et d'imprimer une direction en faveur de l'emploi, OUI. Pour la CSN et les deux autres centrales, il n'est pas

question de sortir de ce sommet les mains vides, sans projets d'investissements, sans mesures législatives et sans objectifs précis sur le plan de l'emploi.

### Des propositions concrètes

Ce sommet devra produire des propositions aussi concrètes et engageantes sur le plan de l'emploi que celles produites par la Conférence de mars sur le plan des finances publiques. Prière de laisser au vestiaire les doubles discours, les faux-fuyants et les faux débats. Les

employeurs, les entreprises et le gouvernement devront dire ce qu'ils font pour l'emploi et faire ce qu'ils disent.

Dans le cadre d'une rencontre conjointe où plus de 150 délégués étaient rassemblés, le 16 septembre, les trois centrales ont dévoilé les principaux éléments de leur stratégie en vue de ce Sommet. Elles font le pari que c'est en permettant aux principaux acteurs socio-économiques de débattre de la façon la plus démocratique et transparente possible des grands enjeux de l'heure qu'on

sera capable de développer ici, au Québec, un autre modèle que celui développé en Ontario ou en Alberta.

### Forcer des décisions

Les résultats ne sont pas garantis. Mais les trois centrales évaluent que le terrain est propice. Elles misent sur les racines et sur les traditions syndicales, communautaires, populaires, de coopération, sur la pratique du dialogue social qui existe ici, de même que sur un mouvement d'opinion publique en faveur de l'emploi.

Tout au cours de l'automne, les énergies seront concentrées à multiplier les occasions de débats pour développer le maximum de convergences entre les partenaires syndicaux, communautaires et populaires. À commencer par un Forum de la solidarité sociale qui les réunira le 28 septembre, à Montréal, pour débattre des grandes orientations concernant l'emploi, l'aide sociale, la fiscalité et le financement des services publics et

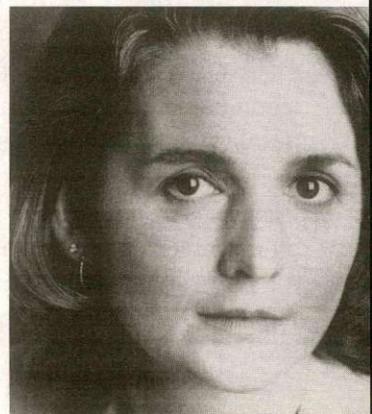




Photo Figaro

Scène de tournage de l'une des publicités télé diffusées par les centrales syndicales jusqu'à la fin octobre. De gauche à droite: Pierre Laramée et François Sauvé, de TAM-TAM Publicité, et le réalisateur Jean-Claude Lauzon.

l'économie sociale. Les syndicats seront aussi appelés à débattre de ces enjeux.

L'objectif est clair: forcer des décisions et casser le cercle vicieux dans lequel nous enferme la crise de l'emploi: un taux de chômage élevé qui fait monter les inégalités et la pauvreté, puis qui se répercute sur les finances publiques en y créant des pressions telles que le filet de protection sociale devient de plus en plus ténu et que l'État se désengage de plus en plus.

### L'urgence, c'est l'emploi

Le mouvement syndical a été partie prenante de l'effort de redressement des finances publiques en acceptant l'élimination du déficit en quatre ans. Mais cet effort de redressement sera vain s'il n'est pas renchâssé d'une lutte qui doit être menée de façon simultanée sur trois fronts: une politique globale de l'emploi, une révision de la fiscalité et un État aux outils renouvelés répondant aux besoins de la population.

## L'emploi au coeur de la campagne d'information

**En prévision du Sommet d'octobre, la CSN, la FTQ et la CEQ ont décidé d'unir leurs efforts pour mener conjointement une vaste campagne d'information qui vise d'une part à mettre en évidence les enjeux réels du Sommet socio-économique et, d'autre part, à créer une mobilisation et un rassemblement autour de l'objectif de l'emploi.**

**L**e thème, qui chapeaute l'ensemble de ces objectifs et qui constitue la signature de cette campagne, est: *Conjuguons nos efforts. L'urgence, c'est l'emploi.*

*Conjuguons nos efforts* réfère à la nécessité de développer une approche collective et concertée en matière de stratégies d'emploi alors que *L'urgence, c'est l'emploi* met en évidence la solution prioritaire permettant de sortir l'économie de l'impasse actuelle, tout en redonnant aux gens leur dignité.

Ainsi, de la mi-septembre à la fin du mois d'octobre, les président-es des trois centrales interviendront publiquement, à plusieurs reprises, pour promouvoir le point de vue des centrales et pour proposer des mesures susceptibles d'améliorer la situation de l'emploi.

D'autre part, une campagne multimédias occupera la scène publique. Panneaux Médiacom, messages télévisés, publicité dans les médias écrits et campagne radio se succéderont à la fois pour promouvoir le thème central de la campagne, pour interpeller les employeurs et les décideurs et, éventuellement, pour répliquer aux propos des divers intervenants qui participeront au Sommet socio-économique.

Guy Brouillet (CEQ)

## On s'affiche!

**T**ous les employeurs du Québec, qu'ils soient du secteur privé, public ou gouvernemental, doivent sentir la pression et comprendre qu'il n'est pas possible d'ignorer cette grande priorité qu'est l'emploi et de fermer les yeux plus longtemps sur les drames causés par le chômage. Robert, Jeannine, Claudette, Pierre et les autres n'ont que faire des excuses de la mondialisation, du fardeau fiscal des entreprises ou de l'incertitude politique pour justifier les mises à pied et les fermetures. Ils veulent travailler, aujourd'hui et demain.

Partout au Québec, dans tous les milieux de travail, les petits comme les grands, les décideurs patronaux et gouvernementaux doivent voir notre message et saisir toute l'importance que nous y accordons.

