

nouvelles



22 NOVEMBRE
1996
NUMÉRO
416



20 000 personnes dans la rue, et ce n'est que le coup d'envoi!

Page 10

Casino de Montréal

**La semaine
de quatre jours,
c'est le JACKPOT!**

Page 3



La saga Sogidès

Page 8

Les bollés

Ce ne sont ni les diplômes, ni les compétences, ni l'intelligence à l'état brut qui font défaut aux membres du gouvernement québécois. Ils sont plutôt bien nantis à cet égard. Beaux esprits à la langue souvent fleurie, en possession tranquille de leur vérité, les ministres du Parti québécois peuvent tenir la dragée haute aux anciens cabinets libéraux, ceux de Robert Bourassa et Daniel Johnson. Ou même à ceux d'Ottawa, tant qu'à y être.

Là n'est pas le problème.

Il ne viendrait à l'idée de quiconque, fût-il fédéraliste de la plus stricte observance, de trouver davantage d'élégance et de vivacité intellectuelle à Jean Chrétien qu'à Lucien Bouchard, à Stéphane Dion qu'à Bernard Landry, à Sheila Copps qu'à Louise Beaudoin. Tout le monde conviendra aussi que Matthias Rioux fait autrement grand monsieur, comme ministre du Travail, que le libéral Gérald Ti-Zoune Harvey, nommé à ce poste il y a vingt ans. Et puis quelqu'un, à Ottawa, cause-t-il dans une langue plus châtiée que Sylvain Simard?

Encore une fois, là n'est pas le problème.

The best and the brightest.

C'est le titre d'un livre publié à la fin des années soixante. On y découvre comment un groupe de bollés, instructionnés à l'os dans les grandes universités, se sont retrouvés autour de John Kennedy et ont entraîné les États-Unis le plus déchirant psychodrame jamais connu par ce pays, la guerre du Vietnam.

Nous aussi, nous avons nos bollés. Ils nous ont conduits, en 1982, au coeur d'un psychodrame collectif comme jamais nous n'en avons vécu.

Ces jours-ci, dans l'air du temps, on retrouve les mêmes exhalaisons empoisonnées.

Même certitude de comptable sur le dogme budgétaire. Même superbe mépris pour celles et ceux qui travaillent pour la société. On est prêts à expliquer, mais la décision est prise. Hier, c'était \$500 millions qu'il fallait aller chercher dans les poches du monde, sous peine de mettre le Québec en faillite. «*La petite piscine*», disait Lucien Bouchard. Aujourd'hui, en dollars constants, c'est à peu près

du même ordre: \$1,4 milliard.

Hier, c'était la loi 70, suivie des lois 105 et 111, épisode funeste où l'on vit 50,000 pages de décrets, tenant lieu de conventions collectives, adoptées en une nuit par une majorité imperturbable à l'Assemblée nationale.

Aujourd'hui, si le numéro change, l'esprit demeurera. Les éditorialistes pourront ressortir leurs textes d'il y a quinze ans, qui n'auront pas vieilli d'une ligne. *Le Devoir* pourra, comme en 1982, dénoncer «*des relents de duplessisme dans le comportement du gouvernement du PQ et l'esprit unanimiste du régime, son crois ou meurs, l'abus du pouvoir, la méthode d'autorité jusqu'à la manipulation des règles démocratiques les plus fondamentales*». Lise Bissonnette

pourra encore affirmer, en changeant le numéro de la loi: «*Il faut renoncer à la loi 70, la retirer tout simplement. Cet autre coup de poker qui a mal tourné est un insurmontable obstacle à un règlement négocié.*»

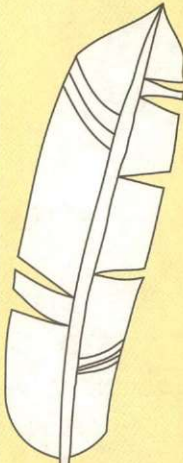
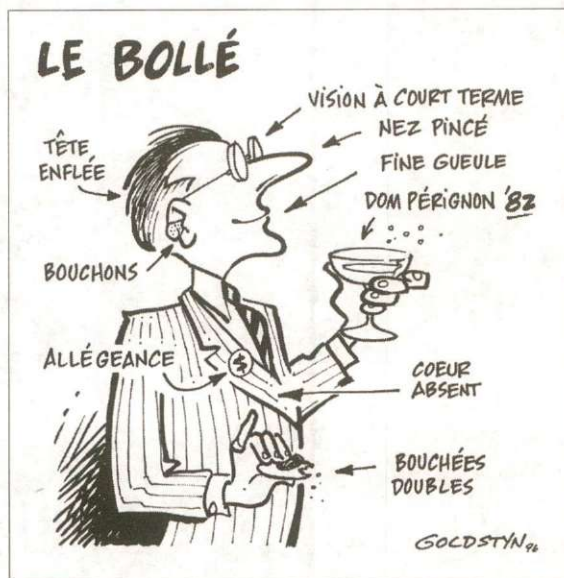
Le Soleil écrira peut-être à nouveau: «*C'est une loi injuste qui ne s'attaque qu'à une seule catégorie de travailleurs, ceux du secteur public.*» Et notre camarade Pierre Vadeboncoeur pourra récidiver, lui qui écrivait dans *La Presse* du 26 novembre 1982: «*Le gouverne-*

ment pourrait, devrait laisser tomber cette invention abstraite qu'est la loi 70... Cette loi ne saurait être acceptée. Elle porte en elle le principe d'une logique fatale. C'est de cette logique qu'il faut sortir.»

Nous sommes à nouveau entrés dans cette logique infernale de la raison d'État.

Ils nous diront ensuite que nous nuisons à la Cause puisque la Cause, c'est eux. Alors que, justement, ce sont ceux-là même qui, à plat ventre devant le monde de la finance, de Laurent Beaudoin à Michael Rosenberg, à genoux devant les maisons de crédit qui leur font le chantage à la décote, aux petits soins pour les entrepreneurs de tous les Saint-Glin-Glin du Québec, gaspillent jour après jour, dilapident semaine après semaine le formidable capital à la fois politique et d'espérance que le peuple québécois, dans sa candeur, leur a confié le 30 octobre 1995.

Tout ça pour une poignée de dollars!



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
Thérèse Jean
Marc Laforge
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux

Photographes
Alain Chagnon
Michel Giroux

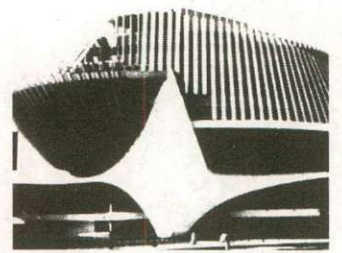
Caricaturiste
Goldstyn

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.

La semaine de quatre jours, c'est le JACKPOT!



«Caprice d'enfants gâtés», disaient les médias pendant la grève du syndicat. Aujourd'hui, pourtant, tout le monde s'en porte mieux, y compris l'employeur.

Rien ne fut épargné, à l'été 1995, aux grévistes du Casino de Montréal qui réclamaient la semaine de quatre jours. Des enfants gâtés manipulés par la CSN, disait-on. Pourtant, onze mois plus tard, l'arbitre leur accordait l'horaire 4/3, à condition que 60% des membres l'adoptent dans un vote départemental.

Le vote s'est tenu. À scrutin secret, sur les lieux de travail. 98% des membres y étaient. 97% se prononcèrent POUR la semaine de quatre jours, malgré la baisse de salaire qui allait en découler.

Qui aurait pensé que la CSN avait un tel pouvoir de persuasion?...

Au moment de la grève, le Casino fonctionnait depuis deux ans. À un rythme d'enfer. La direction n'avait pas prévu une telle affluence, le personnel était souvent en nombre insuffisant, les lieux exigus, et l'improvisation la plus totale régnait dans l'organisation des horaires de travail des employés.

«Les travailleurs savaient quand ils entraient, mais pas quand ils sortaient. Par exem-

ple, ils pouvaient apprendre, en commençant à 10 heures 30 le matin, qu'ils allaient finir à une heure de la nuit. Ils étaient parfois obligés de travailler huit jours en ligne et de faire beaucoup d'heures supplémentaires. Il leur arrivait d'être sur un horaire 5/1 pendant un mois...», explique le président du syndicat, Yves Veillette. À cela s'ajoutaient, au début, des problèmes d'accès et de transport vers le Casino, qui rallongeaient encore la durée des journées de travail.

Aussi la revendication de l'horaire 4/3 est-elle apparue parmi les premières quand les salarié-es se sont réunis en département pour construire leur première convention collective. Elle rallia 80% des votes. «Pas étonnant! À ce rythme infernal, il y avait de plus en plus de burnout et pourtant, la majorité des membres étaient dans la vingtaine. Ils étaient prêts à tout pour en finir avec ces horaires disparates et ces heures de fous, même si ça signifiait des baisses de salaire», reprend le président.

