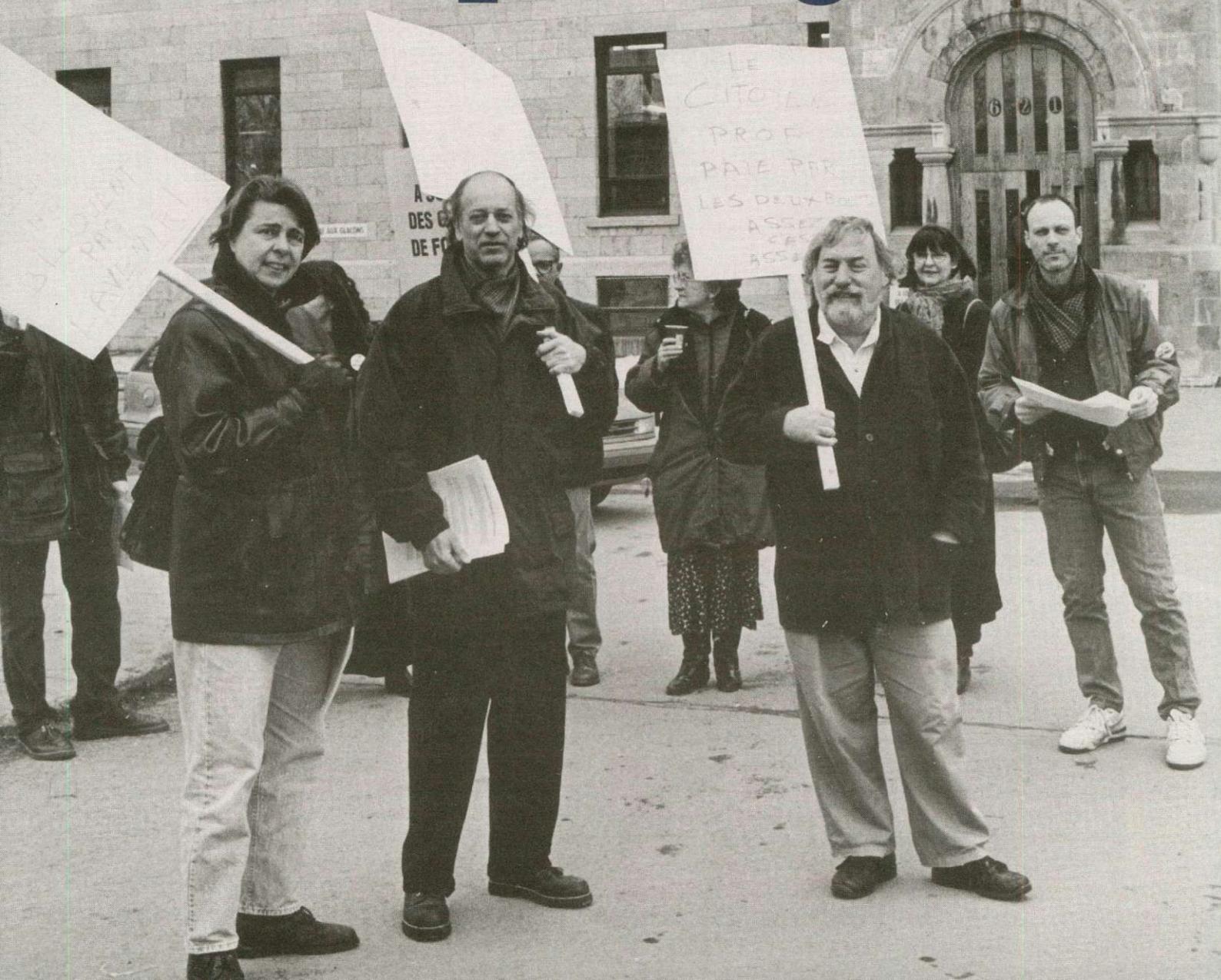


Pourquoi les profs de la FNEEQ n'ont pas réglé

Page 3



L'affaire Dollard

Ce qu'il était fier de lui, le Dollard dit des Ormeaux, tout juste avant de lancer sur les Iroquois son baril de poudre.

Mort de rire qu'il était.

Jacques Léonard, le président du Conseil du trésor, avait la même tête en annonçant sa dernière proposition au secteur public, le 6 mars.

Mort de rire, lui aussi.

Dollard se bidonnait à l'idée de voir ses ennemis éventrés par ce coup qui ne pouvait que leur être fatal.

Jacques Léonard et Lucien Bouchard sauraient le coup fumant qu'ils venaient de réaliser, plantant un coin dans les rangs syndiqués, entre ceux demeurant au travail dans des conditions de surcharge, ceux qui per-

dent leur emploi et les autres appelés à prendre une retraite nettement améliorée.

De Dollard, on sait ce qu'il advint.

À la suite de ce coup de force, réalisé non pas contre les forces du capital qui combattent encore et toujours son projet politique, mais contre les forces de progrès qui l'appuient, on peut deviner ce qu'il adviendra de ce parti qui, plus que n'importe quel autre pourtant, devrait avoir cuisant à la mémoire le souvenir de ce funeste soir de décembre 1982, quand furent adoptés à la sauvette les 50 000 pages de décrets régissant désormais les conditions de travail de 400 000 personnes.

Au gouvernement, on plaide le sens des responsabilités.

Mais on l'a à géométrie variable, le sens des responsabilités. Matamores devant les salariés et leurs organisations, mauviettes devant les banques, les maisons

de crédit et les financiers.

La litanie funèbre des lois spéciales qui noircit notre passé est révélatrice à cet égard: combien de fois ces lois d'urgence, adoptées soi-disant pour défendre la raison d'État, se sont-elles abattues sur des financiers véreux en grève de paiement d'impôt, sur des entreprises polluantes de façon irrémédiable terrains et cours d'eau, sur des filous patentés, des prévaricateurs, des escrocs



de haut vol, des reporteurs d'impôt compulsifs, des manipulateurs de fiducies familiales, des déménageurs de capitaux, des maîtres chanteurs à la fermeture? Combien de fois, hein?

Ne cherchez pas, c'est inutile. C'est sur celles et ceux qui enseignent aux enfants, qui prennent soin des malades, qui sont au service de leurs con-

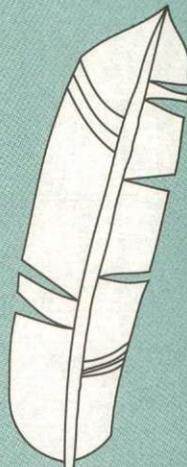
citoyens que s'exercent les biceps de l'État québécois depuis 30 ans.

Encore heureux que dans ce royaume de Pinocchio, une Charte de l'emploi ait été signée la larme à l'œil pas plus tard qu'au Sommet d'octobre. À quelle hécatombe avons-nous en effet échappé!

L'encre n'est pas sèche que Québec coupe au moins 15 000 postes, rendant d'autant plus haute à grimper la falaise des emplois qu'on s'est engagé à créer. Et que Desjardins, signataire de prestige par Claude Béland interposé, annonce la disparition de 5000 emplois.

La différence entre la méthode Harris et celle de Lucien Bouchard et de sa loi 104? Les deux amènent les travailleurs au plancher. Harris les achève d'une balle dans la tête. Lucien Bouchard les enterre sous des tonnes de fleurs, sous lesquelles ils suffoquent littéralement.

Au moins, ils partent en odeur de sainteté...



Michel Rioux

BILLET

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

Coordination
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux

Conception graphique
Jean Gladu

Mise en page informatique
Jean Gladu
Jean-Pierre Paré

Rédaction
Michel Crête
Louis-Serge Houle
Henri Jalbert
Thérèse Jean
Marc Laforge
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux
Claude St-Georges

Photographes
Alain Chagnon

Caricaturiste
Boris

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.

Pourquoi la FNEEQ n'a pas réglé

Louis-Serge Houle

On l'a dit et réécrit, la négociation dans le secteur public a été menée d'un bout à l'autre sous la menace d'une loi spéciale, finalement adoptée le 21 mars. Pas facile de tenter de s'entendre avec le gouvernement dans de telles conditions. La négociation devait viser la mise sur pied d'un programme de départs volontaires, par la bonification de la retraite et des mesures de départs assistés. Mais en cours de discussions, le gouvernement a invoqué «la rigidité des conventions collectives», une expression bien patronale, pour justifier leur réouverture.

Le respect des conventions collectives

On l'a répété aussi très souvent, il n'était absolument pas nécessaire de changer les règles convenues dans les conventions pour bonifier la retraite. Mais c'était quand même là l'objectif principal du gouvernement. «Il voulait profiter de la situation en plaçant les syndiqué-es devant le difficile choix de laisser tomber des acquis, qui constituent le cœur des conventions collectives, en échange de bonifications substantielles aux régimes de retraites, ou de refuser le tout», explique la vice-présidente de la CSN, Claudette Carbonneau.

Dans le secteur de la santé, où les demandes gouvernementales étaient importantes, une entente est intervenue sans qu'aucun des reculs majeurs exigés par le gouvernement n'en fasse partie. En bref, le gouvernement a reculé.

La qualité de l'enseignement

Du côté de l'éducation col-

légiale, l'histoire a été écrite différemment. Le gouvernement, avec à sa tête le premier ministre Bouchard et la ministre de l'Éducation Pauline Marois, a toujours maintenu des demandes élevées en s'attaquant à la tâche et aux lettres d'entente de garanties, des dispositions qui fixent le nombre d'enseignants en fonction du nombre d'étudiants. «Ce qu'ils recherchaient, c'était de transformer notre plancher d'emplois variable, qui assure un enseignement de qualité, en un plafond qui descend, peu importe le nombre d'étudiants», dénonce le président de la FNEEQ, Oliva Bouchard.

Mais ce n'est pas tout. «Le gouvernement voulait donner à chacune des directions de cégep la possibilité de gérer localement les compressions et d'établir à la pièce la tâche des enseignants. Nous estimions qu'une telle orientation aurait

eu pour effet de fractionner le réseau des cégeps en encourageant la compétition entre les établissements. Ce qui pourrait faire disparaître des programmes dans plusieurs régions, explique Oliva Bouchard. En acceptant ces exigences gouvernementales, nous aurions sacrifié des emplois et mis en péril la qualité de l'éducation. Et ça, il n'en était pas question.»