Pour atteindre cet objectif, les centrales syndicales ont produit des affiches et des macarons. Ils sont disponibles en quantité illimitée... ou presque. Alors, on s'affiche!

L'emploi, c'est l'espoir que nous mettons tous et toutes dans l'avenir. Si la priorité ce n'est pas l'emploi, il ne sera pas facile de conjuguer travailler au présent et encore moins au futur.

André Messier (FTQ)

e travaillais,  
u travaillais...



L'URGENCE, C'EST L'EMPLOI



## La CSN devant la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics

# Équité, efficacité, transparence

La CSN propose un nouveau pacte fiscal s'appuyant sur un ensemble de principes généraux qui favorise le développement de l'emploi et qui assure le financement adéquat des services publics. Ce nouveau pacte fiscal pourrait se résumer en trois mots: équité, efficacité et transparence.

Thérèse Jean

**D**evant la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics, le président, la vice-présidente et le secrétaire général de la CSN, Gerald Larose, Claudette Carbonneau et Pierre Paquette, ont tout de suite mis cartes sur table: «Si on veut que l'État continue d'assumer ses grandes missions, qu'il joue un rôle de régulation et qu'il rencontre les cibles de réduction du déficit fixées pour les quatre prochaines années, il n'y a pas 56 remèdes. Il y en a deux à privilégier: une politique de l'emploi qui abaisse le taux de chômage et un régime fiscal qui génère de nouveaux revenus.»

Pour la CSN, l'outil de solidarité sociale que constitue la fiscalité doit restaurer le principe de l'équité qui, ces dernières années, a été passablement érodé. Pour être efficace, la fiscalité devra permettre d'atteindre des objectifs sociaux en termes de développement de l'emploi et de financement des services publics. Enfin, le régime fiscal devra être simplifié et transparent, ce qui suppose que les contribuables puissent évaluer l'ensemble de la charge fiscale et sa répartition, de même que l'utilisation qui est faite des revenus.

### Santé et éducation

Des mesures fiscales visant le maintien et le développement de l'emploi dans le secteur public, les administrations publiques et les entreprises, devront être une pierre d'assise de la refonte fiscale, explique la CSN dans son mémoire. Plus particulièrement dans la santé et les services sociaux, les compressions doivent céder le pas à une réorganisation du réseau qui passe par le développement de nouveaux emplois. En éducation, les changements préconisés devront favoriser la complémentarité du système d'éducation et des milieux de travail.

Du côté du secteur privé, la CSN est favorable à ce que les charges fiscales des entreprises soient revues mais un allègement des charges fiscales devrait être réservé aux entreprises qui créent de l'emploi et qui s'engagent dans des mesures d'aménagement ou de réduction du temps de travail.

### De nouveaux revenus

Le nouveau pacte fiscal, dit la CSN, doit comprendre une augmentation des revenus de l'État pour lui permettre de continuer d'assumer ses grandes missions et de venir en aide

aux plus démunis. Elle propose, entre autres, l'instauration d'une taxe sur les transactions financières, un impôt sur la fortune (droits de succession), une plus grande progressivité de l'impôt sur le revenu en ajoutant trois nouveaux paliers d'imposition sur les revenus imposables de \$60,000 et plus (\$60,000 à \$100,000: 25%, \$100,000 à \$200,000: 26% et \$200,000 et plus: 27%), l'imposition de la totalité des gains en capital qui, présentement, ne le sont qu'à 75%, et un impôt minimum sur les profits des entreprises.

La CSN suggère que cet impôt minimum sur les profits des entreprises soit inférieur à celui qui existe au États-Unis (20%) afin de prendre en compte la taxe sur le capital qui existe ici. Toutefois, il ne saurait être question que l'existence d'une taxe sur le capital, comme sur la masse salariale, devienne un prétexte pour ne pas imposer les profits des entreprises.

### Loi anti-déficit

La CSN souhaite que la Commission recommande au Sommet d'octobre une modification substantielle au projet de loi sur l'élimination du défi-

cit déposé le printemps dernier par le gouvernement. Ce projet ne correspond pas au consensus intervenu à la Conférence du mois de mars. Celui-ci était basé sur un mécanisme de régulation qui prenait en compte les phases du cycle économique, ce qu'on ne retrouve pas dans le projet gouvernemental. La CSN réitère son accord à l'atteinte d'un déficit zéro à l'aube de l'an 2000, en autant que de nouveaux revenus contribuent de façon importante à l'atteinte de cet objectif et que le gouvernement consacre des efforts importants à la relance de l'emploi.

### Le fond du baril est atteint

Pour la CSN, il n'est pas question de rééquilibrer les finances publiques uniquement par des coupures dans la santé et les services sociaux, l'éducation et les programmes sociaux, en particulier l'aide sociale. Le fond du baril est atteint. «Qu'on arrête d'agiter les épouvantails dans la santé, l'éducation et l'aide sociale. Les services publics et les prestataires d'aide sociale sont déjà passés à la caisse.»



Le 10 juillet, le patron des travailleuses et des travailleurs, Saint-Joseph, a fait une apparition à l'Oratoire montréalais qui porte son nom pour appuyer les 210 employé-es du Pavillon Saint-Joseph, l'infirmier des Soeurs de Sainte-Croix, en lock-out depuis le 26 avril. De gauche à droite, la vice-présidente du syndicat, Francine Pageau, Hélène Montreuil, le président de la FAS-CSN, Louis Roy, qui a joint sa voix à celle de Saint-Joseph...