Pas de tout repos!

Déjà que travailler au casino, c'est particulièrement stressant. Les statistiques sont

claires: même jeune, on ne travaille généralement pas au-delà de cinq ans dans un tel milieu. Le bruit irritant des pièces de monnaie qui tombent sur les plateaux métalliques — l'employeur refuse de recouvrir les plateaux d'un feutre parce que le bruit de l'argent, c'est excitant, dit-il —, l'épaisse fumée de cigarette — je suis incapable d'endurer mes verres de contact, dit Jean-François Dionne, préposé aux machines à sous et vice-président aux griefs du syndicat —, l'agressivité et la nervosité de la clientèle — les préposé-es à la monnaie se font pincer les fesses, tirer les cheveux, enfoncer les doigts dans le dos, insulter — viennent s'ajouter à une journée de travail déjà physiquement fatigante. «On travaille debout et on marche beaucoup: quand une lumière s'allume, il faut y aller. Nous avons calculé la distance qu'un préposé aux machines à sous peut parcourir durant une journée de travail: selon l'endroit où on est affecté, ça peut aller jusqu'à 16 kilomètres!», dit Jean-François Dionne.

Donner sa vie au casino

«On donnait notre vie au casino, surtout si on travaillait de nuit, poursuit-il. Quand tu arrives chez toi brûlé après ta journée de travail, tout ce que tu veux, c'est te reposer. Et tes deux jours de congé, en réalité, c'est comme si tu n'en avais qu'un, parce que tu en prends un juste pour te reposer.» De plus, il était rare que ces deux

jours tombent la fin de semaine!

Adieu, donc, la vie de famille, la vie sociale et les loisirs. Impossible de prendre un rendez-vous et d'être certain de le respecter. S'abonner au théâtre, à un club sportif? Impensa-



Travailler au casino, c'est stressant: même jeune, on ne travaille généralement pas au-delà de cinq ans dans un tel milieu.

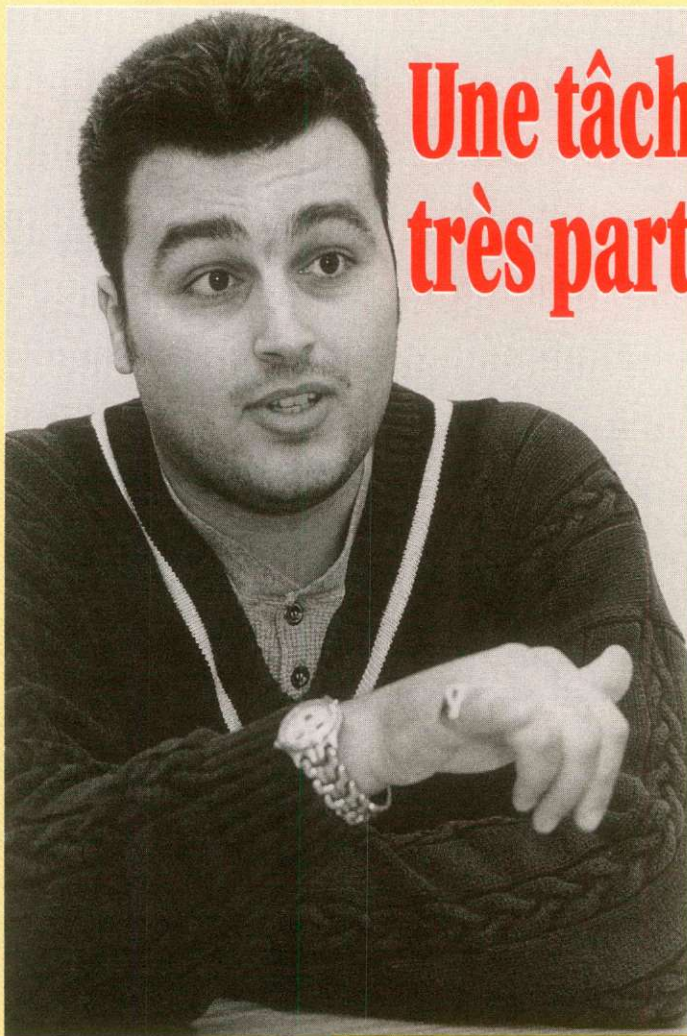
ble. S'inscrire à un cours? Irréalisable. Et comment trouver une gardienne qui s'adapte à un pareil horaire de fou?

Beaucoup de couples ne résistent pas à un tel traitement: «Il y a eu un nombre effarant de divorces et de séparations chez les employé-es durant les deux premières années du



Yves Veillette

Une tâche très particulière



Santo Sicilia

casino», de dire Jean-François Dionne, qui est père d'un enfant de trois ans et dont le couple a résisté.

Recommencer à vivre

Tel que prescrit par l'arbitre de la première convention collective, nommé à la demande de l'employeur à la suite de la grève de sept semaines, l'horaire 4/3 fut soumis aux voix par département. Le vote le plus faible, si l'on peut dire, fut de 88%. Ceux qui avaient le plus à perdre au plan salarial étaient les préposés à l'entretien ménager: 10% de moins sur leur chèque de paie. «Ils étaient au maximum de leur échelle, qui est la plus basse. Mais ils ont quand même adopté l'horaire 4/3 à 92%, preuve qu'il n'y avait pas de prix pour cet horaire-là», commente Yves Veillette, ajoutant qu'il faudra se souvenir de leur effort lors de la prochaine négociation. Les autres corps de travail, eux, ont bénéficié d'un raccourcissement d'échelons qui a compensé la baisse de salaire.

Depuis le 1^{er} octobre, les syndiqué-es CSN du Casino de Montréal travaillent donc 34 heures par semaine et sont payés pour 36 heures, la différence étant puisée dans les congés fériés et de maladie. Tout le monde y gagne, même l'employeur, à qui ça ne coûte rien, et qui profite certainement d'un meilleur rendement de ses employés.

«Il n'y a que du positif dans cette mesure-là, dit le président du syndicat. Les gens sont contents. Ils ont recommencé à vivre, à voir leur conjoint, à s'occuper de leurs enfants...»

■ Au département de Santo Sicilia, hôte au salon Hautes mises (VIP), le taux d'absentéisme était épouvantable. «*Tout le monde était exténué*, explique-t-il. *Moi, j'avais droit à sept jours de maladie et j'étais rendu à moins quinze! On avait des horaires pas possibles. On pouvait finir à trois heures du matin et recommencer à une heure de l'après-midi, et il arrivait souvent qu'on travaille huit jours avant d'avoir un congé. En plus, on travaillait presque toujours la fin de semaine.*»

La tâche, assez particulière, consiste à accueillir les membres et les traiter avec tous les égards dus à leur fortune, et refouler ceux qui n'ont pas le statut requis. Politiciens, diplomates, hommes d'affaires, chefs de la mafia se réfugient au salon entre deux mises. Il faut leur verser à boire, prévenir le moindre de leurs caprices, écouter leurs confidences, leur faire la conversation — donc, se tenir informé —, montrer de la sympathie quand ils perdent, ne manifester aucune réaction quand ils sont monstrueux, demeurer incorruptible s'ils proposent des marchés alléchants.

Après une journée de travail au salon des Hautes mises, les salarié-es n'ont qu'un besoin: oublier.

Réaliser ses rêves

Au département de Santo Sicilia, qui compte une trentaine d'employés, l'horaire 4/3 a été adopté à 100%. Certains étaient prêts à démissionner si ça ne passait pas.

La majorité sont dans la vingtaine et plusieurs ont de jeunes enfants. «*Moi, avoir eu un enfant dans les conditions d'autrefois, je ne serais pas resté*», déclare-t-il. Mais il en a eu un l'été dernier, et il a pris un congé parental de trois mois. «*Je veux le voir, m'en occuper*», dit-il.

Santo Sicilia a aussi réalisé un rêve qu'il caressait depuis longtemps et qu'il partage avec plusieurs camarades: retourner aux études. «*Avant, c'était impossible: on connaissait notre horaire une semaine à la fois. Mais maintenant, on connaît notre horaire jusqu'à la fin de la convention collective*», dit-il.

Reprendre goût au travail



Jean-François Dionne

■ «Le conflit de l'été passé, c'était essentiellement pour la qualité de la vie. D'ailleurs, les gens ne se plaignaient pas d'être en grève: ils étaient brûlés, ils avaient besoin d'arrêter, ça les reposait..., déclare Jean-François Dionne.

«L'horaire 4/3, ça a changé ma vie!, s'exclame-t-il. Je perds \$20 par paie, mais ça vaut la peine pour respirer un peu.»

En plus de retrouver une vie familiale et sociale, Jean-François Dionne constate avec plaisir qu'il a repris goût à son travail. Autour de lui, ses camarades sont moins souvent malades et semblent également plus satisfaits de leur travail. «Je suis sûr que le service à la clientèle est meilleur maintenant», dit-il.

