

nouvelles



CSN

23 JANVIER
1998

NUMÉRO
435



La solidarité,

ça réchauffe!



Page 3

Le mauvais temps et le mépris n'auront qu'un temps

Yaveh doit avoir un faible pour nous!

Comme il l'avait fait dans le temps pour Job son protégé, Dieu le père n'a rien épargné pour mettre à l'épreuve le peuple québécois, qu'il tient certainement en haute estime pour l'accabler ainsi de tant de malheurs.

Mais l'adversité a ceci de particulier qu'elle fait jaillir de l'humain le pire et le meilleur.

Des milliers de travailleuses et de travailleurs, dans les municipalités, dans les centres hospitaliers, dans les services publics, ont donné le meilleur d'eux-mêmes sans compter les heures. Monteurs de lignes, ambulanciers, déneigeurs, personnels du réseau de la santé et des services sociaux ont payé de leur personne dans des mouvements de solidarité admirables, pendant que des bénévoles volaient au secours de leurs concitoyens.

D'autres volaient autrement.

Le système capitaliste produit en effet des requins de différentes tailles. Les banquiers jouissent de l'estime de la communauté, comme on dit, tout simplement parce que leurs actions se situent en haute mer, loin du commun des mortels.

Cela s'appelle brasser des affaires. Profiter de l'occasion pour faire la passe, les banquiers et autres parasites du système connaissent bien.

Il y a aussi les petits requins, brochets plutôt, qui cherchent aussi, comme les grands, les occasions de faire la passe. Mais comme cela se fait dans le trou d'eau au coin de la rue, c'est plus visible. L'électricien véreux qui arnaque la vieille dame, les bums qui escroquent sur les génératrices, sur le bois de chauffage, sur l'essence ne font qu'appliquer la loi la plus sacrée du système, celle de l'offre et de la demande, enseignée dans tous les départements d'économie où sont formés les gestionnaires de demain.

S'il fallait par contre que ce déluge de glace — qui s'est abattu sur nous comme s'acharnait à l'époque la petite vérole sur le bas clergé — ait en plus pour conséquence de nous faire oublier ce qui est arrivé en amont, avant les événements, ce serait terrible.

Ainsi, même si cela fait plus d'un mois que madame Cécile Cléroux, directrice générale du Centre hospitalier universitaire de Montréal, déversait sur un ton glacial le plus profond mépris sur ses employé-es, il serait dommage qu'on ne s'en souvienne pas. On l'a souvent souligné: il y a une fâcheuse tendance à l'oubli, dans ce pays dont la devise est pourtant *Je me souviens*.

Comme tout le reste a été suffisamment refroidi, réchauffons un peu notre mémoire, au lieu de la rafraîchir comme on le fait d'ordinaire.

Ainsi, le 18 décembre, cette technocrate hors du commun, catapultée à ce poste par un autre technocrate hors du commun, Jean Rochon, faisait la leçon aux travailleuses et aux travailleurs qui avaient osé faire quelques heures de grève.

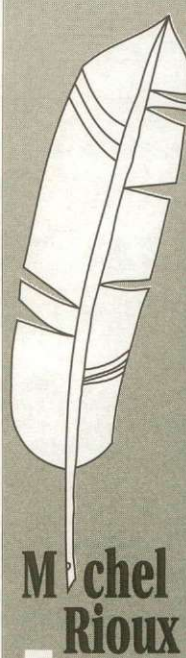
«Pour nous, c'est un retour au travail sans conditions. Il n'est aucunement question de lever les sanctions. L'ensemble des mesures annoncées vont être appliquées dans leur totalité. Nous sommes déçus qu'ils rentrent à reculons, mais nous pensons que les prochains jours vont leur permettre de réfléchir aux conséquences de leurs gestes», a-t-elle dit, l'oeil froid, le dos cambré, le visage fermé.

Les conséquences de leurs gestes?

Il faut avoir du front pour parler de la sorte. Quand on ferme des établissements, qu'on coupe des lits, qu'on met des malades à la rue après les avoir parqués dans les urgences. Quand on a des poumons sur les bras, et peut-être des morts sur la conscience.

Jusqu'au ministre de la Justice, M^e Serge Ménard, qui a cru bon de grimper sur ses talons hauts afin de mieux fustiger ces délinquants, pour lesquels on a eu des attentions qu'on n'a même pas pour les Hell's Angels. Ainsi, c'est de nuit, à leur domicile, que des dizaines de travailleuses et de travailleurs de l'Hôtel-Dieu et de Notre-Dame se sont fait remettre par des huissiers zélés des mandats à comparaître.

Le 13 janvier, cela faisait cent ans que l'écrivain Émile Zola publiait son célèbre pamphlet *J'accuse*, dans lequel il dénonçait avec virulence l'esprit du temps. S'il revenait, Zola aurait de l'ouvrage chez nous.