## VILLE SAINT-LAURENT Cinq mois de lock-out chez les Soeurs de Sainte-Croix

En lock-out depuis cinq mois, les 210 employé-es du Pavillon Saint-Joseph, l'infirmier des Soeurs de Sainte-Croix à Ville Saint-Laurent, ont rejeté dans une proportion de 72.3%, le 10 septembre, l'offre patronale du 30 août. Les membres de ce syndicat affilié à la Fédération des affaires sociales de la CSN revendiquent une convention collective d'une durée de trois ans les assurant que le recours à la sous-traitance ne se traduira pas par une diminution des heures de travail des employés réguliers. Ils réclament de leur employeur le maintien de sa contribution annuelle (environ \$80,000) au régime d'assurance-salaire. Les négociations achoppent aussi sur l'application de la règle d'ancienneté et le «vide juridique» à l'expiration de la convention collective. L'employeur ne veut rien savoir d'une clause qui maintiendrait en vigueur le contrat de travail à compter de son échéance jusqu'à son renouvellement. Pour une convention collective d'une durée de trois ans, les employé-es accepteraient des hausses de salaire totalisant 5%, telles que proposées par l'employeur, mais à la condition qu'il maintienne sa contribution au régime d'assurance salaire. Le salaire moyen se situe entre \$12 et \$13 l'heure. M.C.

## SULLY

### La caisse pop en lock-out

La caisse populaire du petit village de Sully dans le Témiscouata, à environ 60 kilomètres de Rivière-du-Loup, est frappée par un lock-out depuis le 4 juillet. Les négociations entre le syndicat représentant les six travailleuses et la direction de la caisse achoppent essentiellement sur deux points: la durée de la convention collective et la création d'un comité sur l'organisation du travail. Les employées souhaitent conclure une convention collective d'une

durée de trois ans, venant à échéance en mai 1998, en même temps que les contrats de travail dans la région. L'employeur désire plutôt une convention de quatre ans. «Nous avons toujours négocié d'après les ententes négociées dans les caisses de Cabano et Notre-Dame-du-Lac. Si on signe pour quatre ans, la situation sera inversée et c'est nous qui devons négocier pour les autres. Nous sommes un petit syndicat et ils veulent en

profiter», de confier la présidence du syndicat, Johanne Lavoie, au quotidien *Le Soleil*. Depuis le début du conflit, les employées ont reçu l'appui de la population et de syndiqués de la région. Ainsi, une centaine de personnes ont eu l'occasion de s'informer sur ce conflit de travail lors d'un pique-nique, le 12 septembre. Enfin, 142 membres de la caisse ont signé une pétition réclamant une assemblée des sociétaires. Celle-ci devait avoir lieu le 25 septembre. M.C.

## L'APVQ signe sa première convention

L'Association des professionnels de la vidéo du Québec, affiliée à la Fédération nationale des communications, a remporté une importante victoire en signant sa première convention collective, le 27 août. Intervenue après plus de 26 mois de négociation, cette entente régule les conditions minimales de travail des techniciens et des artisans dont les services sont retenus lors d'une production audiovisuelle sur support vidéo destinée à la télévision. Les membres de l'APVQ oeuvrent déjà sur les plateaux d'enregistrement des émissions telles que *Moi et l'autre*, *La petite vie*, *L'Écuyer*, *Flash*, *Radio enfer*, *Zap*, *De concert avec le Saguenay*, etc. Dorénavant, affirme l'APVQ, les maisons de

production privées devront embaucher uniquement ses membres pour des tournages sur support vidéo.

Cette entente, d'une durée de trois ans, reconnaît 36 postes de techniciens et d'artisans affectés aux différentes tâches de production d'émissions de télévision.

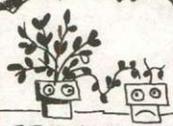
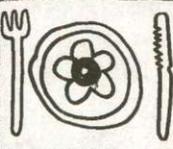
L'APVQ compte plus de 300 membres répartis dans toutes les régions du Québec. Formée en juin 1992, l'APVQ a entrepris deux ans plus tard sa négociation avec les associations patronales du milieu, l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ) et l'Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ).

L.-S. H.

**JÉ DONNE,**



**JÉ CHANGE**



**Centraide**  
du Grand Montréal  
**288-1261**



## MÉTRO-RICHELIEU FERMETURES ILLÉGALES, CONFIRME LA COUR D'APPEL

La direction d'Épiciers Unis Métro-Richelieu doit se conformer aux décisions des arbitres de grief et de la Cour d'appel et rappeler à son service les employés de ses divisions imprimerie et transport, dans l'Est de Montréal, congédiés illégalement en 1992 et 1993. C'est le message que des syndiqués ont à nouveau livré lors d'une manifestation devant un des marchés montréalais de Métro-Richelieu, le 7 septembre. Dans les mois qui ont suivi l'acquisition d'une partie des actifs de l'ex-empire de Sam Steinberg par Métro-Richelieu, en mai 1992, ce dernier avait annoncé la fermeture et la vente de son imprimerie et de son secteur transport. Cet été, un arbitre de grief et la Cour d'appel ont confirmé que l'entreprise n'avait jamais cessé ses activités d'imprimeur et de transporteur. Elle a plutôt confié ces opérations à la sous-traitance, à l'encontre de l'article 2.08 de la convention collective. Ces fermetures sont illégales. En dépit de ces décisions, Métro-Richelieu n'a toujours pas rappelé les employés qui ont été dépossédés illégalement de leur travail. En 1995, Métro-Richelieu a affiché des revenus de \$3,145 milliards et des bénéfices nets d'exploitation de \$61 millions. L'entreprise compte quelque 6 200 employés. M.C.