Dans son département, qui compte 220 travailleurs âgés de 25 ans en moyenne, la semaine de quatre jours a été adoptée à 100%, et son application a permis la création d'une dizaine de postes à temps partiel et occasionnels.

Des plafonds truffés de caméras



Lucie Comtois

■ Lucie Comtois est caissière de nuit. Dans son département, la semaine de quatre jours a été adoptée à 93% et a permis l'embauche de plusieurs occasionnels.

Travailler à la caisse, c'est subir la nervosité et parfois l'impatience des clients. Mais c'est aussi ne pas relâcher l'attention une seconde. Gare à la caisse qui ne balance pas! Ce ne sont pas des petites sommes qui se transigent là. Les salarié-es sont d'ailleurs surveillés dans chacun de leurs gestes: les plafonds du casino sont truffés de caméras. Trois jours de congé, ce n'est pas de trop pour décompresser.

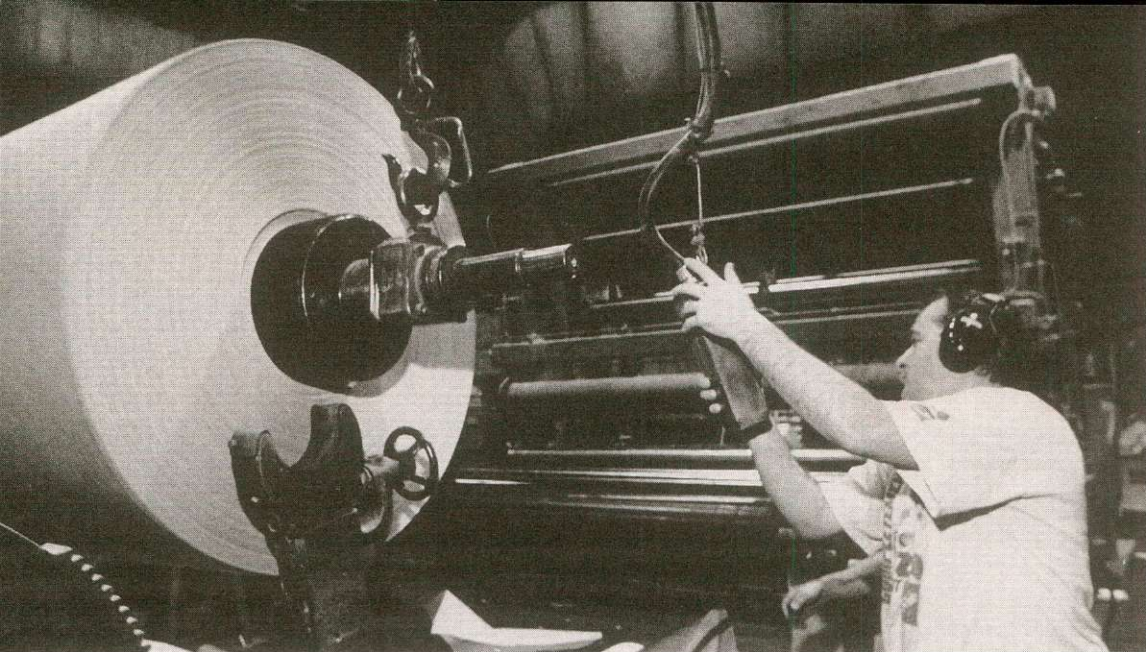
Durant sa première année au casino, Lucie Comtois avait un horaire 6/2. Ensuite, elle a eu un horaire 4/2. «C'était mieux, j'étais moins épuisée; mais quand on travaille de nuit, on perd la première journée de congé à dormir», explique-t-elle.

La semaine de quatre jours, Lucie Comtois l'attendait impatiemment. «Je ne voyais jamais mon chum, dit-elle. On avait un chalet et on ne pouvait pas y aller.

«Tandis que trois jours de congé, ça donne le temps de s'aérer l'esprit. Moi, j'ai trois ans de fatigue à récupérer!»



Été 1995, manifestation des grévistes devant le casino. Quelques semaines plus tard, un arbitre de première convention collective leur sera imposé.



Les syndicats du papier font des gains alléchants

Un peu partout, des hausses de salaires de 2,5%, 3% et même 4%.

Pendant que dans le secteur public, les travailleurs ont toutes les peines du monde à toucher une hausse de salaire de un pour cent négociée l'année dernière, hausse qui suivait des gels et des coupures qui ont réduit depuis six ans leur pouvoir d'achat, il se signe de bons contrats dans le secteur du papier, de la forêt et des scieries.

«Le secteur privé prend vraiment les devants sur le secteur public à cet égard. Les hausses se situent dans la plupart des cas au-delà du taux d'inflation, ce qui représente un enrichissement réel», souligne le direc-

Michel Rioux

teur des services de la FTPF, Claude Rioux, en appuyant ses dires sur un récent dossier du journal *Les Affaires*.

Des gains réels

Intervenue au printemps à la suite d'un arbitrage, l'entente sur les salaires à l'usine et dans les bureaux de Domtar, à Windsor, assure une hausse de 4% au 1^{er} mai 96, 2,5% en 1997 et 60 cents (2,5%) en 1998. Les primes de fonction ont été augmentées.

Ailleurs, c'est un «pattern» qui s'est appliqué dans la plupart des cas. Les conventions

collectives prévoyaient en effet une réouverture sur les salaires.

Ainsi, chez Stone-Consol, à Ville de la Baie, c'est à 96% que les syndiqués viennent d'entériner des hausses salariales de 70 cents (3%) pour 1997 et 1998, accompagnées de deux forfaitaires de \$1,000. Même règlement à l'usine Donohue de Clermont, que les travailleurs ont accepté il y a quelques semaines.

Chez Abitibi-Price, c'est en juin que la même entente était signée à l'usine de Kénogami alors qu'à l'usine d'Alma, l'entente de trois ans comporte des

améliorations à la caisse de retraite et aux assurances collectives.

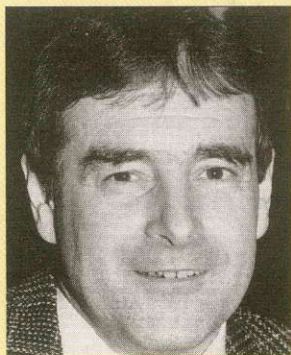
En septembre, les travailleurs de Kruger, à Bromptonville, acceptaient eux aussi le «pattern» négocié par la fédération. *Nouvelles CSN* faisait par ailleurs état, dans son numéro 414, d'ententes intéressantes chez Cascades de Jonquière et East Angus.

À Crabtree, une convention collective portant sur cinq ans a été acceptée à 96% en juillet. Des hausses salariales de 10,41% et des forfaitaires totalisant \$2,500 sont prévus. Règlements aussi chez Domtar et Norkraft à Lebel-sur-Quévillon.

Au printemps de 1997, les entreprises avec lesquelles les syndicats de la FTPF négocient devront aussi déposer sur la table un projet de mécanisme assurant une participation des salariés aux résultats d'opération. «Plusieurs pistes sont possibles pour faire en sorte que les travailleurs recueillent une part des profits enregistrés», explique Claude Rioux.

La solidarité

Le congrès de la FTPF a été placé sous le signe de la solidarité. À la suite des transformations qui ont changé les lieux de travail et les rapports avec les entreprises de fond en comble, des ajustements doivent être trouvés pour que la solidarité retrouve tous ses droits, souligne le président de la fédération, Claude Plamondon. Les délégués se penchent sur plusieurs aspects de cette question, afin que la fédération soit moins perçue comme un centre de services pour redevenir un lieu de solidarité.



Claude Plamondon

40 ans de militantisme

«Ce mouvement-là, j'y crois, dit Claude Plamondon à propos de la CSN. Et je me considère privilégié d'avoir été payé pour faire un travail que j'aimais. J'ai toujours cru au monde et j'ai toujours respecté les autres.» Quand il est entré à l'usine Domtar de Beauharnois, en 1956, Claude Plamondon avait 17 ans et Gérard Picard était président de la CSN... Il quitte son poste de président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt (FTPF-CSN), au congrès qui se tient à Québec, du 25 au 29 novembre. Claude Plamondon a bien mérité du syndicalisme. Depuis 40 ans

en effet, il a été délégué de département, président de son syndicat, officier du conseil central du Sud-ouest, vice-président et secrétaire général de sa fédération avant d'accéder à la présidence, en 1987. *Nouvelles CSN* lui souhaite une retraite fructueuse.

Et comme on a appréciée la stabilité, à la FTPF, son successeur sera seulement le cinquième président de cet organisme fondé en 1937 et qui compte aujourd'hui plus de 11,000 membres.