Des solutions

La pédagogie, aux yeux du gouvernement, ne relèverait-elle que d'une approche comptable? «Exactement, affirme le président de la FNEEQ, et il nous le prouve encore. Nous affirmons pour notre part qu'il existe, à portée de main, des solutions applicables aux structures mêmes du réseau, avec des

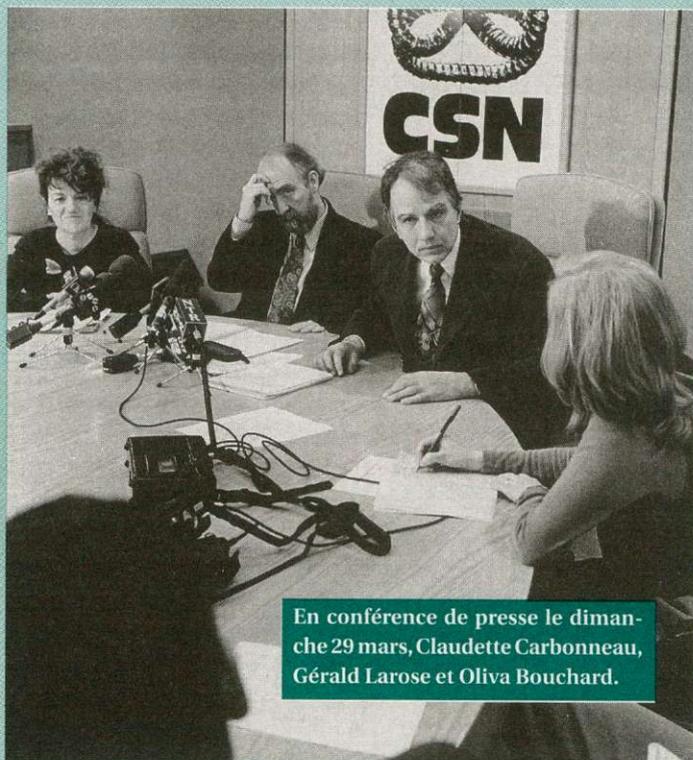
Avec son approche bêtement comptable, le gouvernement met en danger la qualité de l'enseignement au collégial. La FNEEQ lui propose d'autres solutions et tente de soustraire ses membres à l'application de la loi 104.

effets récurrents qui peuvent satisfaire les objectifs d'économie du gouvernement.»

Ainsi, la FNEEQ a démontré que la diminution prévue du nombre d'étudiants — 5% l'an prochain —, le contingentement de certains programmes (les soins infirmiers, par exemple), la diminution de la masse salariale grâce au remplacement des enseignants qui prendraient leur retraite par des plus jeunes situés au bas de l'échelle des salaires, l'introduction d'un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail, et le relèvement de la réussite scolaire, sont toutes des mesures qui entraîneraient des économies.

«Nous étions même prêts à des concessions salariales allant jusqu'à 3%, converties en congé sans solde, mais ce n'était pas encore assez pour ce gouvernement qui tenait à triturer notre convention collective, s'insurge Oliva Bouchard. Ses demandes n'avaient rien à voir avec la mise sur pied d'un programme de départs volontaires.»

Au cours des prochains jours, la FNEEQ relancera le gouvernement pour reprendre le chemin de la négociation et se soustraire à l'application de la loi 104. S'il n'y avait pas d'entente, cette loi prévoit la disparition de 425 postes dans les 32 cégeps syndiqués à la FNEEQ dès septembre prochain. Une mesure draconienne qui aurait des conséquences irréparables sur la qualité de l'enseignement.



En conférence de presse le dimanche 29 mars, Claudette Carbonneau, Gérald Larose et Oliva Bouchard.

Leçon de cafouillis à l'Assemblée nationale

On s'affaire maintenant à négocier l'exclusion de la loi 104 de tous les groupes qui ont eu la surprise d'apprendre, au lendemain de son adoption, qu'elle leur tombait sur la tête.

Maroussia Kishka

À la veille du congé de Pâques, les placiers et ouvrières de la Place des Arts, les syndiqués de Loto-Québec, les traversiers, les ambulanciers, le personnel de la RIO et ceux d'un bon nombre d'autres organismes péripublics ont pu aller dormir en paix. Quatre jours après que la CSN eut, la première, dénoncé l'inclusion surprise dans la loi 104 d'une série d'organismes et d'institutions péripublics ou privés, le gouvernement a fait marche arrière.

Il a en effet accepté de revenir sur sa décision de dernière minute de les inclure dans la loi 104 qui imposait une coupe salariale de 6%. Il reste cependant encore à extirper deux groupes de cette législation: les établissements d'enseignement privé et les universités.

Car en aucun temps durant les négociations du secteur public, le gouvernement n'avait signifié qu'il exigerait une telle réduction des coûts de main-d'œuvre d'une quarantaine d'organismes péripublics, pas plus qu'il n'en avait avisé les universités et les établissements de l'enseignement privé. Ceux-ci ne font pas partie de la ronde de négociations du secteur public.

Tromperie et cafouillis

C'est durant la surchauffe des derniers milles des négociations du secteur public, les yeux écarquillés par le manque de sommeil, que les porte-parole des organisations syndicales ont appris à la sauvette, en lisant la loi, l'inclusion de ces groupes.

Même les députés avaient



Les policiers de la Sûreté du Québec ne sont pas touchés par la loi 104. «Pourquoi moi, pourquoi pas toi?», semblent demander ces manifestants.

du mal à s'y retrouver lors du débat à l'Assemblée nationale. Appelés à siéger exceptionnellement un vendredi, ils ne savaient trop par moments quels devaient être les groupes ou organismes soumis à cette loi d'exception qu'ils ont votée à toute vapeur tard dans la nuit.

Hydro-Québec et la Sûreté du Québec ne seront pas soumis à la loi, expliquait le gouvernement, jugeant qu'ils avaient déjà fait leur part. Pour d'autres, comme les professeurs de l'Université du Québec à Montréal, ce n'était pas clair. Si on s'en tenait strictement au texte de la loi, ils étaient inclus, mais si on suivait les réponses aux questions lors du débat à l'Assemblée nationale, on en déduisait qu'ils devaient en être exclus pour les mêmes raisons que les policiers provinciaux.

Renversé par ce fouillis de dernière minute et ce déni de justice, le président de la CSN, Gérald Larose, a demandé pu-

bliquement le retrait de tous ces groupes, une requête qui fut reprise par les autres centrales syndicales.

Deux groupes encore sur le carreau

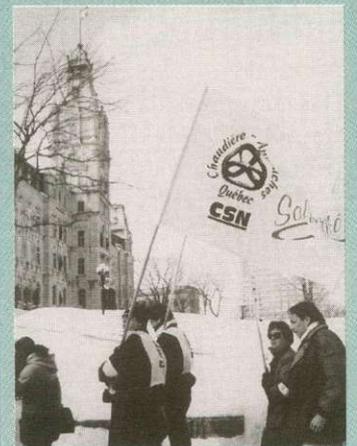
Devant le tollé de protestations, le gouvernement a finalement accepté de réviser sa position, sauf dans le cas des écoles privées et des universités. Leur sort est encore en suspens. Les organisations syndicales attendent toujours une réponse de la ministre de l'Éducation, Pauline Marois, pour les exclure aussi de la loi.

La CSN a souligné qu'en aucun cas ces derniers devraient devenir les «oubliés» de cet exercice de réhabilitation du droit de négocier ses propres conditions de travail, ce qui est d'autant plus vrai pour ces deux derniers groupes. Il est en effet de notoriété publique que le personnel des écoles privées investit beaucoup pour la survie des établisse-

ments, l'enseignement privé étant de moins en moins financé par l'État.

Dans le milieu universitaire, les enseignants comme les autres employés ont aussi appris à se serrer la ceinture. Là aussi, les subventions suivent une courbe descendante.

Ainsi, les chargés de cours assument aujourd'hui 50% de l'enseignement universitaire. Ces précaires ont même accepté que leur masse salariale baisse de façon significative au cours des deux dernières années, soit entre 10% et 20%, se-



Manifestation intersyndicale devant l'Assemblée nationale, le 12 mars.

lon l'université. Ils ont vu de plus leurs charges de cours diminuées. Or, un bon nombre d'entre eux ont un revenu équivalant à quelque 20 000 \$.

Dans ces milieux-là, les syndiqués n'ont pas attendu le gouvernement pour réajuster le tir. Ça fait longtemps qu'ils composent avec la dure réalité des compressions budgétaires.

Négocier les assurances collectives, une tâche de plus en plus complexe

Plus de 200 personnes ont acquis une plus grande connaissance des grandes tendances dans le monde des assurances.

Après le downsizing, c'est de plus en plus vers la réduction des coûts des avantages sociaux que se dirigent les employeurs. Les entreprises ont réussi en un an à baisser de 3,7% la somme globale consacrée aux avantages sociaux, alors que l'on avait assisté au cours des 15 années précédentes à une croissance continue de cette catégorie de dépenses.

C'est dans ce contexte de transformation et de remise en question des protections sociales obtenues par les travailleuses et travailleurs au cours des ans que s'est tenu à Québec, les 17 et 18 mars, un colloque intitulé «Pour un meilleur contrôle de nos assurances collectives». Plus de 200 participants sont venus à cette rencontre organisée par le Comité interfédéral du secteur privé de la CSN (CISP).

Il ressort des échanges que les assemblées syndicales et les responsables syndicaux qui négocient et administrent des régimes d'assurance collective sont maintenant confrontés à des réalités complexes.

Le désengagement de l'État

Pas facile de se démêler lorsque l'on se retrouve face à de nouvelles pressions patronales et gouvernementales et à l'expression d'une diversité de besoins chez les membres. Il y a, d'une part, l'employeur qui cherche à réduire ses coûts, et il y a aussi les politiques de désengagement de l'État qui refile aux assurances collectives des protections universelles com-

me les examens de la vue, les soins dentaires aux enfants, les soins médicaux à l'étranger, la physiothérapie et, il faut le craindre pour l'avenir, les soins à domicile.

Ainsi, on constate que la mise en place du régime d'assurance-médicaments par le gouvernement du Québec entraîne une hausse de primes de 4% à 5% dans la partie services de santé de l'assurance collective. Devant cet état de fait, doit-on choisir d'augmenter les cotisations ou doit-on remanier le régime en retranchant certaines couvertures?