## CHUM

### La proposition de la CSN sera discutée

Le Conseil d'administration du Centre hospitalier universitaire de Montréal (CHUM), nouvellement constitué à la suite de la fusion des hôpitaux Notre-Dame, Hôtel-Dieu et St-Luc, se penchera sur le scénario proposé par la CSN avant la mise en opération du CHUM. C'est l'assurance qu'a reçue le vice-président Marc Laviolette, qui sié-

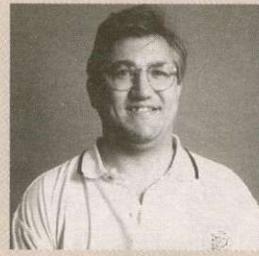
ge au C.A. provisoire, lors de la signature du protocole d'entente. Au contraire du scénario sur la table de travail de la Société d'implantation du CHUM, qui aurait pour effet de fermer 1000 lits et de sabrer un millier d'emplois, la centrale plaide pour un CHUM qui respecte les services à la population et les emplois.

L.-S. H.

## LAWSON-MARGO

### RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL AVEC COMPENSATION SALARIALE

C'est à 72 % que les 70 employé-es de la compagnie Lawson-Margo (FTPF-CSN) ont donné leur aval, en août, à un contrat de travail de cinq ans qui contient une réduction de la semaine de travail avec compensation salariale. La nouvelle convention collective, qui s'étend du 1<sup>er</sup> décembre 1995 au 30 novembre 2000, accorde aux syndiqué-es de cette entreprise de fabrication de boîtes de Baie d'Urfée, dans l'ouest de Montréal, des augmentations de salaire totalisant 19,67%. À compter du 1<sup>er</sup> décembre 95, la semaine de travail passera de 40 à 37 heures et



Angelo Vendetti

demie et les employés recevront une hausse salariale de 6,67%. Cette réduction des heures de travail devrait entraîner la création de trois à six nouveaux postes, aux dires mêmes de l'employeur.

Le président du syndicat, Angelo Vendetti, a précisé que la dernière ronde de négociation a enfin permis la création d'un REÉR. L'employeur

s'est tout d'abord engagé à verser une contribution de 1,24% du revenu brut à ce régime pour chacun des salariés. Ensuite, il égalisera la mise volontaire de chacun des salariés, celle-ci pouvant varier de 1% à 3%. Exemple: si un employé verse 3% au REÉR, la contribution du patron sera de 4,24%. La convention prévoit des améliorations aux chapitres des avances sur les prestations de la CSST, des congés sociaux, du droit de rappel au travail, des libérations pour activités syndicales, des vacances, etc. Avant l'entente, le salaire moyen était de \$15 l'heure. M.C.

## SAINTE-ROSALIE ET SAINT-JEAN-BAPTISTE

### ENTENTES À LONG TERME CHEZ FLAMINGO

Des ententes sont intervenues au cours de l'été dans deux usines de sur-transformation de poulet Flamingo. À Sainte-Rosalie, les 416 employé-es ont dû recourir à la grève, entre le 18 et le 29 juillet, avant de pouvoir renouveler leur convention collective. Il s'agit d'un contrat de travail de 59 mois, qui se termine le 1er juillet 2001.

Au terme de la convention, ces membres de la Fédération du commerce verront leur salaire horaire passer de \$13.15 à \$15.60 lorsqu'ils auront atteint l'échelon supérieur. Les ouvriers de la maintenance toucheront, pour leur part, un taux horaire de \$17.60 en 2001. Les syndiqué-es atteindront le maximum de

l'échelle en seulement deux ans, comparativement à trois auparavant.

Les syndiqué-es ont également obtenu un congé mobile de plus, portant le total à 13, et une journée supplémentaire de congé de maladie pour chacune des trois premières années de la convention collective, pour un total de 12 jours en 1999.

Par ailleurs, la procédure de griefs a été assouplie et le temps supplémentaire sera dorénavant repris en temps. Les employés, qui doivent être polyvalents pour répondre aux exigences de la production, se verront reconnaître leur ancienneté lorsqu'ils oeuvreront dans un autre département.

#### SAINTE-JEAN-BAPTISTE

À Saint-Jean-Baptiste,

les 350 travailleuses et travailleurs de Flamingo ont également renouvelé leur convention collective au début de juin. Ils ont obtenu une hausse salariale de \$2.75 sur les cinq années de l'entente. Leur salaire horaire passera donc à \$14.90 au terme de la convention, alors que les ouvriers de la maintenance recevront \$16.15, lorsqu'ils auront atteint le maximum de l'échelle. Un programme d'accès à l'égalité, pour favoriser l'embauche d'un plus grand nombre de femmes, a également été instauré. Par ailleurs, l'employeur a accepté, par lettre d'entente, de discuter de l'organisation du travail en cours de convention collective.

L.-S. H.

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

# B i e N v E n u e

## LA VÉRITÉ SUR L'AFFAIRE PERFO PACK IL EST FAUX DE DIRE QUE LA CSN POURSUIT SES MEMBRES

Des articles parus cet été dans des quotidiens ont laissé entendre que la CSN poursuivait des membres qui voulaient la quitter. Cela est faux. La CSN ne poursuit pas des membres du syndicat qui lui est affilié, à l'usine d'emballage Perfo Pack de Granby. La CSN, de concert avec le syndicat, poursuit six individus, dont deux sont des contremaîtres. Elle poursuit aussi Robert Tremblay, qui n'est pas un salarié de l'usine Perfo Pack, mais qui a agi illégalement comme conseiller syndical pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'usine d'emballage Perfo Pack (CSN). Les trois autres individus poursuivis sont des salariés couverts par le certificat d'accréditation du syndicat CSN, mais qui en ont été exclus, à scrutin secret, par l'assemblée générale du syndicat.