Les «priorités» du gouvernement: un écran de fumée

Luc Latraverse

Du 18 au 23 novembre, c'était la Semaine nationale de la lutte contre la toxicomanie. La CSN est impliquée à plusieurs titres dans la problématique de la toxicomanie. Les intervenantes et les intervenants qui oeuvrent dans les centres pour toxicomanes, tant publics que privés, sont largement syndiqués à la Fédération des affaires sociales. D'autre part, le Service de santé-sécurité-environnement de la CSN, ainsi que les responsables dans les syndicats locaux, sont préoccupés par les problèmes reliés à la toxicomanie dans les milieux de travail, tant au chapitre de la prévention qu'à celui des programmes d'aide aux employé-es. Une brochure, «La toxicomanie et l'action syndicale» a été



publiée en 2e édition et est disponible au Service de la documentation de la CSN (514-598-2151), au coût de \$4.50.

Dans la «Politique de la Santé et du bien-être» adoptée par le gouvernement du Québec, de même que dans les plans des Régies régionales de la Santé et des Services sociaux, la toxicomanie compte parmi les priorités d'intervention. Mais dans la réalité, les ressources qui y sont consacrées ont aussi subi les effets dévastateurs des compressions budgétaires des dernières années. Le gouvernement fédéral vient de mettre un terme à un programme de subventions destinées aux centres de désintoxication à travers le pays. Les Centres pour adolescents Jean Lapointe, par exemple, ont ainsi subi une amputation de \$200,000 de leur budget. La direction avait annoncé la fermeture des services externes et de soutien aux familles pour le mois de décembre. Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Centre Jean Lapointe 12-18 et la Fédération des Affaires sociales ont multiplié les démarches auprès des gouvernements d'Ottawa et de Québec, ainsi que des Régies régionales, pour obtenir le maintien de ces services. Malgré une prolongation de financement de quelques mois, la menace est toujours pendante et c'est pourquoi un appel a été lancé au ministre de la Santé et des services sociaux, Jean Rochon, pour que des dispositions soient prises afin d'assurer la gratuité de ce service aux jeunes toxicomanes.

Les seuls services gratuits

Les Centres pour adolescents Jean Lapointe de Montréal et de Québec sont les seu-



L'exécutif du Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre Jean-Lapointe 12-18 a demandé une rencontre au ministre Jean Rochon pour assurer le maintien des services gratuits pour jeunes toxicomanes. De gauche à droite: René Gadoury, Karine Lepage et François Giroux.

les ressources au Québec qui offrent actuellement des services gratuits de traitement interne, de suivi et de soutien familial pour les jeunes toxicomanes. À Montréal, de novembre 1992 au mois d'août 1996, on a effectué 577 évaluations de cas, dont 315 ont suivi une thérapie. À Québec, dans la même période, le Centre 12-18 Jean Lapointe a effectué 716 évaluations de cas pour lesquels il a élaboré 415 plans de traitement avec références dans le réseau (CLSC, centres d'accueils etc). Il s'est occupé

de 301 dossiers jeunes-famille. Ce service, qui est coupé par les compressions budgétaires, desservait une cinquantaine de familles par mois, avec le support de deux conseillers. Cela s'ajoute aux 4,200 entretiens téléphoniques, aux 1,602 rencontres de thérapie familiale, aux 1,896 personnes qui ont suivi le groupe Multi-Famille, et aux quelque 500 cas par année de suivi familial. Le service de suivi externe a effectué quelque 2,000 rencontres individuelles.

Quelques chiffres

- Selon l'enquête Santé-Québec, effectuée en 92-93 auprès de 35,000 Québécois, 13,1% d'entre eux présentent des risques élevés de dépendance à l'alcool, comparativement à 10,4% en 1987. La proportion de ces gens «à risque élevé» est de 12,5% chez les 15-24 ans, 16,3% chez les 25-44 ans, 12,1% chez les 45-64 ans, et 4,9% chez les 65 ans et plus.
- Selon une autre enquête effectuée auprès de 741 élèves du secondaire, 60% d'entre eux consomment de l'alcool ou des drogues, et 31% d'entre eux les deux.
- Aux États-Unis, une étude approfondie de l'organisme Drug Strategies établit que deux tiers des prisonniers américains (ils sont 1,5 million) sont incarcérés en raison de crimes directement liés à la drogue. Au Québec, en 1990, on estimait cette proportion entre 70 et 80%.

La saga Sogidès

Ou quand l'anti-syndicalisme primaire contamine jusqu'à nos éditeurs et libraires.

Luc Latraverse

Une guerre d'usure s'est engagée entre le plus important groupe du monde québécois de l'édition, Sogidès, et ses employés des librairies Garneau de Québec. L'enjeu: sortir d'un travail au salaire minimum ou presque, dans un étalage d'arbitraire à ciel ouvert où tous les moyens sont bons pour empêcher les employés, en majorité des femmes travaillant à temps partiel, de se syndiquer.

A l'automne 95, il y a déjà plus d'un an, quelque 90 employé-es de huit librairies Garneau de la Vieille capitale et de Lévis ont jugé que c'en était assez et ont entrepris des démarches pour former un syndicat CSN: une demande d'accréditation a donc été présentée au Commissaire général du travail, le 16 janvier suivant.

Laxisme des fonctionnaires

Dès le départ, les procédures normales d'accréditation sont embrouillées par le laxisme de l'agent d'accréditation désigné au dossier. C'est ainsi qu'il faudra attendre deux mois, plutôt que les deux semaines usuelles, pour obtenir de l'employeur les listes qu'il doit fournir suite à une demande d'accréditation, comme la liste des salarié-es au sens du Code du travail et les livres de paie. Le bureau du Commissaire général du travail doit signifier un «subpoena» (du jamais vu) à l'employeur pour finalement obtenir ces documents, le 11 mars.

Une première date d'audition devant un commissaire est fixée au 4 mars, mais les avo-

cats de Sogidès réussissent à la repousser au 25 mars. Le syndicat demande au commissaire de fixer sur le banc la date des prochaines journées d'audition, mais celui-ci refuse et demande aux parties de s'entendre en fonction de ses propres disponibilités, qui s'étalent jusqu'au 19 juin. Le lendemain, comme par hasard, l'avocat patronal ne trouve que les 18 et 19 juin de disponibles. Le syndicat obtient du commissaire qu'il exige que l'employeur remette les documents pertinents au syndicat au moins 15 jours avant l'audition. Cette condition ne sera pas respectée et le commissaire ne retournera pas les appels du syndicat qui lui sont adressés pour s'en plaindre. Ce commissaire se récuse lui-même du dossier et un nouveau commissaire est désigné, qui rencontre les parties à la fin août. Les avocats patronaux demandent encore une remise, qui leur est encore accordée, et le dossier sera repris à zéro, au début de décembre seulement, presqu'un an après le dépôt de la requête d'accréditation.

Sogidès contre-attaque

L'employeur, entretemps,

profite de ces délais pour tenter «d'éliminer le danger à sa source». Le vendredi précédant la première audition, en mars, le grand patron de Sogidès fait un voyage spécial sur l'autoroute 20 pour effectuer une tournée des huit librairies concernées, où il rencontre les employé-es pour leur demander, sur un ton plutôt intimidant, qu'est-ce qui pourrait être fait pour améliorer les communications entre l'employeur et ses salariés. Des moyens pour améliorer la communication, l'employeur allait en trouver en effet. Le 10 juin, une semaine avant l'audition, il annonce la vente de la succursale Fleur de Lys, une librairie située dans un centre commercial de Québec où, ô surprise, travaillent le président et le trésorier du syndicat, Louis Breault et Jean-Yves Gobeil. Le nouveau propriétaire, une ancienne cadre de l'entreprise, ne retient pas les services des deux officiers du syndicat en invoquant le prétexte que leur travail peut être accompli par d'autres, tout comme ceux de l'assistante-gérante de la succursale, Louise Samson. Elle embauche plutôt des membres de sa famille. Les conditions de



Louise Samson

travail sont modifiées à la baisse: perte des assurances collectives, perte des congés de maladie, des commissions sur les ventes et des escomptes sur les achats.

Tant qu'à améliorer les communications avec les employés, pourquoi lésiner! Une semaine plus tard, deux jours avant l'audition, Sogidès annonce la vente d'une seconde librairie, celle de Lévis, cette fois, où, re-surprise, travaille une des principales militantes et vice-présidente du syndicat, Sylvie Laliberté. Encore là, la manoeuvre ne s'enferme pas dans les subtilités. Le preneur est encore un ancien cadre, qui avait pourtant été congédié par Sogidès et n'est pas réputé pour l'ampleur de sa fortune personnelle. La seule personne dont on ne retient plus les services, c'est Sylvie Laliberté.

La persévérance

Toutes ces manigances n'ont pas découragé les travailleuses et les travailleurs des librairies Garneau, qui sont toujours autant, sinon plus déterminés à obtenir leur reconnaissance syndicale, comme en attestent les témoignages des membres du comité d'organisation que *Nouvelles CSN* a rencontrés.