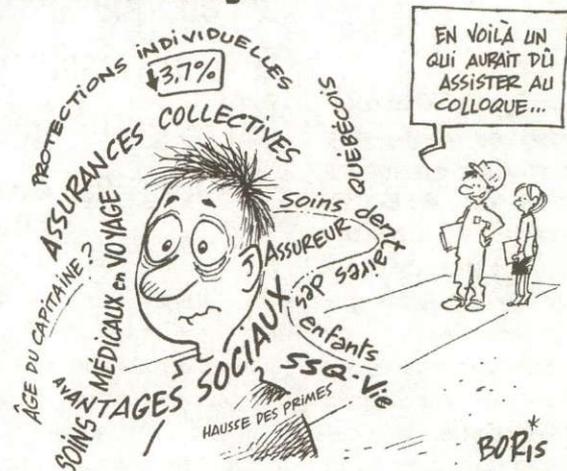
Faire les bons choix

On assiste aussi dans beaucoup de syndicats au vieillissement de l'âge moyen des membres. Cela soulève parfois des dilemmes. Doit-on, par exemple, assurer la couverture des soins dentaires aux enfants ou préférer la couverture des soins médicaux à l'occasion de voyages à l'étranger?

Faire les bons choix, ça peut aussi se compliquer lorsque l'on voit le fourmillement autour du syndicat des vendeurs, courtiers, conseillers et actuaire, aux avis souvent contradictoires, mais qui ont tous en commun de chercher leur part du gâteau des primes versées par les travailleurs et les employeurs.

Selon Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN, le colloque du CISP a été conçu pour être autant un moment de formation que de ré-

Claude Saint-Georges



flexion. On peut en effet penser qu'au sortir du colloque, il y a maintenant 200 responsables syndicaux qui ont acquis une plus grande maîtrise des grandes tendances qui agitent le monde des assurances et qui seront ainsi mieux outillés lors de la négociation de leur régime d'assurance collective.

Un monde dominé par l'industrie étrangère

L'industrie de l'assurance au Québec est largement dominée par des entreprises ontariennes et étrangères.

Près de 80% des primes d'assurance-automobile et d'assurance-habitation et 75% des primes d'assurance-vie individuelle sont versées à des compagnies dont le siège est situé hors du Québec.

En matière d'assurance collective, nous faisons mieux. Les assureurs québécois, issus du mouvement coopératif et mutualiste et appuyés par les organisations syndicales, détiennent maintenant 50% du marché du secteur.

Parmi les assureurs québécois, l'ascension de SSQ-Vie est particulièrement remarquable. Petite coopérative de moins de deux mille membres fondée en 1946 sous le nom de Les Services de Santé du Québec, SSQ-Vie comptait 140 000 membres en 1960. En 1992, le nombre d'assurés dépassait 1 200 000.

Aujourd'hui, SSQ-Vie a des revenus de plus de 400 millions \$ par année et emploie un personnel syndiqué de plus de 600 personnes.

En 1991, SSQ-Vie se transformait en entreprise à capital-actions, tout en conservant son mode de gestion mutualiste.

Les caisses de retraite de la CSN, ainsi que le Fonds de solidarité de la FTQ, sont des investisseurs de premier plan dans SSQ-Vie.

Neuf des quinze administrateurs de l'entreprise sont issus du milieu syndical, reflétant ainsi le fait que plus de 70% des assurés proviennent directement ou indirectement de syndicats.

CSN

75^{ans}

d'action syndicale et sociale

La CSN sous tous les angles

Le colloque de l'UQAM sur la CSN, à l'occasion du 75^e anniversaire de la centrale, a donné lieu à des débats entre théoriciens et militants, entre Anciens et Modernes.

Michel Rioux

Vaste entreprise — et opération risquée aussi — que celle de vouloir cerner les 75 ans d'histoire de la CSN à travers les différentes époques, en passant par toutes les sensibilités qui s'y sont exprimées, en fouillant ses contrastes, en identifiant ses hardiesses et ses hésitations, en accumulant les éléments qui en ont fait un mouvement syndical et social unique en Amérique du Nord. C'est à cette entreprise que se sont attaqués une quarantaine de chercheurs, observateurs et syndicalistes à l'occasion d'un colloque organisé par l'Université du Québec à Montréal et qui s'est tenu du 21 au 23 mars.

Pour la dixième année, l'UQAM cherchait à mieux connaître de grands leaders et de grandes institutions du Québec. C'est ainsi que les Jean Lesage, André Laurendeau, Daniel Johnson, René Lévesque, Thérèse Casgrain, Georges-Émile Lapalme, aussi bien que *Le Devoir*, Hydro-Québec et le Mouvement Desjardins, ont été l'objet des colloques précédents. À venir: la Communauté urbaine de Montréal et *La Presse*.

Ces personnes, ces institutions, ont parfois suscité la controverse. Aucune, cependant, n'a fait naître des sentiments aussi contradictoires que la

CSN, s'attirant d'une part la fidélité parfois aveugle de militantes et de militants ne jurant que par elle, alors que pour d'autres, cette organisation a été marquée de tous les défauts.

Catholique et bondieusarde pour les uns — et même «*frileusement ethnocentrique*», pour reprendre le terme plutôt mesquin utilisé par Monique Gagnon, de l'Université de Montréal —, anarcho-syndicale pour les autres et marxiste orthodoxe pour certains, la CSN est certes une énigme, même pour les temps présents. Chose certaine, comme l'a démontré l'historien Jacques Rouillard, la CSN a cheminé dans le siècle en épousant les mouvements profonds du peuple québécois, en partageant à la fois ses craintes et ses espérances, progressant comme lui par avancées et reculs.

Un certain parfum de nostalgie

Dans la salle de l'UQAM trop peu remplie, un parfum de nostalgie venait régulièrement flotter sur les débats, les transformant parfois en une reprise de la querelle des Anciens et des Modernes. Curieusement toutefois, chaque fois qu'était évoqué cet âge d'or du syndi-

calisme triomphant, c'était surtout le fait d'observateurs universitaires. C'est ainsi que

Bernard Brody, de l'Université de Montréal, dénonçait la «*déradicalisation du discours*



Animée par Marc Laurendeau, la soirée d'ouverture faisait place à une discussion entre quelques «*anciens*» de la CSN. Pierre Vadeboncoeur, conseiller de 1950 à 1975, a souligné le rôle actif de la CTCC-CSN comme force de gauche et de progrès. Jacques Desmarais, qui fut coordonnateur des négociations dans le secteur public en 1976, s'est imposé la lecture des 422 numéros de *Nouvelles CSN* parus depuis 1978. «*Quel foisonnement d'idées! Que de luttes!*», s'est-il exclamé. Après avoir retracé les origines de sa vocation syndicale, Raymond Parent, qui fut secrétaire général de la CSN de 1968 à 1972, devait constater «*qu'aujourd'hui comme hier, les gens font ce qu'ils peuvent avec les moyens qu'ils ont*». Norbert Rodrigue, président de la centrale pendant les années mouvementées de 1976 à 1982, souligna avec une certaine ironie qu'il avait été chanceux de diriger le mouvement alors que tout était clair au plan idéologique et que les groupuscules politiques ne faisaient pas d'interférence... Marcel Pepin réaffirmait quant à lui sa conviction que la CSN ne devait jamais baisser les bras et poursuivre la défense des plus démunis. À l'avant-plan, Madame Paule Leduc, rectrice de l'UQAM. La députée Monique Simard et le ministre Matthias Rioux avaient annulé leur présence.

de la CSN» et regrettait que la centrale ne s'adonne pas à «une dénonciation quotidienne du capitalisme». Dans la même veine, Jean-Marc Pottie, de l'UQAM, estimait que «la défense de l'emploi conduisait les syndicats à défendre les intérêts du patron et à penser comme lui» et déplorait que les syndicats s'engagent dans le partenariat et la concertation sans avoir, au préalable, établi un rapport de forces, concluant que «le désordre social, c'est ce qu'il faut!»

Participant à un débat sur la CSN et les médias, les journalistes Pierre Vennat, de *La Presse*, et Pierre Pelchat, du *Soleil*, longtemps titulaires de la chronique syndicale, en arrivaient à un même constat, à savoir que c'est l'individualisme qui avait pris le dessus dans le mouvement de balancier social, ce qui expliquait la baisse d'intérêt des médias à l'égard des syndicats.

Dans la vraie vie

Les militants dans la mêlée, confrontés à des problèmes concrets et placés devant des choix parfois déchirants, avaient une vision moins passéiste des choses syndicales. Ce qu'a exprimé clairement le vice-président Marc Laviolette, quand il s'est écrié: «La distance historique de nos combats anciens les rend glorieux. La lutte des allumettières, celle des ouvriers de l'amiante, celle des gars d'Ogilvy, ce n'était pas facile et plusieurs ont grugé le mastic sur le bord des fenêtres.» À son avis, s'il est utile pour un chauffeur d'autobus de regarder souvent dans ses rétroviseurs pour voir ce qui est derrière, «il lui faut surtout surveiller ce qui vient devant». Et quand le professeur Brody lui demande: «Dites-moi, les syndicats avancent-ils ou bien reculent-ils?», la réponse est cinglante: «C'est pas comme ça que ça se passe dans la vraie vie.

C'est jamais tout ou rien. C'est plutôt tout en même temps.»

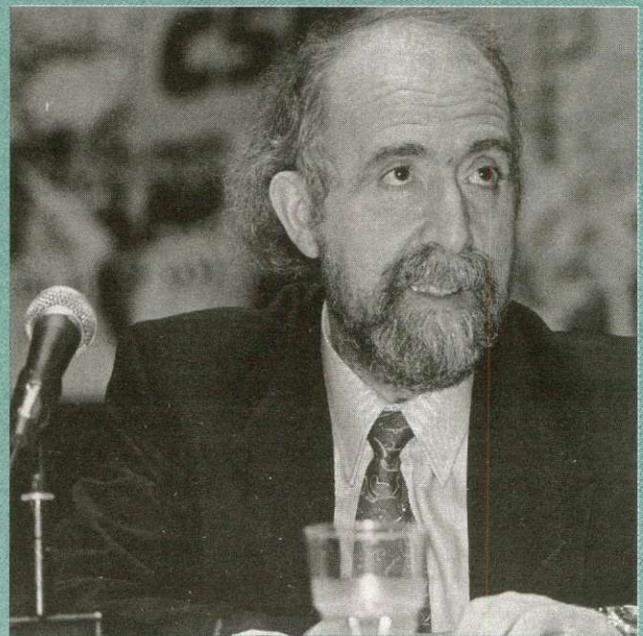
Ce qui devait amener une intervention de Marcel Gauthier, militant de la FEESP au Saguenay. «Notre action syndicale doit s'ajuster aux temps d'aujourd'hui et pour ma part, je ne pense pas qu'on est moins militants qu'au moment de la formation de mon syndicat il y a vingt ans. On n'a pas les moyens d'être des "old timers".»