Trois actions en justice sont intentées contre ces individus parce qu'ils ont porté atteinte à l'intégrité, à l'honneur, à la crédibilité et à la réputation de la CSN, et parce qu'ils ont retardé indûment la négociation de la convention collective. Une autre action en justice est intentée par le président Marcel Daniel à l'endroit de Reynald Pineault, qui s'est vanté à plusieurs reprises d'avoir été embauché pour se débarrasser de Marcel Daniel. Dans les faits, la santé et la sécurité de Marcel Daniel, sa vie même, ont été mises plusieurs fois en danger sans qu'un des contremaîtres n'intervienne.

Le juge Léon Daigle de la Cour Supérieure, dans un jugement rendu le 2 février 1996, a ordonné à ces individus de s'abstenir d'agir ou d'intervenir à titre de représentants du syndicat CSN et d'engager la responsabilité du syndicat dans des contrats, ententes, négociations ou procédures judiciaires. Quant à Robert Tremblay, la Cour lui a ordonné de cesser d'agir à titre de supposé conseiller syndical du syndicat CSN.

Ces dernières années, les employeurs ont développé différentes stratégies pour se débarrasser des syndicats. On n'a qu'à penser aux différents montages corporatifs qui délient les employeurs de l'article 45, lequel oblige un nouvel employeur à reconnaître le syndicat déjà en place. Mais l'intimidation, le harcèlement et la collusion avec l'employeur sont encore aujourd'hui des méthodes fréquemment utilisées pour se débarrasser d'un syndicat qu'on n'aime pas ou dont on ne veut pas. Le syndicat devient alors le bouc émissaire, celui qu'on pourra accuser d'avoir fait tourner les choses au vinaigre, voire d'acculer l'entreprise à la faillite ou à la fermeture. Perfo Pack en est un cas patent.

T.J.

**FAITES LIRE**  
nouvelles csn

### YMCA

Les 80 travailleurs et travailleuses des sept établissements du YMCA de la région de Québec viennent de se syndiquer à la CSN. Le YMCA offre des services de conditionnement physique, natation, cours d'arts et de langues, aide aux sans-emploi et aux aînés, garderies, maternelle, etc. Ce syndicat sera affilié à la FEESP.

### Baie Saint-Paul

Le Syndicat des employés de Ville de Baie Saint-Paul vient de recevoir son certificat d'accréditation pour représenter les quatre employés de l'ancienne municipalité de Rivière-du-Gouffre, récemment fusionnée avec Baie Saint-Paul.

### CS Black Lake-Israéli

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de soutien scolaire de l'Amiante (CSN) a obtenu son accréditation pour représenter les 30 surveillants d'élèves des écoles primaires de la Commission scolaire de Black Lake-Israéli. Ce syndicat représente déjà les autres employés de cette commission scolaire, ainsi que

ceux de Thetford Mines.

### UN RECORD!

Huit jours seulement après en avoir fait la demande, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Québec-Transplant (CSN) a reçu son certificat d'accréditation pour représenter les douze conseillères techniques de cette banque d'organes vitaux située à Montréal. Ce sont ces employées qui font le lien entre les corps policiers et les centres hospitaliers pour les greffes d'organes lors d'accidents. Elles s'occupent également des dons d'organes lors de morts naturelles.

### HORIZON

Les 25 employées de bureau du Centre de réadaptation Horizon, à Chambly, ont décidé de se syndiquer à la CSN et sa Fédération des affaires sociales. Ce centre est né de la fusion de plusieurs autres établissements du même type suite à la réforme du système de santé.

### CÉGEP CHAMPLAIN-ST-LAWRENCE

Tous les employés de sou-

tien de cégeps sont désormais syndiqués. Le dernier groupe à ce faire, celui du cégep Champlain-St-Lawrence, à Sainte-Foy, a reçu son certificat d'accréditation cet été.

### AMBULANCIERS

Trois groupes de techniciens ambulanciers ont vu leur syndicat, le Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec métropolitain (FAS-CSN), être accrédité durant l'été: ceux du Funérarium Raymond Paré de Saint-Ubalde, ceux des Ambulances Guy Denis et fils Ltée de Saint-Marc des Carrières, et ceux de la Maison Gaudreault et Roy Inc., qui couvrent le Parc des Laurentides.

Pour sa part, le Syndicat des techniciens ambulanciers du Saguenay-Lac-Saint-Jean (RETAS) a reçu l'accréditation pour représenter les 20 ambulanciers à l'emploi de la Coopérative du Québec Métropolitain à son établissement de Jonquière. Ils étaient auparavant au local 298 de l'Union des employés de service-FTQ.

J.-P. P.

## GOLF LE PORTAGE

# UNE PREMIÈRE RONDE FRUCTUEUSE

C'est dans une proportion de 87% que les 27 travailleuses et travailleurs du terrain de golf Le Portage, à l'Assomption, ont accepté, à scrutin secret, les termes de leur première convention collective. D'une durée de trois ans, du premier janvier 1996 au 31 décembre 1998, celle-ci assure les employés de travailler cinq jours par semaine (44 heures par semaine, dont des heures rémunérées au taux du temps supplémentaire) et prévoit douze congés fériés, trois semaines de vacances après quatre saisons, la for-

mation d'un comité de santé-sécurité au travail qui peut se réunir au besoin, sans perte de salaire, etc. Les syndiqués ont également obtenu des augmentations de salaire variant de 5,6% à 37%. Ainsi, un employé affecté à l'entretien du terrain verra son salaire passer de \$7.50 l'heure, au premier janvier 1996, à \$10.25 à la fin du contrat de travail. Autre exemple: le salaire horaire d'un travailleur de l'arrière-boutique passera de \$6.45 à \$7.50 l'heure entre le premier janvier 1996 et la fin du contrat de travail. M.C.

# B i e N v E n u e

## **SUPERMARCHÉ BRASSARD**

Tout comme l'avaient fait, il y a peu, les employés du Supermarché Larochelle de La Sarre, les 72 travailleurs et travailleuses du Supermarché Brassard de Rouyn-Noranda ont décidé de quitter les rangs du local 301W des TUAC-FTQ pour se donner un syndicat autonome affilié à la CSN et à sa Fédération du commerce.