Sogidès, c'est une entreprise familiale qui distribue des livres pour une valeur de \$100 millions. Fondée en 1967, elle appartient à la famille de Pierre Léspérance. Sogidès contrôle l'Agence de distribution populaire, qui fournit la plupart des librairies. Plusieurs maisons d'édition figurent à son organigramme, dont les Éditions VLB. L'implication de Sogidès dans les librairies est récente et remonte au début des années 90. Après avoir acheté les librairies Garneau, elle a acquis d'autres librairies à Montréal, Chicoutimi, et ailleurs en province, auxquelles elle a donné la bannière déjà connue de Librairie Garneau.

Louis Breault, président



«J'étais étudiant en droit et c'était au départ un travail de fin de semaine. J'ai signé ma carte le 3 mars car il

fallait faire quelque chose contre les rétrogradations, l'arbitraire et la précarité dans laquelle on maintient les employés. C'est difficile d'attendre aussi longtemps, surtout face à la lenteur des procédures, mais la mauvaise foi de l'employeur et ses coups bas ont contribué à convaincre davantage les gens. Le 24 juin, on a manifesté devant la librairie de la rue de la Fabrique, la maison-mère, en quelque sorte. Puis on a distribué des tracts pendant le Salon du livre de Québec, en octobre. Ça a dérangé l'employeur, au point qu'il a pris des recours pour nous en empêcher.»

Sylvie Laliberté, vice-présidente



«Il y a quelques années, nous avons pensé nous syndiquer, mais nous étions trop craintives

pour mener nos démarches jusqu'au bout. Aujourd'hui, il faut aller jusqu'au bout. Ça fait huit ans que je travaille chez Garneau. J'ai commencé sous l'ancienne administration, avant Sogidès. Or, je ne gagne que \$7,89 l'heure. Les salaires, chez Garneau, c'est \$6,50 l'heure pour les temps partiel et \$7,00 l'heure pour les réguliers. Ils ont même été obligés de les rajuster pour tenir compte de la récente hausse du salaire minimum.»

Jean-Yves Gobeil, trésorier



«Moi, c'est le favoritisme qui a libre cours dans la gestion du personnel qui m'a le plus motivé. J'ai vu

mon salaire baisser de \$6,50 à \$6,16 avec commission, alors qu'on a engagé un nouveau à \$6,50, avec commission. Avant d'être congédié, j'étais le plus ancien de la succursale et le plus bas salarié. Il faut aussi que le public sache que ce n'est pas un travail de tout repos, comme ça peut en avoir l'air.»

Michèle Blais, secrétaire



«Je travaille à la succursale des Galeries de la Capitale. On a été parmi les premiers à nous impliquer dans la

démarche parce que nous désirons un minimum de sécurité d'emploi, des conditions de travail décentes. On veut que notre travail soit valorisé. Les gens sont déterminés à poursuivre la démarche jusqu'au bout.»

Librairie

Garneau

La CSN exige un changement de cap

Thérèse Jean

Pour en finir avec le prétexte de la «dette publique» invoqué depuis 10 ans par les néo-libéraux pour saccager nos outils collectifs et couper partout, la CSN a présenté en conférence de presse à Québec, le 22 novembre, un train de mesures visant à apporter des solutions à la fois temporaires et permanentes. «Le problème n'en est pas un de convention collective dans le secteur public. C'est un problème de société. Il est injuste de vouloir à nouveau faire porter tout le poids de la solution sur le dos de ces travailleuses et travailleurs», a soutenu Gérald Larose.

Afin de préserver une reprise de l'emploi et son maintien dans le secteur public et parapublic ainsi que les services sociaux et de santé, de l'éducation et les programmes sociaux, la CSN a demandé que, dans le cadre de la préparation du prochain budget, Québec change de cap. La cen-

trale a donc mis en débat une approche globale qui permet au gouvernement de hausser ses revenus.

«Les sommets de mars et d'octobre ne donnent pas au gouvernement le mandat de n'agir que sur les dépenses. Il faut aussi une intervention vigoureuse du côté des revenus et

de l'emploi», a répété le président de la CSN.

«Il faut construire un pont, le temps, comme société, de se refaire une santé financière pour pouvoir, par une reprise de l'emploi, asseoir sur une base durable les revenus dont l'État a besoin pour assumer ses grandes missions», a-t-il soutenu.

Ce dernier a mis de l'avant des mesures réalistes qui satisfont aux critères d'équité et de

solidarité dans l'atteinte de l'objectif d'un déficit zéro et d'une reprise de l'emploi.

Cette approche pourrait générer des revenus additionnels de près de \$3 milliards. Tous les secteurs sont mis à contribution, selon la capacité de payer de chacun. Elle prend l'exacte mesure de la marge de manœuvre qui est disponible.

La confection du prochain budget du Québec nous ramène à une dure réalité: personne ne peut se défilier de ses responsabilités, au risque de voir s'écrouler tout l'édifice social collectif qui a assuré l'essor du Québec. «Nous invitons tous les groupes à contribuer, à la mesure de leurs moyens, à une «corvée revenus» qui nous permettra de mettre fin à la destruction en cours de nos services publics», a dit Gérald Larose.

La proposition en chiffres

- **Réduction des dépenses fiscales: \$689 millions.** Réduire plusieurs avantages fiscaux s'appliquant aux plus fortunés.
- **Travail au noir, évasion fiscale: \$350 millions.** Les pertes sont évaluées à \$1,9 milliard. \$763 millions ont été récupérés en deux ans.
- **Institutions financières: \$200 millions.** Le secteur financier a enregistré des profits plantureux. Une surtaxe de 10% rapporterait \$157 millions, en maintenant le taux de rendement après impôts au-dessus de 10%.
- **Transfert aux clientèles: \$150 millions.** Nouveaux revenus de tarifications diverses.
- **Impôt progressif: \$120 millions.** Au-delà d'un revenu imposable de \$60,000, hausses graduelles jusqu'à \$200,000 et plus.
- **Fonds de retraite: \$700 millions.** Prudemment, puisqu'il s'agit de la sécurité financière de milliers de contribuables, on peut mettre à contribution les caisses de retraite par une surtaxe de 0.5% sur deux ans. La valeur des caisses atteignait \$128 milliards en 1995.
- **Taux d'intérêt: \$225 millions.** Une réduction moyenne de 1,33% du taux réduit les dépenses.
- **Dépenses gouvernementales: \$250 millions.** Sur un budget de dépenses de \$40 milliards, le gouvernement peut réduire ses coûts administratifs de 0.6% sans affecter son fonctionnement.
- **Transfert social canadien:** l'approche globale que préconise la CSN génère des revenus de \$2,684 milliards. S'ajoute, à son niveau actuel de \$700 millions, le transfert social canadien. En moins de vingt ans, ces transferts sont passés de 30% des revenus à 13,2%, un manque à gagner cumulatif de \$32 milliards. Une offensive politique intense s'impose pour récupérer davantage, d'autant plus que le déficit fédéral a baissé de \$4 milliards de plus que prévu.



20,000 personnes dans la rue

En l'espace de trois jours, une mobilisation extraordinaire a été levée. Les membres de la CSN ont été plus de 5,000 à se rendre à Québec pour manifester devant le Centre des congrès, où était réuni le Congrès du Parti québécois. Chaudement accueilli par les 20,000 manifestants, le président de la CSN, Gérald Larose, a été on ne peut plus clair: «Si on ne trouve pas l'argent qu'il faut dans les poches pleines, ce ne sont pas les poches vides qui vont payer. Il y a eu 1982, 1991, 1992 et 1993, pas question qu'il y ait 1996. Si on ne trouve pas de solution dans la grosse gang, ce n'est certes pas la petite gang qui sera cette solution. Il n'y a pas de problème de conventions collectives; il y a un problème de finances publiques. On veut une solution globale parce qu'on ne veut pas être une solution partielle.» Cette manifestation intersyndicale, organisée avec les conseils centraux de Québec-Chaudière-Appalaches et du Coeur du Québec, était le coup d'envoi au plan de mobilisation qui se met en place dans les syndicats CSN de la santé et des services sociaux, de l'éducation et dans les organismes gouvernementaux.

Monique Dauphiné

Quand les sentiers du partage conduisent au syndicalisme

Les 24 membres du syndicat qu'elle préside sont de huit ethnies différentes!



La famille de Monique Dauphiné vivait plus que modestement dans le village de Petite Rivière, en Haïti. Pas d'électricité ni d'eau courante. Le père était pêcheur et cultivateur.

À cinq ans, Monique allait à l'école des Soeurs. Un privilège!, dit-elle. Même si ça représentait une heure de marche. C'était une école d'État, mais il fallait payer les livres et l'uniforme. Les parents se privaient.