Même son de cloche du côté de Michel Gauthier, conseiller syndical depuis 25 ans, pour

qui certains propos d'analystes ne véhiculaient rien de plus que des ragots de tavernes et des clichés qui n'avaient pas de sens. Il était rejoint en cela par un ancien secrétaire général de la CSN, Raymond Parent, qui s'était élevé peu auparavant contre certaines affirmations visant, selon lui, à rapetisser le passé. «Non, Gérard Picard n'était pas le bedeau des curés!» Il ajoutait, à l'adresse des observateurs, que «ceux qui jugent sont bien moins importants que ceux qui font.»



La dernière séance du colloque, animée par Claude Corbo, a donné lieu à des exposés souvent colorés. Gregor Murray, de l'Université Laval, a fait état d'une recherche en profondeur menée auprès des membres de la CSN, laquelle démontre une confiance étonnamment élevée à l'égard de leur organisation syndicale. Affirmant la modernité du syndicalisme, le professeur Laurent Carroué, de l'université Paris-I, s'est livré à un cinglant procès du système économique. «Qu'est-ce qui coûte cher, a-t-il demandé. Le coût du travail ou le coût du profit?» Léo-Paul Lauzon, de l'UQAM, y est allé de sa lecture habituelle des manchettes, s'en prenant particulièrement à «l'ineffable Bernard Landry». Le ministre fédéral du Travail, Alfonso Gagliano, a fait la promotion de sa législation, sans toutefois s'engager à promulguer une véritable loi anti-scab, comme Marcel Pepin l'y avait invité. Bernard Élie, de l'UQAM, s'est livré de son côté à une démythification de la mondialisation de l'économie et de la globalisation des marchés. La ministre Louise Harel, Henri Massé, de la FTQ, et Monique Vézina, du MNQ, avaient annulé leur participation.



Combattre l'infantilisme et la bureaucratisation

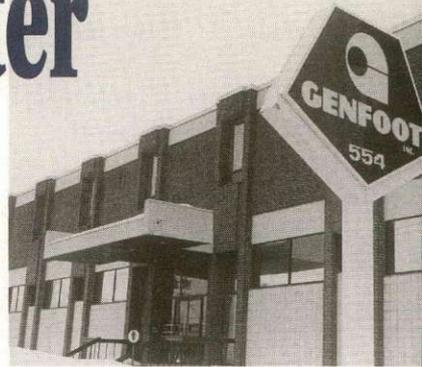
Tirant les grandes lignes de toutes ces heures de débats auxquels a donné lieu le colloque, le président Gérald Larose a réaffirmé la vocation de la CSN du côté de la défense des hommes et des femmes membres de syndicats affiliés. «C'est notre responsabilité première. Et dans notre pratique syndicale, il faut savoir miser sur l'intelligence des membres, sur celle des citoyens, sur leur capacité de faire les bons choix.»

Pour Gérald Larose, «la nostalgie ou encore l'exaspération ne doivent pas tenir lieu de cadre d'analyse. Hier comme aujourd'hui, nous devons procéder avec la même rigueur, en nourrissant constamment l'espoir qu'on peut changer les choses.»

À ses yeux, les militantes et les militants doivent absolument combattre la bureaucratisation de leur mouvement, tout en résistant à la tentation de verser dans «l'infantilisme au plan des propositions».

Y a des limites à se faire botter le derrière

Genfoot est le plus gros manufacturier de bottes au monde, mais un employeur aussi mesquin envers ses employés qu'une *sweatshop* du Tiers monde. Voici l'histoire de leur syndicalisation.



Thérèse Jean

Sans jamais prononcer le mot «syndicat», ils s'en sont donné un. Ils se sont regardés, et tour à tour, ils ont dit à Rigoberto: «Je suis prêt». Pour ne pas éveiller les soupçons de leur contremaître général, le vendredi 7 février, ils ont apporté chacun leur stylo et ils ont signé leur carte d'adhésion au syndicat.

Depuis le 7 mars, leur syndicat est reconnu par le ministère du Travail. Maintenant, c'est au jour le jour qu'ils apprennent à dire le mot «syndicat». Sans la peur de perdre leur emploi. Sans la crainte de subir les invectives d'un contremaître général qui, avant qu'il ne le devienne il y a trois ans, était l'un des leurs. Au jour le jour, ils apprennent à se libérer du joug de Genfoot Inc., le plus gros manufacturier de bottes au monde.

qu'il devrait franchir les portes de l'entrepôt le lundi matin. Depuis, il constate que son employeur lui adresse la parole sur un autre ton. «*Je me sens en confiance*, dit-il. *Je sais maintenant que je peux parler.*» Chez Genfoot, les travailleurs en avaient assez d'être humiliés et dévalorisés par un employeur qui, au fond, ne cherche que leur soumission la plus entière. Eux qui, en moyenne, ont huit années d'ancienneté et, pour la plupart, sont de diverses origines ethniques, ils en ont eu assez qu'on leur crie par la tête.

Une sourde colère

La goutte qui a fait déborder le vase a été l'embauche d'un nouvel opérateur de chariot pour remplacer celui qui, sans raison aucune, venait d'être rétrogradé aux fonctions d'étiquetage. Quand on sait que le parcours de promotion dans l'entreprise va d'étiqueteur à opérateur de chariot, en passant par la préparation des commandes, cette rétrogradation a eu l'effet d'une douche froide. «*Quand j'ai vu l'employeur préférer quelqu'un sans expérience*, dit Rigoberto Avelar, *j'ai été révolté.*»

Rigoberto Avelar a vite constaté que son sentiment était partagé. «*Est-ce que tu accepterais de signer?*» a demandé Rigoberto à son compagnon de travail, Robert Cimachowicz. «*Je crois bien que oui*, lui a-t-il

répondu. *Ça ne peut vraiment pas être pire que maintenant.*» En fait, une colère sourde envahissait l'entrepôt de bottes et de souliers. En faisant le tour de chacun, Rigoberto n'a eu qu'à les regarder et leur demander: «*Es-tu prêt?*» et c'en était presque fait. Presque. Car encore fallait-il imaginer la manière de faire signer les cartes sans éveiller les soupçons.

Faire vite

Pour chacun des travailleurs, Rigoberto a usé d'imagination. Il a préparé des enveloppes. Dans chacune d'elles se trouvait une carte où il ne restait plus au travailleur concerné que sa signature à apposer et un 2 dollars à attacher. Pour l'un, il a glissé l'enveloppe dans un dépliant de voitures. Pour l'autre, il l'a mise dans un livre. Pour un autre, dans un album photo, et ainsi de suite. À 14 heures 30, l'opération était terminée. À 15 heures 30, l'employeur a cherché Rigoberto Avelar. Il venait tout juste d'être dénoncé par un collègue. Trop

Robert Cimachowicz

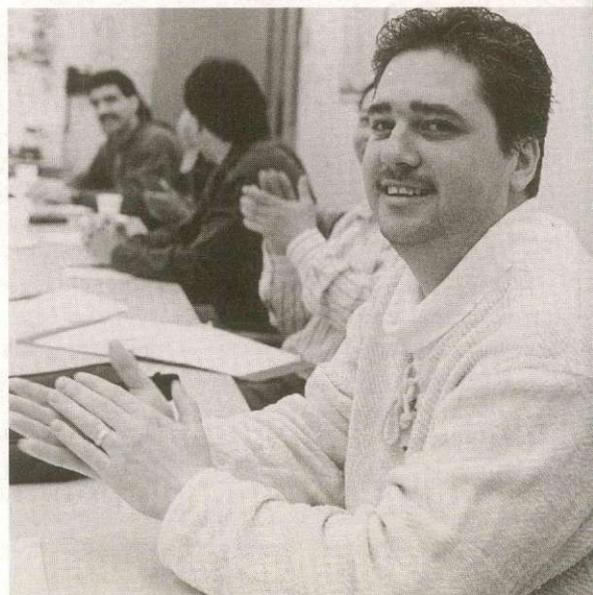
tard, Rigoberto était parti avec, en poches, les cartes signées. Pour ceux qui restaient, l'employeur y est allé du coup classique de la fermeture et des menaces de pertes d'emplois. Même si chacun avait la trouille, peine perdue, c'en était fait.

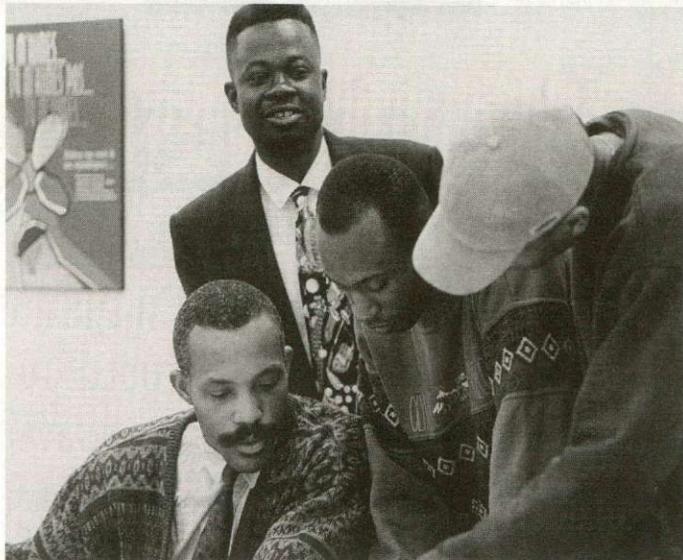
Finis l'arbitraire

«*Si le gazon est plus vert de l'autre côté de la clôture, tu n'as qu'à y aller. Si tu ne rentres pas faire du temps supplémentaire samedi, alors pas besoin de te présenter lundi.*» Simples menaces? L'histoire ne le dit pas, car pas un seul travailleur de l'entrepôt n'a cherché à savoir si l'employeur disait vrai. C'est comme ça qu'un gars n'a pu assister au baptême de son fils: par peur de se retrouver à la rue. De fait, c'est progressivement, sans mot dire, que chacun des travailleurs a intériorisé le besoin d'avoir un syndicat. Parce que c'est progressivement, au fil des ans, que les conditions et le climat de tra-



Rigoberto Avelar, président du Syndicat des travailleurs de Genfoot Inc., a eu des papillons dans l'estomac pendant toute la journée du dimanche qui a suivi la signature des cartes. Lui qui compte pourtant 15 ans de service chez Genfoot n'a pas dormi de la nuit, juste à penser





«À chaque fois que des changements s'opèrent, c'est toujours à l'avantage du patron, jamais pour nous», constatent les travailleurs de Genfoot.