## **PHARMACIE MAYRAND**

Les 25 employés de la Pharmacie Mayrand, à Québec, ont déposé en août une requête en accréditation qui leur permettra désormais d'être représentés par un syndicat CSN, affilié à la Fédération du commerce, dans la négociation de leurs conditions de travail. Ces travailleurs étaient auparavant membres du local 502 des TUAC-FTQ.

L'employeur possède dix autres pharmacies, toutes non syndiquées,

dans la région montréalaise.

## **MULTI CHOIX AMJ**

C'est le 22 août que les 16 salarié-es de Multi Choix AMJ Inc, un grossiste et distributeur de produits non alimentaires de la région de Québec, ont déposé leur requête en accréditation CSN. Ce groupe sera également affilié à la Fédération du commerce.

## **CAISSE POP**

### **SAINT-JEAN-PORT-JOLI**

Le Syndicat des travailleuses de la Caisse populaire de Saint-Jean-Port-Joli est devenu, le 19 août, le 140e syndicat affilié à la CSN parmi les caisses populaires du Québec. Il compte dix-huit membres.

## **GILBERT-TECH**

Spécialisée dans la fabrication de têtes d'abatteurs et de surfaceuses de pistes de motoneige, la compagnie Gilbert-Tech, dans la région du

Saguenay-Lac-Saint-Jean, a appris cet été que ses trente employés avaient désormais un syndicat autonome accrédité par le commissaire du travail et affilié à la Fédération de la métallurgie de la CSN.

## **AUXILIUM TECHNOLOGIES**

Filiale de Nouveler, elle-même filiale d'Hydro-Québec, Auxilium Technologies est une entreprise longueuilloise de haute technologie qui développe et commercialise des systèmes de soutien à la performance destinés aux entreprises d'électricité dans le monde entier. Ses treize employés, des ingénieurs, techniciens, spécialistes en développement de logiciels, employés de bureau et professionnels en marketing, se sont syndiqués cet été. Ils seront affiliés à la FPPSCQ-CSN et au Conseil central de la Montérégie.

J.-P. P.



## **ZELLERS**

### **DE LA VISITE D'AYLMER**

Des employés du magasin à rayons Zellers d'Aylmer, dans l'Outaouais, ont manifesté le 18 septembre devant un des magasins de cette chaîne, à Montréal-Nord. En grève depuis le 17 juillet, les 80 syndiqué-es voulaient ainsi dénoncer l'attitude intransigeante de leur employeur en négociation. C'est à sa demande que le syndicat a déposé, le 22 juillet, une contre-proposition modifiant ses revendications initiales. Mais la direction de l'entreprise n'a pas donné signe de vie au syndicat depuis lors. Les syndiqués se battent notamment pour la protection de leurs emplois et pour obtenir des garanties hebdomadaires d'heures de travail. Ils revendiquent que 40 salarié-es conservent leur statut d'employé régulier et puissent accomplir une semaine de travail régulière (entre 28 heures et 40 heures par semaine). Les employés qui travaillent de nuit exigent le droit de pouvoir quitter le magasin, la nuit, durant leur période (non rémunérée) de repas. Les négociations achoppent également sur l'affichage des postes réguliers, les assignations temporaires, la création d'un comité de relations de travail, le cumul de l'ancienneté, la flexibilité, etc. Il n'y a pas eu de discussions sur les augmentations de salaire. Les employés réclament des augmentations totalisant \$1.20 l'heure pour un contrat de travail d'une durée de deux ans. Le salaire horaire actuel est de \$8.37. M.C.

## **YOPLAIT**

### **QUATRE SEMAINES DE GRÈVE, CONTRAT DE QUATRE ANS**

Après quatre semaines de grève, les 104 employés de la compagnie Ultima, qui fabriquent à Granby les yogourts Yoplait, ont repris le travail, le 26 juin, avec un nouveau contrat de travail en poche. À la suite d'une recommandation du conciliateur Marcel Boisvert, les syndiqué-es se sont prononcés dans une proportion de 86% en faveur d'une convention collective d'une durée de quatre ans. Celle-ci contient des augmentations de salaire de 2% pour chacune des trois premières années de la convention et de 3% la dernière année. Les parties sont convenues également d'entreprendre des discussions devant mener à une entente sur l'organisation du travail. Avant le déclenchement du conflit, le salaire moyen était de \$16.00 l'heure. Agropur détient 50% des actions d'Ultima.

M.C.

## **DANS UN JARDIN**

### **VICTOIRE JURIDIQUE DU SYNDICAT**

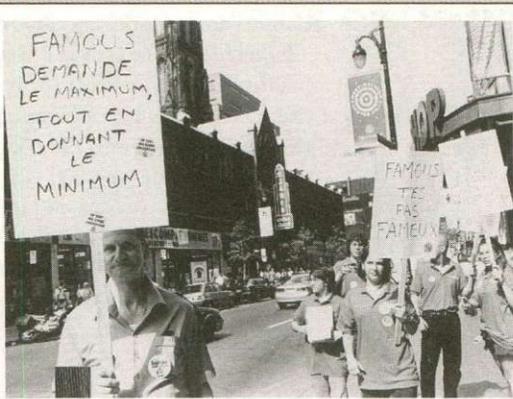
Après une lutte de plusieurs mois pour la reconnaissance de leur syndicat, les employés de la parfumerie Dans un jardin et la CSN ont obtenu gain de cause. Dans une décision rendue cet été, le commissaire du travail a accrédité le syndicat et conclu que Dans un jardin est l'unique employeur des salarié-es oeuvrant au sein des trois divisions de cette entreprise de Boucherville.