Plus tard, sa mère déménagea à Ville des Cayes avec les sept enfants, pour leur permettre de poursuivre leurs études. Le père, lui, demeura à Petite Rivière, d'où il envoyait à sa famille les fruits de ses récoltes.

C'était difficile. On ne mangeait pas toujours à sa faim. Monique étudiait chez les soeurs de Sainte-Anne, une communauté québécoise installée là-bas. Elle s'attacha beaucoup à deux religieuses qui l'aidaient financièrement. «*J'ai pu connaître et aimer le Québec avant même d'y venir!*», dit-elle.

Elle s'inscrivit ensuite à un cours d'art culinaire, de couture et de broderie chez les soeurs de l'Immaculée-Conception, une autre communauté québécoise.

Tout partager

Puis elle commença à travailler comme gouvernante dans un hôtel, et s'empressa de partager ses maigres revenus avec sa famille. «*C'était naturel, chez nous, le partage. On avait eu de la misère ensemble. Alors, sitôt qu'un d'entre nous avait quelque revenu, ne serait-ce que*



Lucie Laurin

Venue en visite pour deux mois, Monique Dauphiné est «tombée en amour» avec le Québec et n'a plus voulu regagner son pays de soleil et de palmiers. Monique n'aime rien tant que la neige...

Et puis, le Québec, c'est le coin le plus tranquille de la planète et les Québécois, un peuple de grand coeur, dit-elle.

dix sous, il achetait un pain et le partageait avec tous les autres», explique-t-elle.

Plus tard, installée au Québec, elle enverra en Haïti une partie de son modeste salaire pour permettre à ses frères et soeurs d'aller à l'école. Puis elle les aidera à immigrer ici, à terminer leurs études, à trouver un emploi. «*Le Québec, c'est un beau pays qui offre beaucoup. Mais on ne vient pas d'Haïti pour être à la charge de l'État. Il faut travailler!*», dit-elle.

C'est en 1971 que Monique Dauphiné est arrivée ici, à l'invitation de trois touristes qué-

bécois qui avaient fort apprécié son accueil à l'hôtel où elle était gouvernante. Le couple qui l'hébergea à Saint-Jean sur Richelieu la traita comme sa fille. Elle y demeura jusqu'à son mariage. Durant la décennie qui suivit, elle dénicha un emploi à \$1.20 l'heure dans une manufacture, retourna à l'école, mit deux filles au monde, travailla dans un bureau de poste, puis atterrit à l'hôtel La Citadelle comme femme de chambre, à \$8.00 l'heure, syndiquée au Local 31 de l'Union des employés d'hôtels, restaurants et bars de la FTQ.

Jusqu'à ce qu'on lui propose

un poste à l'hôtel Lord Berri, qui venait d'ouvrir ses portes. Salaire: \$6.00 l'heure. «*Ça prenait un syndicat! J'ai proposé le Local 31, c'est le seul que je connaissais*», dit-elle.

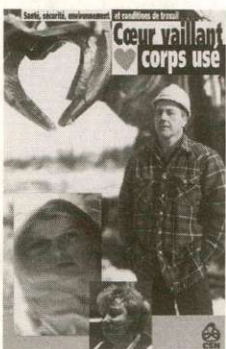
Quel syndicat!

Mais elle eut tôt fait de le regretter. Quel syndicat! «*Le représentant syndical faisait semblant de se chamailler avec le boss. Mais par en arrière, tout était arrangé d'avance avec lui, dans notre dos. Les quelques travailleurs de l'hôtel gagnaient plus que les femmes, qui étaient largement majoritaires et réclamaient la parité*», raconte Monique Dauphiné.

Quand l'employeur eut vent qu'elle cherchait une autre centrale syndicale, il tenta de la dissuader d'opter pour la CSN. «*Ça m'a ouvert les yeux*», déclare-t-elle. Forte de l'appui de la majorité des travailleuses, elle entreprit des démarches et en décembre 1992, le syndicat de l'hôtel Lord Berri recevait son accréditation CSN.

Ce n'est pas une mince tâche que celle de présider ce syndicat de huit ethnies et 24 membres dont les trois-quarts sont anglophones. «*Je m'arrange pour passer mes messages*», dit Monique Dauphiné. Apparemment, elle y réussit fort bien: au terme d'une négociation difficile, les syndiquées ont obtenu une convention collective qui a protégé leur emploi lorsque l'hôtel a été vendu, en 1995.





BONNE NOUVELLE!

Une subvention assez substantielle de la CSST a permis de réduire le prix de vente du livre «Coeur vaillant, corps usé» de \$15 à \$5.

Rappelons que les services de l'information, de la formation et de santé-sécurité-environnement ont été associés à cette publication qui présente une nouvelle façon de parler de santé-sécurité. On peut y lire des témoignages émouvants de travailleuses et de travailleurs de différents secteurs aux prises avec ces problèmes dans leur milieu de travail. Mais aussi, en seconde partie, des solutions simples et originales trouvées par divers syndicats.

Ce livre est disponible au Service de la documentation de la CSN: 1601, avenue de Lorimier, Montréal (Québec), H2K 4M5. Tél: (514) 598-2151.

APRÈS UN AN DE GRÈVE

RÈGLEMENT AU CAMPUS BEL ÂGE

Après un an de grève, les employées du Campus Bel Âge, un centre d'accueil privé de Jonquière, ont accepté les termes d'une convention collective à la suite d'un sprint de négociation mené les 10 et 11 novembre en présence du coordonnateur des services à la FAS, Michel Forget.

«On va les toffer le temps qu'il faudra», avaient-elles confié à *Nouvelles CSN* en janvier dernier.

La plupart de leurs objectifs ont été atteints. Ainsi, des heures minimales ont été garanties

aux employées à temps partiel; l'employeur ne pourra plus jouer avec les heures. Les heures de travail seront dorénavant conventionnées, ce qui signifie qu'elles ne pourront être modifiées avant un préavis de sept jours et une rencontre avec le syndicat. De nouvelles dispositions garantissent des heures de travail. Ainsi, pour les six premiers mois, 172 heures sont garanties au lieu de 125. Pour la suite, ce sont 136 heures qui le sont, sur la base d'un taux d'occupation de 34 logements.

Pas plus de deux cadres ne pourront être au



Les travailleuses du centre d'accueil Campus Bel Âge, sur la ligne de piquetage il y a un an.

travail par période de 24 heures. Un protocole de retour au travail a été signé et sept des huit employées ont accepté l'entente. M.R.



Pour une 13^e année consécutive, la CSN tient sa *Campagne de paniers de Noël*, paniers qui agrémenteront les Fêtes de nos membres en conflit de travail.

Mode de contribution volontaire:

- 1 - Syndicat de moins de 100 membres: \$50
- 2 - \$50 additionnels par tranche de 100 membres
- 3 - Les dons se font par intercaisse à la Caisse d'économie des syndicats nationaux de Montréal, au compte *Solidarité Paniers de Noël*, transit 92279, folio 11862.

AMIANTE

Coalition syndicale

La Fédération de la métallurgie de la CSN et la Centrale des syndicats démocratique (CSD) ont décidé de former une coalition dans le but de contrer les effets négatifs du bannissement des produits contenant de l'amiante par la France à partir de janvier 1997. D'ailleurs, le président de la fédération, Alain Lampron, les représentants syndicaux d'Opérations B.C. et du personnel de bureau et de technique de Lab Chrysotile (FM-CSN) à Thetford-Mines, ainsi que ceux de la CSD chez J.M. Asbestos, à Asbestos, doivent rencontrer un conseiller du cabinet du vice-premier ministre et ministre de l'Économie et des Finances, Bernard Landry, dans la semaine du 25 novembre. La rencontre revêt un caractère important parce que le ministre Landry doit se rendre en France prochainement. Les deux organisations syndicales unissent leurs forces afin de travailler ensemble à dynamiser et à relancer l'industrie de l'amiante. Elles comptent donc oeuvrer à convaincre qu'une utilisation sécuritaire des produits de l'amiante, ça existe! La Fédération de la métallurgie de la CSN représente quelque 385 syndiqué-es à Thetford-Mines. La CSD en regroupe 575 à Asbestos. M.C.



Alain Lampron

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



À l'hôtel des Gouverneurs Place-Dupuis, les 160 employé-es sont en grève depuis le 29 juillet. Le 25 octobre, ils ont voté à 93% en faveur de la recommandation globale du conciliateur du ministère du Travail. Les négociations achoppent sur la rémunération de la demi-heure de repas et la création de postes de cadres.