Phomma Khounviengxay

vail se sont dégradés. Ces dix dernières années, Genfoot a congédié trois gérants sous prétexte qu'ils étaient incompetents. Mais aux yeux des salariés, la seule explication possible est qu'ils étaient trop près d'eux. Autre explication: Norman Cook, le fils de Gordon, le grand patron de cette entreprise familiale centenaire, prend maintenant plus de place dans la direction de l'entrepôt.

«À chaque fois que des changements s'opèrent, c'est toujours à l'avantage du patron, jamais pour nous», constatent les travailleurs de Genfoot. Ces changements visent vraiment leur asservissement. Et depuis Noël, la dégradation des conditions de travail s'accélère. Il est maintenant interdit d'aller à la toilette pendant les heures de travail: on n'a qu'à bien se retenir et attendre la pause-café. Les dix minutes allouées avant la fin du quart de travail pour permettre aux travailleurs de se laver avant de quitter l'entrepôt leur sont retirées. Des tra-

vailleurs avec plusieurs années d'ancienneté ont été rétrogradés avec la perte de salaire qui s'ensuit. Une augmentation de 15 cents l'heure a été donnée à tous les travailleurs, sauf quatre d'entre eux qui ont été rétrogradés sans baisse de salaire. Phomma Khounviengxay est de ceux-là. Depuis 13 ans que son travail consiste à placer la marchandise, on l'envoie dorénavant à l'étiquetage. Il serait trop lent. Lui qui, pendant trois mois, a travaillé sept jours sur sept, sans répit, ce qui est illégal en vertu de la Loi sur les normes minimales du travail.

Une planification intelligente des heures supplémentaires de travail? Genfoot Inc. ne connaît pas ça. Phomma a souvent été obligé de faire du temps supplémentaire les samedi et dimanche, tandis que la semaine on l'obligeait à en faire, quand bien même il ne s'agissait que de deux heures. Et s'il osait demander pourquoi il lui manquait des heures sur son chèque de paie, il se faisait répondre: «Es-tu bien sûr que tu les as travaillées?» Ou encore: «Tu as une paie, de quoi te plains-tu?», quand ce n'était pas: «Compte-toi chanceux, t'es même pas bon.»

Depuis le dépôt de la demande d'accréditation syndicale au Bureau du commissaire général du travail, on est passé de deux quarts de travail à un seul. Genfoot Inc. a fait 14 mises à pied parmi les 28 salariés de l'entrepôt. Des plaintes ayant été déposées au ministère du Travail, l'employeur commence maintenant à les



Les bottes Kamik, c'est Genfoot

Genfoot Inc. est une entreprise familiale centenaire. Elle a été fondée par William Cook, en 1898, avec l'achat de «Lafayette Shoe Manufacturing Company Limited», à Contrecoeur. L'entreprise produit, entre autres, les bottes d'hiver Kamik et fournit de grandes superficies commerciales telles Wal-Mart, Canadian Tire, Sears, La Baie. Genfoot Inc. est administrée par le fils de William, Gordon Cook, qui à son tour prépare sa relève avec ses trois fils, Rick, Steve et Norman.

Le holding familial compte une usine de production à Contrecoeur, une autre à New Hamburg, en Ontario, et une usine aux États-Unis, à New Hampshire, en Nouvelle Angleterre. Son siège social est à Montréal. Ces trois usines emploient au total 500 personnes, dont 300 à Contrecoeur, où on fonctionne depuis 1993 à l'heure du «juste à temps» et du «zéro défaut».

C'est à l'entrepôt situé au 1940 de la 55^{ième} avenue, à Lachine, que transite la production. Cet entrepôt, aussi grand que trois terrains de football, peut contenir deux à trois millions de paires de bottes et souliers.

L'actif de cette entreprise familiale, qui n'est pas tenue de divulguer ses états financiers puisqu'elle n'est pas inscrite à la bourse, représentait en 1990 plus de 20 millions \$. De 1986 à 1990, Genfoot Inc. a connu un redressement spectaculaire, convertissant des pertes de 2 070 millions \$ en des profits de 1 738 \$. C'est sans doute l'une des raisons qui a motivé Rigoberto Avelar à se syndiquer: «Plus l'entreprise prenait de l'expansion, plus elle montait, plus nous descendions, plus nos conditions de travail étaient rabaisées.»

rappeler. Genfoot prétend qu'il n'y a plus de travail... sauf qu'il y a toujours du temps supplémentaire qui continue à se faire même si les salariés refusent aujourd'hui d'en faire. Ça fait

que le contremaître général et les deux superviseurs s'en chargent... Il y en a toujours trois ou quatre qui sont là à travailler le soir, les fins de semaine y compris.

La détresse humaine est aussi une affaire syndicale

Alcoolisme, toxicomanie, tendances suicidaires, sont des problèmes qui ont des conséquences sur le milieu de travail.

«Quand quelqu'un n'en peut plus, il faut que quelqu'un soit là!» Cette phrase d'une travailleuse de l'usine Perkins de Laval, Louise Brisebois, résume très bien l'essentiel du rôle que se sont donné des militantes et des militants de syndicats de la CSN, à Montréal et en Abitibi-Témiscamingue, où des réseaux d'entraide pour les personnes en détresse ont été formés depuis maintenant plus de deux ans. Pour pouvoir jouer ce rôle dans leur milieu, ces bénévoles se sont réunis en réseaux, autour de leur conseil central, afin de se doter de la formation et des outils pour aider adéquatement les personnes qui en ont besoin. Nouvelles CSN en a rencontré quelques-uns et vous décrit cette démarche, qui vient à point quand on jette un coup d'oeil au rapport du Comité provincial de lutte à la toxicomanie qui vient tout juste d'être publié.

Compressions, mises à pied, augmentation de la productivité, dévalorisation du travail, stress, appauvrissement, insécurité d'emploi, précarité du travail et du rythme de vie, autant d'ingrédients qui riment avec détresse sur des pieds de verres qui se terminent par alcoolisme, toxicomanie, dépression, violence, suicide. Je ne charrie pas, écoutez, regardez autour de vous: voilà la réalité qui nous entoure. Comme tout le monde, il faut qu'un comité vous le dise pour que ce soit vrai? Alors, le Comité provincial de lutte contre la toxicomanie (CPLT) chiffre à 4,4 \$ milliards, pour 1992, les coûts reliés à l'abus des psychotropes (tabac, drogue et alcool) au Québec. Plus de deux milliards si on soustrait la portion tabac. Cela représente 621 \$ par année pour chaque habitant (c'est plus que votre facture annuelle de chauffage), dont 290 \$ pour l'alcool seulement. Combien consacrons-nous à la prévention? Seulement 3,50 \$ par habitant. Pourquoi si peu? *«Voyons, nous répondent nos dirigeants, c'est parce que nous n'en avons pas les moyens!»*

L'ère du déficit zéro

C'est un peu comme les commandites de nos manufacturiers de tabac qui nous accordent gracieusement 15 cents par paquet en festivals et en événements sportifs, alors que les coûts de santé générés par chaque paquet nous font cracher 4 \$ de notre portefeuille, même si on ne fume pas, si on n'assiste pas au Grand Prix, ni au Festival de jazz. Je vous rappelle que nous sommes à l'ère du déficit zéro, à Ottawa, à Québec, dans les municipalités, les commissions scolaires et même les bingos. Moi, le déficit zéro, c'est dans mon portefeuille que je le calcule, car c'est là qu'on pellette tous les autres. Mais, au lieu de nous envoler vers Sirius ou la comète Hale-Bopp, revenons-en à la détresse, cette détresse profonde qui nous entoure. Inutile de vous dire que l'indice de détresse détecté par Santé-Québec a accusé un bond foudroyant, lors de la dernière lecture du détressomètre. Si foudroyant, nous dirait Sol, qu'on fait appel au téléthonnerre pour la soulager...

Luc Latraverse

La nécessité d'un réseau d'entraide

Lorsque vous, comme moi, comme Louise Brisebois, comme tous ceux qui, à un moment de leur vie, peuvent éprouver cette détresse, cette souffrance, ce n'est pas d'un comité, serait-ce le CPLT, dont on a besoin, relèverait-il même du premier ministre, comme il le recommande. C'est de pouvoir demander et obtenir l'aide de quelqu'un et ce quelqu'un, il faut qu'il soit là, à ce moment précis, parce que notre déficit, c'est à notre tour d'avoir besoin de le pelleter.

Or, comme on l'a vu, on ne consacre pas beaucoup de ressources pour prévenir ces dépressions en cascades. Comme pour l'éducation, ça coûte trop cher, on préfère l'ignorance. On n'en consacre guère davantage pour créer des ressources publiques ou même privées d'intervention, même si c'est une priorité. C'est pour ça que se sont créés les réseaux d'entraide à la CSN. On a d'abord lancé l'idée. Puis, à l'occasion des semaines de lutte contre la toxicomanie, on a tenu des kiosques, distribué de l'information. Les volontaires se sont tout de suite pointés. En Abitibi, une des régions où se pilotent les premières expériences de réseau, on compte déjà sur 24 intervenant-es. Une douzaine de personnes ont déjà reçu de l'aide de ce réseau, nous rapporte Gaétan Fournier, le responsable. Certaines pour alcoolisme, d'autres pour dépendance à la drogue, des cas de dépression, aussi, et même de tendances suicidaires.