Depuis le dépôt de la requête en accréditation syndicale, il y a un an, le propriétaire Jean-Claude Gagnon alléguait que les trois divisions de la parfumerie constituaient trois entreprises distinctes, et donc que cette requête, visant tous les employés, était irrecevable.

Devant le commissaire du travail, la CSN a démontré qu'il s'agit, en fait, de trois divisions d'une même entreprise et que le certificat d'accréditation devait couvrir toutes les activités de Dans un jardin. Ce qui a été reconnu par le commissaire du travail.

Jean-Claude Gagnon a affirmé à maintes reprises qu'il n'accepterait pas un syndicat dans son entreprise. Au lendemain de l'audition, il a sauvagement fermé, sans préavis, deux des trois divisions et licencié une cinquantaine d'employés. Plusieurs plaintes de congédiements pour activités syndicales ont été déposées et une décision sera rendue par le commissaire du travail à cet effet bientôt.

L.-S. H.



## GRÈVE AUX CINÉMAS PARISIEN ET PLACE VERSAILLES

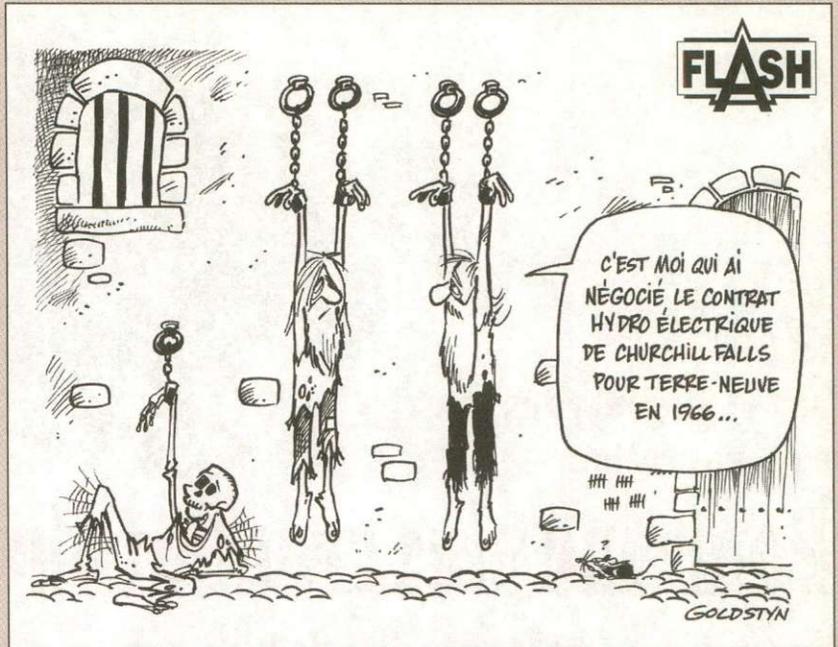
Constatant le peu de volonté de la multinationale américaine Famous Players de négocier leur première convention collective, les quelque 60 travailleuses et travailleurs des cinémas Parisien et Place Versailles, à Montréal, ont déclenché la grève le 6 septembre.

Depuis le début de la négociation, le 8 mai, Famous Players n'a jamais véritablement mis les efforts nécessaires pour conclure une première entente avec ses employés, affiliés à la Fédération nationale des communications de la CSN. À la suite d'un premier débrayage de trois jours, à la fin août, l'employeur n'a pas respecté les conditions de retour au travail qui avaient fait l'objet d'une entente.

Le 29 août, les représentants de Famous Players ont demandé l'intervention d'un conciliateur. Ce qui ne les a pas empêchés de s'en tenir à leurs positions initiales, c'est-à-dire essentiellement les normes minimales du travail du Québec.

Les employés des cinémas Parisien et Place Versailles revendiquent notamment un plancher d'emploi et la stabilité du nombre d'heures travaillées. Ils ne reçoivent que le salaire minimum et travaillent en moyenne 20 heures par semaine. L'employeur peut décider d'une façon arbitraire de faire travailler un employé 30 heures une semaine, puis seulement 10 heures la semaine suivante, sans égard au nombre d'années de service qu'il a accumulées. Certains oeuvrent au sein de cette entreprise depuis plus de 20 ans, dont un depuis 32 années.

L.-S. H.



## TERRE DES HOMMES

### LA «CLAUDE ÉTUDIANT» N'EXISTE PLUS

Après des années d'attente, d'espoirs, de négociations houleuses, de moyens de pression, la fameuse «clause étudiante» a été rayée de la convention collective des 550 employé-es du Parc des Hommes, à Montréal. Le 27 mai, les travailleuses et les travailleurs ont voté à 93 % en faveur d'une convention collective qui ne contient plus l'obligation d'être étudiant pour pouvoir travailler. Cette exigence patronale existait depuis 1987. Dans un contexte de chômage endémique et où l'avenir des jeunes, même bardés de diplômes, est sombre, on comprendra l'importan-

ce d'un tel gain pour les salarié-es de Terre des Hommes.

Le nouveau contrat de travail des employé-es de La Ronde, de la «plage Doré», de l'Île Notre-Dame et de l'Île Sainte-Hélène est d'une durée de quatre ans: du premier janvier 1995 au 31 décembre 1998. Il contient également une augmentation de salaire de 2%, rétroactive à 1995, une hausse de salaire variant de 1,5% à 6% en 1996, selon les trois groupes d'ancienneté, peu importe le statut d'emploi (saisonnier ou annuel). De plus, les employé-es annuels toucheront une augmentation supplémentaire de 5%. Ils

auront également droit à l'indexation salariale les deux autres années de la convention. Le salaire horaire de base est de \$8.55. Les nouveaux employé-es en probation commenceront à \$8.00 l'heure à compter de 1997. Après 160 heures travaillées, leur salaire horaire sera majoré au salaire de base. Les parties se sont prêtées, cette année, à l'exercice de la négociation raisonnée. Dans le passé, employeur et syndicat ont souvent exercé leur rapport de forces: lock-outs, grèves symboliques, moyens de pression, etc. M.C.