Michel Rioux

BIBLIOTHÈQUE

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

Coordination
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux

Conception graphique
Jean Gladu

Mise en page informatique
Jean Gladu
Jean-Pierre Paré

Rédaction
Michel Crête
Roger Deslauriers
Louis-Serge Houle
Henri Jalbert
Thérèse Jean
Maroussia Kishka
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux
Claude St-Georges

Photographe
Alain Chagnon

Caricaturiste
Boris

Soutien technique
Lyne Beaulieu
Impression
Les syndiqués CSN de L'Imprimerie L'Éclaireur de Beauceville.

Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus:
(514) 598-2233
1601, av. 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 solidarité, ça réchauffe!

Le syndicalisme, on le sait, est une extraordinaire école de solidarité. En voici quelques exemples, parmi des centaines, que *Nouvelles CSN* a colligés en une seule petite journée en zone sinistrée.

Un dossier de

Michel Crête, Roger Deslauriers, Louis-Serge Houle, Lucie Laurin et Claude Saint-Georges.

Frappant aveuglement dans les quartiers pauvres comme chez les mieux nantis, dans les villes et dans les campagnes, la tempête de verglas a ramené à l'essentiel des centaines de milliers de personnes: lutter pour sa survivance, se chauffer, se nourrir, trouver des chandelles sont devenus des «priorités prioritaires». Dans la traînée du pire phénomène climatique de ce siècle à s'être déchaîné sur le nord-est du continent, les gens se sont organisés, se sont solidarisés, ont résisté. En Montérégie en particulier, dans des dizaines d'établissements, des travailleuses et des travailleurs ont donné un sens concret au mot «solidarité».

Hôpital Honoré-Mercier

«Quand on est mal runné, ça va mal! Quand on est runné comme du monde, ça marche!» À la cuisine de l'hôpital Honoré-Mercier, les employé-es, visage tiré, s'affairent à préparer le repas sans trop d'entrain. À Saint-Hyacinthe, ça va mal. Au huitième jour sans courant, les gens ne se demandent plus quand l'électricité reviendra. Ce sera long et ils le savent. L'urgence, c'est le bois de chauffage, les piles et tous les produits de première nécessité qui se font de plus en plus rares.

Sylvie Roy est cadre à la cuisine. Comme les autres, elle a les deux mains dans la pâte. «J'ai écourté mes vacances et maintenant il faut répondre au plus pressant avec les moyens du bord», nous dit-elle avec le sourire. Ici, il faut nourrir deux fois plus de personnes que de coutume et on ne s'embarrasse pas de qui fait quoi, pourvu que ça fonctionne. L'hôpital est bondé et plusieurs dizaines de résidents viennent y prendre leur repas.

Alain Lépine, cuisinier depuis 17 ans à Honoré-Mercier, passe en coup de vent, les yeux dans l'eau. Il est à bout.

Les numéros s'organisent

— Heu... Comment ça va ici?
— Quand on est mal runné, ça va mal! Quand on est runné comme du monde, ça marche!
— Et ça va?
— Compte tenu des circonstances, ça marche bien, raconte-t-il. En temps normal, on est juste des numéros ici. Mais nous, on le sait qu'on peut livrer la marchandise. Quand le courant est tombé, nos boss étaient en vacances. On a organisé le travail en équipe en se divisant les tâches et on fait ce qu'il faut. On a pris nos responsabilités.

Aujourd'hui, il n'y aura pas de dîner pour lui. Comme hier et la veille, il est à son poste depuis 5 h 45. Il le restera durant près de 12 heures. Il a trop de boulot pour s'arrêter. «C'est pas parce que je suis plus fin qu'un autre, c'est la situation qui l'exige. Durant les premières journées de panne, nous avons servi plus de 500 repas avec une plaque et un fourneau seulement. Nous avons dû nous virer de bord vite et trouver de



Alain Lépine

nouvelles recettes.»

Comme tous ceux qui peuvent se chauffer avec un système d'appoint, Alain Lépine héberge des gens à la maison, cinq en fait. «Quand je rentre, je m'assois sur une chaise et je tombe endormi au bout de cinq minutes. On est fatigués, mais on est fiers.»

L'étonnante capacité d'adaptation

Sa camarade de travail Louise Bourgeois et son conjoint, un pompier, hébergent 23 personnes chez eux. Les yeux cernés, elle garde le sourire. «Au début, c'était bordélique. En plus des gens qui vivent



Louise Bourgeois

chez nous, il y a cinq familles qui viennent se laver à la maison.» On s'en doute, une génératrice fournit l'eau chaude et ils possèdent un poêle à combustion lente pour le chauffage.

«On se sent privilégiés et on veut aider les autres. On est très bien organisés maintenant, même si on se tape un peu sur les nerfs, nous dit-elle en riant. On peut laver notre linge dans le bain et il a fallu instaurer une coordination pour les douches et les repas.»

Chez elle, des personnes de tous les âges se côtoient. «Ma grand-mère de 75 ans nous donne un bon coup de main pour les enfants. Ce qui me surprend le plus, c'est la capacité d'adaptation des gens aux situations difficiles. Mais j'te jure que je vais prendre des vacances dès que ce sera fini.»