HÔTELLERIE: MAINTENANT DIX-HUIT RÈGLEMENTS

La grève amorcée le 4 août est terminée à l'hôtel Radisson-Gouverneurs de Montréal: le protocole de retour au travail a été signé le 7 novembre. Le nouveau contrat de travail des 250 employé-es est d'une durée de trois ans et il inclut une entente civile prévoyant le transfert de l'accréditation syndicale et de la convention collective en cas de changements administratifs ou de la vente de l'hôtel. Les syndiqués ont réussi à colmater les trous de l'article 45 du Code du travail en matière de transfert des droits syndicaux à la suite de changements dans l'entreprise. La nouvelle convention accorde des augmentations de salaire totalisant 2% pour les gens à pourboire et 4% pour les autres. Ce contrat protège également l'emploi des syndiqués contre le recours à la sous-traitance. Les préposées aux chambres ont atteint leur objectif: des modalités conduisant à une diminution de leur charge de travail.

TROIS NOUVELLES ENTENTES

Les 30 syndiqué-es de l'hôtel Quality Inn ont voté à l'unanimité en faveur de leur tout premier contrat de travail, le 16 novembre. Il est d'une durée de trois ans et les employés verront leur salaire, variant de \$9 à \$10.05 l'heure, passer à \$10.50 l'heure à la fin de la convention. Ces nouveaux syndiqués sont particulièrement heureux d'avoir mis de l'ordre dans l'horaire de travail et d'avoir pu négocier le rappel au travail dans le respect de l'ancienneté.

C'est aussi à l'unanimité que les 50 employé-es de l'Auberge Wandlyn à Montréal ont accepté les résultats des négociations, le 6 novembre. Pour une convention collective de trois ans, ils toucheront des hausses de salaire totalisant 6%. Ils ont aussi réussi à faciliter le passage du statut d'employé à temps partiel à celui à temps régulier.

En octobre, les 130 syndiqué-es de l'hôtel Delta et du Centre des congrès de Sherbrooke ont voté dans une proportion de 64,8% pour une convention collective de trois ans comprenant des augmentations de salaire totalisant 6%. L'employeur verra sa contribution au REÉR passer de 1 à 2% à la fin de la convention. Celle-ci prévoit des clauses rendant plus facile l'accès au statut d'employé régulier et à temps partiel.

Ces ententes portent à 18 le nombre d'accords survenus dans le cadre des négociations coordonnées par la Fédération du commerce de la CSN dans l'hôtellerie.

M.C.

UN BOYCOTT CONTRE LA GUÉRILLA JURIDIQUE DE MÉTRO-RICHELIEU

«Le groupe des Épiciers Unis Métro-Richelieu abuse des tribunaux. Depuis quatre ans et demi, cet employeur se sert des tribunaux non pas dans la poursuite d'objectifs de justice, mais plutôt comme une «arme» pour empêcher des camionneurs, des travailleurs d'entrepôt et d'imprimerie d'obtenir réparation de leur droits et de retrouver leurs emplois.»

C'est ce que le président de la CSN, Gérald Larose, a déclaré en conférence de presse, le 20 novembre, en lançant du même coup une campagne de boycottage des marchands Épiciers Unis Métro-Richelieu desservis par le Centre de distribution Mérite 1 de Rivière-des-Prairies. Le boycottage vise les épiciers de l'Estrie, de Lanaudière, des Laurentides, de l'Outaouais, de Montréal et de la Montérégie. Le thème de la campagne de boycottage: «Pas d'emplois, pas de marché! — Boycottons les épiciers Métro, Richelieu et Super-C.»

Dans un jugement unanime, la Cour d'appel du Québec a constaté, en juin dernier, la légalité et la justesse de la décision d'un arbitre stipulant que la «vente» du secteur transport de Montréal de Métro-Richelieu à trois transporteurs, en février 1993, était illégale. La Cour a aussi confirmé que les démissions de chauffeurs obtenues par Métro-Ri-



Manifestation des travailleurs illégalement congédiés par Métro-Richelieu, à l'été 96.

chelieu étaient invalides et contraires à la convention collective. En juillet, un arbitre de grief a conclu que la fermeture de l'imprimerie, en août 1992, était illégale. Donner les emplois de 150 chauffeurs de camion et d'une vingtaine de travailleurs de l'imprimerie en sous-traitance est contraire à la convention collective signée par les parties, ont statué la Cour et l'arbitre.

Métro-Richelieu ne démord pas et poursuit sa guérilla juridique. Ainsi, en décembre 1994, quelques mois après la décision de l'arbitre, les marchands desservis par le

Centre Mérite 1 ont créé le BTMMR, lequel prend «supposément» en charge le transport des marchandises de Mérite 1. Le BTMMR fait appel aux mêmes transporteurs que ceux à qui Épiciers Unis Métro-Richelieu avait confié illégalement le transport en sous-traitance.

Métro-Richelieu a demandé à la Cour suprême la permission d'en appeler du jugement de la Cour d'appel de juin 1996 sur le transport. Le 13 novembre, Métro-Richelieu a obtenu un sursis d'exécution de la décision de la Cour d'appel.

M.C.

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES TOLÉRANCE ZÉRO

Le 6 décembre 1996, nous commémorons pour la septième année un triste anniversaire, celui de la tuerie à l'École polytechnique de Montréal. La mort tragique de quatorze jeunes femmes, le 6 décembre 1989, hante notre mémoire et nous rappelle la nécessaire vigilance à exercer pour lutter contre la violence faite aux femmes.

Cette année encore, vous êtes invité-es à porter le brassard ou le ruban blanc comme geste de protestation. Tous les gestes comptent et c'est l'addition de ceux-ci qui contribuera à enrayer ce fléau.

COLLECTE DE VIVRES POUR LES SIDÉENS

Cette année encore, à l'occasion de la journée mondiale du SIDA, le 1^{er} décembre, chacun est invité à participer à la collecte de denrées non périssables et/ou de dons

qui seront remis à la maison Amaryllis et à la maison Plein-coeur, qui hébergent des femmes et des hommes atteints du SIDA.

Les dons pourront

être envoyés ou déposés à l'entrée principale du siège social de la CSN, 1601 ave de Lorimier, à Montréal. Pour information: Carl Béchar, Comité SIDA, 514-598-2021.



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

1. Dans quelle phrase le mot initié est-il correctement employé?

a) Tout comme il l'avait fait en 1982, le gouvernement québécois a initié la dévalorisation des conditions de travail et de salaire des employé-es de l'État.

b) Le patronat québécois a rapidement initié le nouveau premier ministre aux véritables priorités que doit avoir le gouvernement.

RÉPONSE: b)

On peut initier quelqu'un à quelque chose, mais on ne peut initier quelque chose. Dans ce sens, il faut plutôt dire *commencer, entreprendre, entamer*.

2. Corrigez la phrase suivante:

Jusqu'à date, le ministre du Travail Matthias Rioux n'a pas impressionné la CSN par son jugement ni par ses initiatives.

RÉPONSE: Jusqu'à présent, jusqu'à maintenant, etc. Le reste de la phrase est malheureusement exact.

3. Si, d'aventure, une femme venait à diriger quelque chose, dirait-on qu'elle est directrice ou directrice?

RÉPONSE: directrice.

4. Peut-on dire du dernier lieutenant-gouverneur du Québec qu'il est passé dû?

RÉPONSE: Non, c'est un anglicisme, mais on peut dire qu'il a duré trop longtemps.

5. Peut-on dire que le ministre Bernard Landry s'est mérité un prix ou un trophée?

RÉPONSE: Non, mais il mériterait de perdre ses prochaines élections.

On ne se mérite pas un prix; on le gagne, on le remporte, on le reçoit, on l'obtient. Mériter signifie être en droit d'obtenir quelque chose. On peut ainsi mériter un prix sans jamais l'obtenir.

6. Doit-on dire qu'on assigne ou qu'on affecte quelqu'un à un travail?

RÉPONSE: On affecte quelqu'un à un travail, mais on assigne un travail à quelqu'un. Par exemple, les employeurs prétendent souvent qu'ils affectent les accidenté-es du travail à des travaux légers, mais en réalité, ils leur assignent la même tâche qu'avant.

L.L.

FAITES LIRE
nouvelles csn

INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE À QUI PROFITE LE CRIME?

Des associations syndicales et une corporation de concessionnaires d'automobiles ont formellement demandé au gouvernement du Québec de retirer son projet modifiant les décrets de l'industrie de l'automobile et les horaires de travail en vigueur dans ce secteur. Le 7 novembre, le président de la Fédération de la métallurgie de la CSN, Alain Lampron, des représentants de la CSD, des TCA et de la Corporation des concessionnaires d'automobiles ont soumis au ministre Bernard Landry un document soulignant leurs fortes réserves.

Déposée le 3 juillet dernier, la requête en modification des horaires de travail prévus dans les décrets entraînerait une déréglementation de la semaine normale de travail dans huit régions. Alors que la semaine régulière de travail chez les concessionnaires et les garages régis par ces décrets est habituellement du lundi au vendredi, les projets du gouvernement

étendraient celle-ci à la fin de semaine, 24 heures par jour.