Une implication personnelle

À Montréal, le recrutement a été moins spectaculaire, mais il est plus récent et les efforts se poursuivent. Pour les uns, c'est en accomplissant leurs tâches syndicales qu'ils ont été approchés par des gens de leur milieu. C'est le cas de Lucie Gauthier, une secrétaire médicale de l'hôpital Sacré-Coeur,



Lucie Gauthier

qui s'occupe de ce dossier dans son syndicat depuis plus de cinq ans. *«Avant de m'impliquer dans le syndicat, c'est dans les groupes communautaires, les groupes d'aide aux femmes divorcées et séparées que j'ai été initiée, au début des années 80. C'est là que j'ai suivi une formation et que j'ai appris ce que ça signifiait une "relation d'aide". Il faut croire que mon expérience transpirait car, quand je suis arrivée au syndicat, on a fait appel à moi pour s'occuper des cas problèmes. Je ne connaissais absolument rien aux problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, mais je savais un peu ce que c'était que la dépres-*

sion. Mon premier cas, ce fut un employé qui m'a téléphoné d'une cabine pour me dire qu'il venait de recevoir son chèque de paie et qu'il ne voulait pas continuer à le flamber en dope. J'avais lu le reportage sur *Jamais seul*, dans Nouvelles CSN, et j'ai appelé le conseiller syndical Richard Lapointe pour qu'il me conseille.»

Pour d'autres, comme



Louise Brisebois

Louise Brisebois, opératrice de machine à imprimer à l'usine Perkins, c'est le retour de l'ascenseur: «Lorsque le président du syndicat m'a demandé si je voulais m'occuper de ce dossier, j'ai tout de suite accepté. Ça m'intéresse parce que je veux remettre ce que j'ai reçu. J'ai déjà eu besoin du programme d'aide aux employés (PAE) et c'est un domaine que j'aime et qui m'apporte du bien-être, en espérant que ça en procurera aux autres aussi. Ce qui est important, c'est que tu sois là quand quelqu'un en a besoin. Car la personne en difficulté va s'ouvrir la journée où elle va en avoir assez de souffrir, pas la



Quelques-uns des participants à la récente session de formation tenue à Montréal.

veille, et peut-être plus le lendemain.»

La formation

Comme on peut l'imaginer, remplir un tel rôle ne s'improvise pas. Surtout si on ne veut pas y laisser sa propre peau, comme le souligne Lucie Gauthier: «Ce que j'ai appris en intervenant auprès des personnes en difficulté, quelle que soit la nature de celle-ci, c'est qu'il faut la respecter sans pour autant prendre son sort sur ses épaules. Aider, d'accord, mais je ne rentre pas chez moi en pleurant ou en me rongant les ongles, pas plus que je vais me choquer contre la personne, si ça ne tourne pas comme je le désire, ou que je vais avoir des remords et me culpabiliser si la démarche échoue.» C'est donc pour aider à aider que le conseil central, en collaboration avec la CSN et le Centre Saint-Pierre, a organisé une session de formation à l'intention des «aidants naturels», comme on les appelle, pour les guider dans leur rôle. Une démarche semblable

a été effectuée dans le Nord-Ouest.

Le bottin des ressources

En Abitibi, on est déjà rendu à la deuxième édition du bottin des ressources pour toutes les régions et sous-régions du territoire, une réalisation produite avec l'aide de Centraide. À Montréal, le bottin est complété et doit être distribué prochainement.



Intervenir syndicalement

La CSN a déjà produit une série d'instruments à l'intention des syndicats pour les sou-

tenir dans leurs interventions en matière de toxicomanie, d'alcoolisme, de programmes d'aide aux employé-es. Un vidéo, des publications et des sessions de formation sont disponibles. Il faut cependant que l'action syndicale s'intensifie à ce chapitre. Il y a trop peu de conventions collectives qui renferment des dispositions à cet égard. Même dans un milieu comme l'hôpital Sacré-Coeur, il n'y a pas de dispositions suffisantes dans la convention. «Ce qui est frustrant, ajoute Lucie Gauthier, c'est que le syndicat est souvent le dernier à le savoir. On l'apprend quand l'employé a été congédié. Le comité du programme d'aide n'est même pas paritaire.» En attendant que les ressources financières et humaines soient à la hauteur des besoins et qu'il se fasse un peu plus de prévention, il faut miser sur le développement d'un réseau d'entraide en recrutant le plus d'«aidants naturels» possible et en unissant leurs efforts dans le partage de la formation, des outils de sensibilisation et de l'information. À Sacré-Coeur, Lucie Gauthier s'apprête à recruter les personnes qui sont déjà impliquées dans les AA ou dans d'autres groupes de soutien pour qu'elles se rendent disponibles dans leur département.

D'autres régions

Pendant que les réseaux s'implantent à Montréal et se consolident en Abitibi, des projets sont en gestation à Québec et dans Lanaudière. D'autres suivront incessamment.



LE BANQUET DE LA FAIM

Ventre affamé n'a pas d'oreilles, dit le proverbe. Mais il a été démenti. Parce qu'au «Banquet de la faim» organisé par OXFAM-Québec avec les trois centrales syndicales FTQ, CSN et CEQ, dans le cadre de sa campagne de financement, plus que tout, c'est le partage qui était au menu. Ce banquet, qui a eu lieu le 24 mars à Montréal, a amené les participants à se nourrir des repas que la population mondiale est en mesure de s'offrir selon qu'elle soit riche ou pauvre. Selon OXFAM-Québec, ceux qui peuvent s'offrir un repas de riche à travers le monde totalisent 15% de la population, un repas moyen 20% et un maigre repas 65%. Les huit couverts qui ont été dressés à chacune des tables ont reflété fidèlement cette situation. Pour les riches — un par table —, il y avait trois services incluant le vin. Pour les moyennement fortunés — deux par table — on servait du poulet avec riz et une sauce aux arachides. Pour les pauvres qui constituaient la majorité des convives à une même table (5), on leur a servi du riz avec du manioc, qui est ni plus ni moins qu'un tubercule qu'on a apprêté avec de la noix de coco et, surprise... le plat était accompagné de protéines que nous n'avons pas beaucoup l'habitude de retrouver dans nos assiettes, c'est-à-dire des grillons.

S'il n'y a pas eu d'équité dans les plats qui ont été servis, il y en eu dans le coût du repas, qui a été le même pour tout le monde: 100 \$ le couvert. 80% des bénéfices de ce banquet serviront à financer des projets d'aide internationale. Les 20% restants serviront à défrayer les coûts des repas préparés par l'Institut d'Hôtellerie et de Tourisme du Québec.

Pour les trois organisations syndicales, la solidarité internationale est plus que jamais nécessaire pour combattre les disparités criantes que vivent les populations du monde.

À la table des organisateurs de la soirée, c'est le président de la FTQ, Clément Godbout, que le sort a désigné pour recevoir le repas des riches, tandis que le secrétaire général de la CSN, Pierre Paquette, s'est retrouvé du côté des pauvres à partager ses grillons (photo en médaillon). T.J.

LES EMPLOYÉES DE BUREAU ÉTUDIÉES

Résultat d'une collaboration qui a vu la CSN, le Mouvement Desjardins et la SQDM unir leurs efforts, *Les besoins de formation qualifiante des employées de bureau*, une publication de 200 pages, a été lancée à Québec, le 11 mars, dans le cadre du colloque syndical portant sur la réingénierie chez Desjardins.

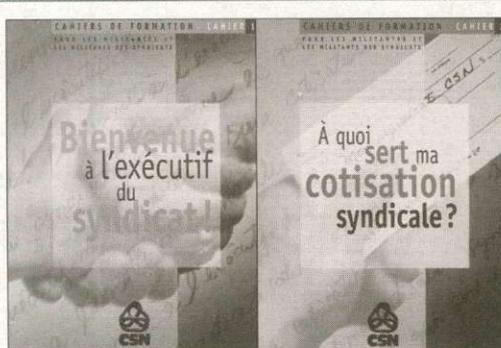
«Cette étude arrive à point nommé. Nul doute qu'elle constituera un soutien efficace à nos membres», a souligné la vice-présidente de la Fédération du commerce Sylvie Jeansonne.

Cinq syndicats de caisses ont été étudiés; cette recherche, dirigée par Louise Boivin, rejoint près du tiers de la main-d'oeuvre féminine québécoise, concentrée dans



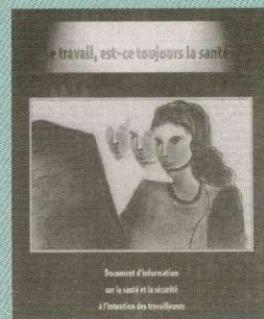
des emplois de bureau.

L'étude aborde entre autres l'environnement de travail, la problématique et les enjeux de la formation qualifiante, les besoins en formation, la contribution des employées dans une approche participative d'analyse des besoins. On touche aussi à des questions comme la notion de compétence, l'organisation du travail, la reconnaissance et la transférabilité de la formation. M.R.



OUTILS DE FORMATION

Le Service de la formation de la CSN a entrepris la publication d'une série de huit cahiers de formation d'un tout nouveau genre, dans lesquels les syndicats pourront trouver le matériel nécessaire pour se former par eux-mêmes. Ils seront, pour ce faire, accompagnés de personnages créés par Robert Boucher pour colorer des sujets autrement ardu. Les deux premiers cahiers, portant sur le rôle du comité exécutif et l'utilisation de la cotisation syndicale, sont disponibles au Service de la documentation (514-598-2151; courriel: doccsn@accent.net). L.L.



LE TRAVAIL, EST-CE TOUJOURS LA SANTÉ?

«Le travail, c'est la santé», dit l'adage. «Adage de boss», réplique-t-on habituellement, du moins quand on est au fait de la réalité, par exemple qu'en 1995, 148 personnes sont décédées suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

Mais quelle est la condition particulière des femmes, en regard de la santé-sécurité du travail? C'est ce qu'examine un excellent ouvrage d'une quarantaine de pages que vient de publier le Conseil du statut de la femme et intitulé «Le travail, est-ce toujours la santé?». Fort joliment présentée et illustrée, structurée de façon claire et bien condensée, la recherche de Maude Rochette aborde tous les aspects de la question d'un angle pratico-pratique et terre à terre, dans une langue facilement accessible. Disponible au CSF, Service de la production et de la diffusion, 1-800-463-2851; fax: 418-643-8926; courriel: spd@csf.gouv.qc.ca.

J.-P. P.