## AYLMER

### Coup de maître au Club Champêtre

Les 25 employé-es du Club Champêtre, un club privé d'Aylmer, dans l'Outaouais, toucheront des augmentations de salaire totalisant 4% au cours des trois prochaines années. C'est ce que prévoit leur nouvelle convention collective, en vigueur de mai 1996 à mai

1999. Ces syndiqué-es ont réussi un coup de maître en réduisant considérablement le nombre d'échelons à gravir avant d'atteindre le haut de l'échelle salariale. Dorénavant, un employé (à l'exception d'une serveuse ou d'un serveur) atteindra le plus haut salai-

re prévu à l'échelle salariale après 2,500 heures travaillées au lieu de 5,500. Autres gains: l'employeur s'est engagé à verser jusqu'à un maximum de \$100 par employé, par année, pour les uniformes de travail; l'ancienneté sera préservée durant 48 mois en cas de

mise à pied; avant de procéder à une assignation temporaire, l'employeur doit s'entendre avec le syndicat. Avant la ratification du contrat de travail, les salaires versés aux employé-es du réputé restaurant variaient entre \$8.43 et \$12.13 l'heure. M.C.

**SORTIE DES  
PRESSES DE  
LA PROCHAINE  
ÉDITION DE  
nouvelles csn  
15 OCTOBRE**

## La CSN aux États généraux sur l'éducation



# Pour une plus grande cohérence: une politique nationale

**Marc Laforge**

**Certains pourraient dire que la rentrée en éducation a été plutôt brutale cette année. En effet, début septembre, les vacances estivales à peine terminées, le signal de départ du sprint final des États généraux sur l'éducation était donné avec la tenue des assises nationales.**

Les assises nationales, le clou d'une démarche de consultation entreprise depuis près de 2 ans, réunissaient autour d'une même table 70 intervenants provenant de champs d'activité et d'intérêt aussi divers que le monde municipal, le monde rural, le secteur de l'éducation, pour n'en nommer que quelques-uns. Et valait mieux être équipé pour bien défendre ses revendications et répondre aux interventions parfois incisives du coprésident de la commission, Robert Bisaillon. L'équipe CSN était fort bien préparée et n'a rien échappé avec les Gérald Larose, Claudette Carbonneau, Marc Laviolette, et les représentants des fédérations qui comptent des membres dans l'éducation, la FEESP, la FNEEQ et la FPPSCQ. Même que le président de la CSN a fait plusieurs jaloux en raison du temps de parole que lui accordait la commission... La CSN est la seule organisation présente dans l'éducation de la petite enfance jusqu'à l'université, faut-il bien rappeler.

À l'étape des assises nationales, les États généraux ont pris l'allure d'un exercice pour initiés. Les participants se sont mis à multiplier les demandes pour des politiques gouvernementales en matière de formation continue, d'intégration culturelle, de formation professionnelle, etc. La CSN s'est plutôt prononcée en faveur de la cohérence et de la fin du morcellement des services éducatifs qui a caractérisé notre système d'éducation depuis trop d'années. La CSN propose ainsi une seule politique nationale qui embrasse largement les grands pans du système d'édu-

cation et qui vise un développement harmonieux, intégré et cohérent des services en éducation. «Il est temps de revenir à une vue d'ensemble et d'en finir avec les retouches à la pièce qui ont mal servi le développement de nos services éducatifs», explique le vice-président de la CSN Marc Laviolette. *Notre proposition d'une politique nationale, en plus de déterminer les volets prioritaires et de tracer les pouvoirs et les rôles des intervenants aux différents niveaux, a le mérite de traduire la responsabilité et les devoirs de l'État envers l'éducation.*

**À l'avant-plan, la ministre de l'Éducation Pauline Marois. À l'extrême-droite, le président des États généraux sur l'éducation, Robert Bisaillon.**



Gérald Larose, Marie Roy, adjointe à l'exécutif de la CSN, et Marc Laviolette, en consultation à l'heure du lunch, entre deux séances des États généraux. Claudette Carbonneau, de la CSN, Oliva Bouchard et Marie-Claire Chouinard, de la FNEEQ, Camil Belisle, de la FEESP, et André Vidraicre, de la FPPSCQ, ont également fait partie de l'équipe des porte-parole CSN.

### Les choix

La ministre de l'Éducation, Pauline Marois, fera donc ses choix à la lumière des recommandations que lui fera la commission des États généraux. Les choix budgétaires du gouvernement risquent de freiner les ambitions que portent les États généraux, craint la CSN. Le gouvernement a déjà commencé à faire courir le bruit que des compressions encore plus importantes que celles imposées l'an dernier nous attendent. «La crise des finances publiques ne doit d'aucune façon hypothéquer notre capacité de répondre à l'ensemble des besoins d'éducation et de formation. Il y a des limites à l'innovation lorsqu'on assiste à des coupes aussi importantes année après année», affirme Gérald Larose.

### Les suites

La CSN aura été un acteur majeur de ces États généraux, participant à tous les forums depuis deux ans, en région et aux assises nationales. Certains groupes présents uniquement à la table nationale se sont plaints du format des discussions et des difficultés à faire valoir leur point de vue. Gérald Larose a eu cette réplique : «La CSN a été active tout au long des États généraux. Certains pensaient se présenter aux assises nationales et partir avec le «puck». C'est pas comme ça que ça se passe.» La consultation étant terminée, tout le monde est maintenant en attente des orientations et des suites à donner.