Baisse de salaire, déqualification professionnelle, difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle, précarisation de l'emploi, prolifération du travail au noir, etc : voilà autant de phénomènes qui accompagneront une telle modification des horaires de travail, estiment les organisations syndicales. Ici, c'est une augmentation de la semaine normale de travail, donc sans obligation de payer le taux prévu en temps supplémentaire. Là, c'est une augmentation de 30 minutes de la journée normale de travail.

L'entretien et la réparation d'automobiles la fin de semaine favoriseront aussi l'essor du travail précaire et du travail au noir. Selon la Fédération de la métallurgie, «ceux qui actuellement travaillent les samedis et les dimanches, ce sont ceux qui travaillent au noir, ce sont les mécaniciens qui échappent au

décret en effectuant pendant les week-ends des réparations dans leur garage de fond de cour.»

Alors, «à qui profite le crime?» Les organisations syndicales et la corporation de concessionnaires craignent que les projets du gouvernement ne profitent au lobby des grandes chaînes de magasins (A.I.A., Canadian Tire, etc) désireuses d'augmenter leurs profits. Pour celles-ci, les coûts supplémentaires pour opérer les fins de semaine seraient moindres, puisque leurs magasins sont déjà ouverts les samedis et dimanches.

Nous demandons au gouvernement de laisser au Comité paritaire de l'automobile (CPA) le soin de négocier ce qui concerne l'industrie de l'automobile et, par exemple, de discuter de l'opportunité d'ouvrir des garages faisant l'entretien et la réparation de véhicules lourds la fin de semaine. Mais avec plus de surveillants: histoire que des fins finauds n'évitent pas l'élastique. M.C.

DÉJUDICIARISATION À LA CSST

«UNE OPÉRATION COSMÉTIQUE»

«De la poudre aux yeux, une opération cosmétique», c'est ainsi que le vice-président de la CSN, Marc Laviolette, a qualifié le projet de loi no 79 du ministre du Travail Matthias Rioux sur la déjudiciarisation à la CSST. Le ministre élimine les bureaux de révision et crée un nouveau tribunal pour remplacer la CALP: la Commission des lésions professionnelles, qui sera paritaire et relèvera du ministère du Travail. «Le paritarisme aura pour effet d'alourdir cette instance, a commenté le vice-président. Et le fait d'assujettir la CALP au ministère du Travail n'offre pas toutes les garan-

ties d'impartialité.» La CALP relevait du ministère de la Justice.

Mais ce qui a le plus indigné la CSN, c'est que le projet de loi laisse intact ce qui est le plus judiciarisé: le processus d'évaluation médicale. Il vient même ajouter à sa complexité en prévoyant d'autres délais qui seront parfois impossibles à respecter. «Mais le patronat tient à ce processus, car il permet de contester à l'infini les réclamations des victimes et de les décourager», a expliqué Marc Laviolette.

La CSN a réclamé une commission parlementaire.

L.L.

Clinique de sang ANNUELLE du RETAQ

Cette année encore, le Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec (RETAQ) organise une clinique de sang en collaboration avec Urgences Santé. Et de nouveau, grâce au commanditaire habituel de l'événement, Compucentre Greenfield Park (514-672-0020), les donateurs pourront participer au tirage d'un ordinateur IBM Aptiva Multimedia, cadencé à 120mhz, avec écran couleur 14", 16 megs de mémoire vive, disque rigide 1 gigaoctets, lecteur Cd-rom 4x et fax-modem 28.8. UNE VALEUR DE \$2,500.

JEUDI LE 5 DÉCEMBRE 1996
URGENCES SANTÉ RÉGION CENTRE
5955 DE GASPÉ
 (AU SUD DE BELLECHASSE, MÉTRO ROSEMONT)
DE 11 À 18 HEURES



GRÈVE DES RADIOLOGISTES

UN GESTE IMMORAL ET MÉPRISANT

La décision des médecins radiologistes du Québec de faire la grève est immorale et méprisante pour l'ensemble de la population, dénonce le Secteur professionnel des technologies médicales de la CSN. Selon le SPTM, cette grève aura des impacts négatifs sur la population qui devra se diriger vers les hôpitaux, faute de services dans les cliniques à partir de la mi-décembre, accentuant ainsi l'engorgement des salles d'urgence.

«Dans le contexte actuel où les employé-es de l'État subissent les effets des compressions budgétaires, les radiologistes font preuve d'un égocentrisme à toute épreuve», a déclaré le vice-président du SPTM-CSN, Johanne Gravel.

Alors que les syndiqués sont confrontés à la volonté gouvernementale de réduire les coûts de la main-d'oeuvre de 5%, les radiologistes refusent une diminution de 3% de leur plafond salarial, estimé à \$255,000 dollars par année. Il faut dire de plus que la très grande majorité des radiologistes gagnent beaucoup plus que

ce montant, puisqu'ils gèrent également des cliniques privées.

«Nous constatons, encore une fois, que c'est le pouvoir des médecins qui règne en maître dans le réseau de la santé au Québec, a poursuivi Johanne

Gravel. *Il faut se rendre à l'évidence, le gouvernement refuse de s'attaquer à cette caste privilégiée que constituent les médecins. En raison du mode de rémunération à l'acte dont ils jouissent, ces derniers sont en grande par-*

tie responsables de la croissance du budget de la santé et des services sociaux. Avant de s'attaquer aux syndiqué-es, le gouvernement devrait instaurer le salariat chez les médecins.» L.-S.H.

COMMENT ATTEINDRE AU SUBLIME

Décidément, Pierre Vadeboncoeur a le sens de la formule quand il s'agit de choisir les titres de ses livres. De *L'autorité du peuple* à *Indépendances*, des *Deux royaumes* au *Bonheur excessif* en passant par *Un génocide en douce*, *To be or not to be* et jusqu'à sa dernière livraison, *Vivement un autre siècle*, ce grand essayiste québécois, celui à la prose la plus classique et la plus épurée peut-être, n'a de cesse de nous étonner.

Conseiller syndical à la CSN de 1950 à 1975, le coeur et la raison toujours ancrés à gauche, ses textes polémiques et ses analyses politiques ont éclairé nombre de lecteurs, auxquels ils ont su redonner parfois de l'espoir, souvent de l'argumentation, toujours du plaisir.



Dès le premier regard, j'étais gagné.

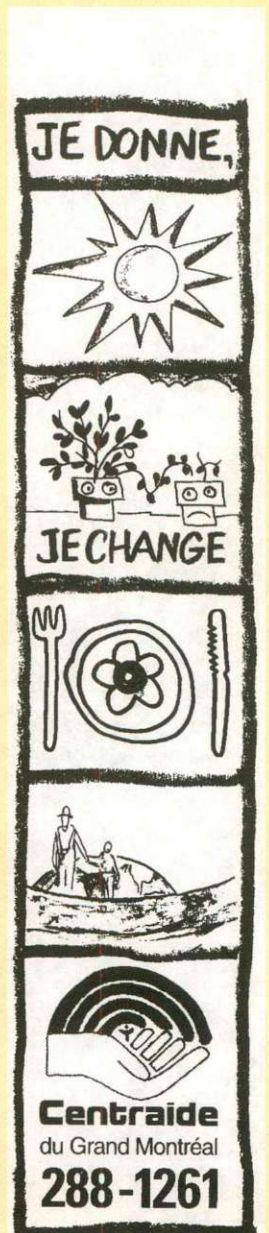
Lui qui a négocié dans le vêtement, dans le textile, dans la métallurgie, dans le secteur public, et qui s'est impliqué dans l'action politique syndicale sous la présidence de Marcel Pepin, est aujourd'hui de plus en plus attiré par l'art et son sens profond, pour ne pas dire sacré.

Son dernier ouvrage, magnifique réalisation de

la maison d'édition Belarmin, présente 35 textes, dont plusieurs inédits, qui constituent des réflexions sur différentes oeuvres. Avec une grande sensibilité, toujours retenue, qui lui sert de sismographe, Pierre Vadeboncoeur transpose ses coups de coeur, prenant prétexte aussi bien d'une pente de ski illuminée à Saint-Sauveur — *Une beauté a donc été créée là* —, que d'une humble statue de la Vierge dans la campagne bretonne — *Dès le premier regard, j'étais gagné. D'une certaine façon, je ne continuerais pas mon chemin. Ce que je venais de voir continuerait de me retenir.*

À l'approche des Fêtes, quelle excellente idée de cadeau que ce beau livre.

M.R.





Monsieur l'ÉPICIER:

Les tribunaux ont tranché:

METRO-RICHELIEU
doit nous rendre nos emplois
dans le transport et l'imprimerie.



Pas d'emplois, pas de marché!



Boycottons

Lire l'article
en page 13

les ÉPICIERS METRO,
RICHELIEU et SUPER-C