Du déjà vu sur les quais de Sorel

Sur les quais du port de Sorel, les 23 travailleurs des Élévateurs à grain se préparent à nouveau à vivre une négociation difficile, encore et toujours sur la protection de leurs emplois. Soumis aux aléas des exportations du blé et du transport maritime, ces

travailleurs saisonniers revendiquent le maintien des 23 emplois, ainsi que l'assurance de pouvoir travailler 26 semaines par année, dont 20 semaines consécutives effectuées au plus fort de la saison, entre la fin de l'été et la fermeture de la voie ma-

ritime du Saint-Laurent, en décembre, histoire de tirer le meilleur parti de la loi sur l'assurance-emploi. L'employeur, la famille James Richardson, ne s'opposerait pas à la garantie de 26 semaines de travail aux 23 employés... mais à la condition de les financer à même la convention collective. Comment? En abolissant cinq postes: trois postes de gardien, un d'opérateur (au chargement de navires) et un de peseur (au déchargement de navires). L'employeur veut également supprimer la garantie de travail minimum de 40 heures par semaine lorsqu'un travailleur est appelé au travail. Il veut aussi modifier les règles d'allocation des taux de salaire en temps supplémentaire et abolir la contribution supplémentaire de 1 \$ l'heure versée par chacun des syndiqués à titre de revenu pour l'assurance-emploi, tel que convenu entre le gouvernement et le syndicat. L'employeur veut donc rabaisser le plancher d'emplois de 23 à 18 postes. Affamés, les patrons des Élévateurs à grain voudraient en plus une double échelle salariale contenant des écarts de salaire importants pour les nouveaux employés.

CONCILIATION

Le syndicat a demandé au ministère canadien du Travail d'affecter un conciliateur au dossier. Les parties se rencontrent



Mario Plouffe, président du syndicat des travailleurs des Élévateurs à grain de Sorel.

ront en conciliation les 21 et 22 avril. La convention collective est échue depuis le 31 décembre 1995.

«Ce qui est en litige aujourd'hui, ce sont les acquis du conflit de 1984-1985, et plus particulièrement de celui de 1989-1990, où nous avons obtenu le plancher d'emploi et la garantie de pouvoir travailler 20 semaines par année», a résumé le président du syndicat, Mario Plouffe, à *Nouvelles CSN*. M.C.

DÉCÈS DE CLAUDE LABERGE

Conseiller syndical dans le mouvement durant 21 ans, Claude Laberge est décédé à l'âge de 57 ans. Il avait pris sa retraite il y a quelques mois à peine. Militant dans son syndicat de la Domtar, à Beauharnois, il avait été secrétaire du Conseil central du Sud-Ouest avant d'être engagé à la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt, en 1975. Deux ans plus tard, il entra au service des membres de la Fédération de la métallurgie, poste qu'il occupa jusqu'à son départ du mouvement. *Nouvelles CSN* offre ses sympathies à la famille.

M.R.



CLÉMENT GUIMOND HONORÉ

Directeur de la Caisse d'économie des travailleurs et des travailleuses de Québec depuis bientôt 14 ans, Clément Guimond s'est vu décerner le 4^e degré de l'Ordre du Mérite coopératif québécois, soit la plus haute distinction de cette reconnaissance. Créé en 1948, l'Ordre du Mérite coopératif québécois est attribué à des personnes ayant rendu des services exceptionnels au mouvement coopératif dans le domaine des idées ou dans celui des faits, ou ayant démontré un souci constant de répandre et d'appliquer les principes de la coopération. Heureux de rendre hommage à l'un des plus jeunes récipiendaires de ce Mérite, Léopold Beauharnois, administrateur de la Fédération des caisses d'économie Desjardins du Québec et aussi président directeur général de Fondation, a salué l'action de Clément Guimond fondée sur «les valeurs d'entraide, de liberté, de solidarité et d'équité. Il sait imaginer l'utopie et il possède cette extraordinaire capacité de s'en rapprocher dans l'action.» La remise de cette décoration a été effectuée par le président du conseil d'administration du Conseil de la coopération du Québec, Claude Béland, à l'occasion d'un souper conférence organisé le 6 mars au profit de la Fondation d'éducation à la coopération auquel assistaient plus de 200 dirigeants du mouvement coopératif. T.J.



DON DE LA CSN AU MUSÉE DE THETFORD

La CSN a versé 5000 \$ au Musée minéralogique et minier de Thetford Mines pour contribuer à son projet de nouvelle exposition permanente qui présentera l'histoire de l'exploitation de l'amianté jusqu'à nos jours, mettant en valeur la contribution des mineurs à cette industrie à travers les conditions de travail, les débuts du syndicalisme et les grandes luttes ayant marqué cette industrie. Sur notre photo: Michel Lessard, trésorier de la CSN, Réal Binet, vice-président de la Fédération de la métallurgie (CSN), Ginette Lessard, secrétaire du conseil d'administration du musée, François Cinq-Mars, directeur du musée, et Daniel Ruel, président du Conseil régional de L'Amiante (CSN).

SORTIE DES PRESSES DE
LA PROCHAINE ÉDITION DE

nouvelles csn
22 AVRIL

La CSN
sur
Internet:
<http://www.csn.qc.ca>



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL A-T-IL PROGRESSÉ?

Au moment de l'adoption de la Charte de la langue française, en 1977, il était démontré que le français dominait parmi les emplois à faible rémunération, que le bilinguisme était répandu au niveau moyen et que l'anglais dominait largement à l'échelon supérieur.

Vingt ans après son adoption, la Charte a-t-elle atteint ses objectifs de promotion et de valorisation du français en milieu de travail? Y a-t-il encore des progrès à réaliser?

Le rapport interministériel sur la situation du français, publié en 1995, nous apprend que dans l'ensemble des régions du Québec, autres que Montréal, 88% de la main-d'oeuvre travaille généralement en français, soit une augmentation de 4% depuis 1971.

Dans la région de Montréal, il en va autrement. Malgré un accroissement certain de l'usage, le français est loin d'être la «langue habituelle et normale du travail».

Le rapport interministériel constate que, dans la région montréalaise, seulement 24% des travailleurs de langue maternelle autre que le français travaillent généralement en français. De ce groupe, 37 pour cent travaillent surtout en anglais.

Toujours dans la région de Montréal, seule une infime proportion des travailleurs de langue anglaise (8%) travaillent généralement en français. Quant aux francophones montréalais, ils communiquent à environ 50% en anglais avec leurs supérieurs, leurs collègues ou leurs subordonnés anglophones. C'est donc dire que bien souvent, dans les communications verbales, le français est en concurrence avec l'anglais et ne s'impose pas encore clairement comme langue commune.

Il y a eu progrès, certes, puisqu'il y a lieu de se rappeler qu'il y a 25 ans, des travailleurs de langue maternelle française employaient une terminologie anglaise, travaillaient avec des manuels d'entretien en anglais et répondaient à un contremaître en anglais.

Nous sommes entrés dans une phase plus laborieuse et plus complexe qui consiste à amener des milieux de travail jusqu'ici dominés par l'anglais à adopter le français comme langue du travail. Tout n'est pas joué, en particulier dans la région montréalaise et dans l'Outaouais. Si des avancées sont perceptibles, le pouvoir d'attraction de l'anglais est toujours aussi présent. Force est donc de constater qu'une politique linguistique vigoureuse est toujours nécessaire pour préserver le français, qui est encore objectivement menacé dans sa survie et sa qualité.

Claude Saint-Georges

B i e N v E n u e

Vidéotron

Un autre groupe composé en majorité de jeunes vient d'adhérer à la CSN. Il s'agit des quelque 50 commis, employé-es du service de la comptabilité et spécialistes en informatique de la division fibres optiques et téléphonie de trois établissements de Vidéotron, à Montréal. En pleine expansion, Vidéotron Télécom vise la même clientèle que Bell Canada.

FROMAGERIE CORNEVILLE

Le syndicat CSN des travailleuses et travailleurs de la Fromagerie Corneville, une division d'Agropur située à Saint-Hyacinthe, a reçu son certificat d'accréditation du ministère du Travail. Les 45 employés avaient antérieurement déserté les TUAC-FTQ dont ils étaient membres depuis 16 ans.

PROCOM

Les quatorze téléphonistes-répartitrices à l'emploi de Procom-Co-Sag, une entreprise de Jonquière spécialisée dans la messagerie téléphonique et la répartition des services

d'urgence (alarmes et ambulanciers), ont déposé une requête en accréditation pour que leur syndicat affilié à la Fédération

nationale des communications de la CSN soit reconnu par le ministère du Travail.

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



DES TRACTS DANS LE SALON

Des militants de la CSN-Construction ont profité des salons de l'habitation qui ont attiré des milliers de visiteurs, au cours du mois de mars, à Montréal, à Québec et à Trois-Rivières, pour distribuer des tracts incitant les consommateurs à respecter les lois et les règles de l'industrie de la construction. L'objectif de cette opération de sensibilisation est de résorber la construction et la rénovation au noir qui fait perdre plus de 400 \$ millions au Trésor québécois chaque année. Comme dit le tract distribué aux visiteurs, c'est autant d'écoles, d'hôpitaux, de services, sans compter les emplois qui sont ainsi perdus, alors qu'il faut de plus en plus payer individuellement de sa poche quand on en a besoin. Le président de la CSN-Construction, Olivier Lemieux, a profité de ces manifestations pour accorder de nombreuses entrevues aux médias sur la question.

Luc L.

POUR LA HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM

Le Front de défense des non-syndiqués, une coalition qui existe depuis 1983 et regroupe près de 30 organismes populaires et syndicaux, a pour objectif de lutter contre la précarisation du travail, entre autres en menant une campagne annuelle pour la hausse du salaire minimum.

Au Québec, le nombre de travailleuses et de travailleurs gagnant le salaire minimum ne cesse de croître et leur situation économique de se dégrader: en 1976, rappelle le Front, le revenu de ces personnes se situait à 17,6% au-dessus du seuil de la pauvreté, tandis qu'aujourd'hui, il se situe à 17,6% en-dessous de ce même seuil!

C'est pourquoi le Front réclame que le salaire minimum soit haussé à 8,30 \$ l'heure en octobre 1997, de façon à permettre aux personnes travaillant 40 heures/semaine au salaire minimum d'atteindre un revenu annuel se situant au-dessus du seuil de pauvreté.

Pour manifester votre solidarité et signifier votre appui, envoyez à l'adresse suivante une lettre au ministre du Travail lui demandant de hausser le salaire minimum à 8,30 \$ l'heure à compter du 1^{er} octobre 1997: Ministre du Travail, 200, Chemin Sainte-Foy, 6^e étage, Québec, Qc. G1R 5S1. Information: Esther Paquet, (514) 270-7863; Andrée Desrosiers (819) 373-2332. L.L.

VOLAILLES MARVID

ANNA-MARIA A SA
CONVENTION COLLECTIVE

L'unique employée de bureau syndiquée de l'abattoir de poulet kasher Volailles Marvid, à Montréal-Nord, Anna-Maria di Lorenzo, a mis fin à sa grève le 25 mars (voir la précédente édition de *Nouvelles CSN*). Après 18 jours de grève, elle conserve son salaire de 13,65 \$ l'heure. L'employeur voulait le rabaisser à 10 \$ l'heure. La toute première convention collective de cette employée de bureau lui octroie également trois jours fériés et rémunérés lors de cérémonies religieuses juives, ainsi que cinq jours de congés de maladie rémunérés par

an. La semaine de travail d'Anna-Maria di Lorenzo passe de 40 heures à 34 heures répartis sur quatre jours plutôt que cinq. Elle avait déclenché la grève le 7 mars, le lendemain de l'annonce du lock-out. Alors que les travailleurs de l'abattoir étaient déjà membres de la Fédération du commerce de la CSN, Mme di Lorenzo avait décidé de se syndiquer et de former une deuxième unité de négociation après avoir eu vent des rumeurs voulant que son patron souhaitait diminuer son salaire horaire.

M.C.

CENTRE ARTHUR-BEAUSÉJOUR
LA GRÈVE EST TERMINÉE,
AVEC UN BON RÈGLEMENT

Après un peu plus de cinq mois de grève, les 23 employé-es du Centre Arthur-Beauséjour de Joliette sont retournés au travail le premier avril avec un contrat de travail satisfaisant en poche. La veille, les travailleuses et les travailleurs de cette résidence pour personnes âgées autonomes s'étaient prononcés à l'unanimité en faveur d'une convention collective d'une durée de trois ans, du premier janvier 1996 au 31 décembre 1998, assortie d'augmentations de salaire totalisant 12 %, ou 1 \$ l'heure. À l'échéance de la convention, le plus bas salarié touchera 7,95 \$ plutôt que 6,95 \$ l'heure et à l'exception de l'infirmière, le plus haut salarié recevra 9,75 \$ au lieu de 8,75 \$ l'heure. Les employé-es qui travaillent la nuit tou-

cheront une prime de 21 cents l'heure. Ces aides-cuisiniers, cuisiniers, plongeurs, serveuses et téléphonistes obtiennent également le paiement de leurs uniformes de travail par l'employeur. Au chapitre des clauses normatives, le syndicat a réussi à négocier une clause de transparence économique. Enfin, le personnel cadre passe de trois à deux employé-es, la directrice quittant son poste pour aller vers d'autres cieux. La grève avait débuté le 26 octobre.

M.C.

SICO: RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE
TRAVAIL AVEC PLEINE COMPENSATION

La semaine régulière de travail de 170 employé-es de la production des usines de Sico de Beauport et de Longueuil vient de passer de 40 heures à 36 heures, réparties sur quatre jours au lieu de cinq, avec pleine compensation salariale. Ces dispositions de la nouvelle convention collective, d'une durée de trois ans, n'empêcheront cependant pas l'ouverture de l'usine cinq jours par semaine. Le salaire horaire moyen passe de 18,60 \$ à environ 21,00 \$ l'heure. En échange de la réduction de la semaine de travail avec compensation, les membres de la Fédération de la métallurgie de la CSN ont consenti un gel des salaires pour les trois prochaines années. L'employeur verse déjà des cotisations de 3,5% des revenus dans la caisse de retraite et de 1,75% dans Bâtirente. La réduction du temps de travail devrait entraîner une amélioration du service à la clientèle, une diminution du taux d'absentéisme, une plus grande flexibilité et la production continue.

L'entente est à l'essai pour un an. Les parties se

réuniront au moins une fois par mois pour en évaluer les impacts et apporter des correctifs si cela s'impose.

«Nous avons atteint nos objectifs d'amélioration de notre qualité de vie et de création d'emplois. Toutes nos fins de semaines seront de trois jours et nous créerons de sept à neuf nouveaux emplois à Longueuil», a

déclaré à *Nouvelles CSN* le président du syndicat de Sico de Longueuil, Normand Dubé. Pour sa part, le président de l'usine de Beauport, Richard Fortin, a affirmé: «Nous avons donné à Sico la possibilité d'obtenir des contrats de fabrication de peinture de marques maison, et cela devrait contribuer à maintenir et créer des emplois.»

M.C.

LOCK-OUT CHEZ GENTEC

Les 45 travailleurs de la compagnie d'instrumentation et de systèmes de contrôles Gentec, à Québec, sont en lock-out depuis le 3 mars. L'employeur cherche à récupérer de l'argent à même leurs salaires en gelant, pour les trois prochaines années, la progression salariale automatique qui permet de gravir un à un les échelons jusqu'au haut de l'échelle. Chiche, la compagnie Gentec offre, pour un contrat de trois ans, des «augmentations» de salaire totalisant trois quarts de un pour cent et remet aussi en question la période de temps pour acquérir des vacances. Gentec conteste également que les mouvements de personnel puissent se faire selon l'ancienneté, privilégiant plutôt une spécialisation à outrance. À ce chapitre, le syndicat accepterait volontiers une période de formation de cinq jours lorsqu'un travailleur exerce son droit de suppléant sur un nouveau poste. Mais jusqu'ici, l'employeur n'a pas véritablement négocié de bonne foi. La négociation se déroule en présence d'un conciliateur du ministère du Travail. Le salaire horaire moyen est de 16,50 \$ l'heure.

M.C.

DE PLUS EN PLUS, LES PAUVRES VIEUX SONT CONFRONTÉS
À UN TERRIBLE CHOIX.



En refiletant aux municipalités une facture de 625 millions de dollars sur deux ans, le gouvernement entend aussi leur fournir «les outils nécessaires...» Pour voir venir et mieux outiller ses membres, la FEESP organise un colloque sur la privatisation du secteur municipal qui se tiendra à Longueuil du 21 au 23 avril. Gaétan Châteauneuf, président du secteur transport et Denis Marcoux, vice-président de la fédération, travaillent à l'organisation du colloque.



Les employés municipaux en état d'alerte

Pour contrer les canons de la médisance

Michel Rioux

Pendant la guerre du Golfe, l'armée américaine appelait cela des «dommages collatéraux», un euphémisme pour désigner les victimes de bombardements qui n'étaient pas nécessairement visées au départ. Le dernier budget Landry risque de provoquer plusieurs «dommages collatéraux» du côté des employés de municipalités et des organismes de transport. En leur refiletant une facture de 625 millions de dollars sur deux ans, le gouvernement prend cependant le soin de préciser que «les outils nécessaires» leur seront fournis... Dixit le ministre des Affaires municipales, Rémy Trudel. Des outils pour couper et pour trancher, n'en doutons pas.

Déjà, en mars 1996, Lucien Bouchard avait annoncé les couleurs du gouvernement. «Tous, donc, ont dû contribuer et vont être mis à contribution, y compris les municipalités, qui auront de nouvelles responsabilités mais qui obtiendront en échange de nouveaux leviers pour trouver localement les moyens de les assumer, y compris un cadre réformé de relations de travail municipal, qui pourrait apparaître dans un nouveau chapitre du Code du travail.»

Voilà qui est clair. Et si on peut taxer ce gouvernement d'improviser dans certains dossiers, tel n'est pas le cas dans celui-là. Le rapport Mireault, commandé par le ministre du Travail Matthias Rioux, a repris au bond la volonté du gouvernement et il faut s'attendre à voir l'article 45

modifié non pas pour protéger les emplois, comme le revendique la CSN, mais pour permettre d'élargir la possibilité de sous-traitance.

C'est ce que craint le vice-président de la Fédération des employé-es de services publics (FEESP), Denis Marcoux, lui-même employé municipal à Gatineau. «Ce qu'ils vont tenter de faire, c'est de privatiser nos emplois en privatisant les fonctions.» Gaétan Châteauneuf, président du syndicat du transport de Montréal et responsable du secteur transport à la FEESP, souligne de son côté qu'on ne s'imagine pas l'ampleur de l'attaque qui est à la veille d'être déclenchée. «On parle beaucoup de la privatisation de l'eau. C'est vrai que c'est inquiétant. Mais cette question risque de masquer le reste, qui est au moins aussi inquiétant», affirme-t-il.

Pour outiller les membres

C'est d'ailleurs pour mieux outiller ses membres que la FEESP organise un colloque sur la privatisation, du 21 au 23 avril. Tant l'aspect historique de la question — se souvient-on, par exemple, que le transport à Montréal a été enlevé au secteur privé afin d'y mettre de l'ordre? — que la nécessité d'opposer un contre-discours seront l'objet des préoccupations des participants.

Le discours dominant, en effet, est martelé depuis plusieurs mois déjà. La grande machine à préparer les esprits et à conditionner l'opinion est à l'oeuvre, complaisamment accueillie dans les médias et particulièrement à *La Presse*, où le chroniqueur Claude Picher semble avoir fait de la question une affaire personnelle. Le 29 mars, il écrivait:

L'article 45 du Code du travail? Le gouvernement s'apprête à faire exactement le contraire de ce qui est attendu de lui. Un front de beau...

«Les municipalités sont les plus vulnérables des employeurs. Une entreprise peut toujours décréter un lock-out. Le gouvernement peut toujours voter une loi spéciale. Les municipalités n'ont pas ces pouvoirs. Elles sont aussi ligotées par le Code du travail, qui entrave le recours à la sous-traitance...»

Et que véhicule-t-elle maintenant, cette machine? Elle glisse un peu partout que les employés municipaux sont des gras durs à comparer aux travailleuses et aux travailleurs du secteur public et du secteur privé.

Longtemps pointé sur les fonctionnaires, les employés d'hôpitaux et les enseignants, le canon de la médisance et de la calomnie est maintenant dirigé vers cette catégorie de travailleuses et de travailleurs.

La CSN compte environ 6000 membres oeuvrant dans 117 municipalités et plus de 4000 autres employés de sociétés de transport.