Au 6^e étage, le centre de réadaptation a cédé la place à une garderie aménagée pour accueillir les enfants des em-



ployé-es. En quelques jours, ils sont passés de quatre à 21. «Au début, la direction ne voulait recevoir que des enfants de deux à six ans. Aujourd'hui, on pense faire de la place pour des jeunes de 12 ans» explique Guy Giard,



Guy Giard

Au plus pressant

Comme dans tous les hôpitaux frappés par la panne, tous les travailleurs et les travailleuses mettent l'épaule à la roue. Les employé-es de bureau sont sur les étages débordés, qui accueillent entre autres plus de 125 bénéficiaires éprouvant des problèmes de santé mentale. En fait, il y a 500 patients de plus à l'hôpital. Il serait plus juste de parler, ici, des corridors de l'hôpital. Les deux étages fermés pour cause de compressions ont d'ailleurs été rouverts pour les accueillir. Et il y a l'urgence qui abrite deux fois plus de patients qu'en temps normal.

agent de griefs du syndicat.

Ça prend du monde pour s'occuper des enfants et pour entretenir une garderie. Dans une salle nouvellement aménagée, Guylaine Lussier passe le balai.

— Bonjour madame, que faites-vous en temps normal?

— Je suis conseillère en gestion financière.

C'est Mao qui serait content de voir ça...

Des nouveaux retraités sont également revenus au travail, notamment pour mettre en fonction une nouvelle génératrice. Seuls les salarié-es de la liste de rappel qui n'ont pu être rejoints ne sont pas à l'œuvre.

«On se préoccupe peu de l'application de certaines clauses de la convention collective, explique la vice-présidente du syndicat Sylvie Lachambre. Il faut aller au plus pressant.»

Soucieuse de l'image de son hôpital, la responsable des communications vient nous rejoindre. «Personne ne m'a avertie de l'arrivée de journalistes et même s'ils viennent de la CSN, j'aurais aimé le savoir. Pour les photos, il faut penser à l'intimité des patients.» Le ton demeure poli, mais on sent la contrariété.

«Soyez sans crainte, nous ferons beaucoup plus attention que le ministre Rochon et sa horde de journalistes, lorsqu'ils sont venus hier», lui lance Guy Giard, un petit sourire en coin.



Sylvie Lachambre

Sylvie Lachambre n'a pu s'empêcher de lui dire que panne ou pas, les cadres ne semblent pas se parler davantage entre eux puisque la veille, elle a averti de notre présence le directeur des ressources humaines.

Quatre étages plus haut, au 10^e, les bureaux de la direction sont devenus des dortoirs pour les employé-es qui le désirent. Mais, pour ceux qui veulent en bénéficier, ce n'est pas toujours une sinécure que de vivre et travailler ensemble 24 heures par jour. C'est parfois tendu, nous dit-on.

93 cordes de bois dans la cour de l'usine



Pour des travailleurs et travailleuses à qui le travail ne manque pas, la survie sur la banquise Montérégie tient souvent, pour l'essentiel, au bois de chauffage. C'est ainsi qu'on a vu la solidarité syndicale passer à l'action (notre photo de la page une).

Deux syndicats de régions peu touchées par les pannes ont décidé de venir en aide à leurs camarades du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Saint-Simon. Il s'agit de syndicats de

Princeville et de Vallée-Jonction, qui ont pour employeur le groupe Olymel, spécialisé dans l'abattage et la transformation du porc, le même que les syndiqués de Saint-Simon.

Un premier chargement de 21 cordes de bois est arrivé le lundi après-midi 19 janvier dans la cour de l'usine de Saint-Simon, à temps pour la sortie du travail à quatre heures.

D'autres chargements totalisant 72 cordes sont attendus. Ils seront livrés par des officiers des syndicats de Princeville et de Vallée-Jonction, qui apporteront également du matériel pour l'éclairage et la cuisson.

Les syndicats de l'usine de Princeville et de Vallée-Jonction assumeront les frais du transport et de l'achat de bois en plus d'organiser une cueillette de fonds et de bois parmi leurs membres.

Pour le président du syndicat de l'usine de Saint-Simon, Roger Leclerc, ce geste est d'un secours inestimable. «Bien qu'ils soient au travail, nos membres n'en sont pas moins des sinistrés. La vie est évidemment très perturbée lorsqu'il s'agit d'occuper des enfants en congé d'école, de prendre soin de parents que l'on héberge et qu'il n'y a pas de contexte normal pour se procurer les mille et une commodités de tous les jours. Pouvoir disposer de bois de chauffage sur place, à la sortie de l'usine, plutôt que de se déplacer vers des dépôts qui sont loin de chez soi est un avantage indéniable. On voit que d'une façon originale et adaptée aux circonstances, les réflexes syndicaux sont toujours à l'oeuvre», a-t-il dit.

Roger Leclerc a tenu à remercier la CSN et la Fédération du commerce qui ont financé l'opération.

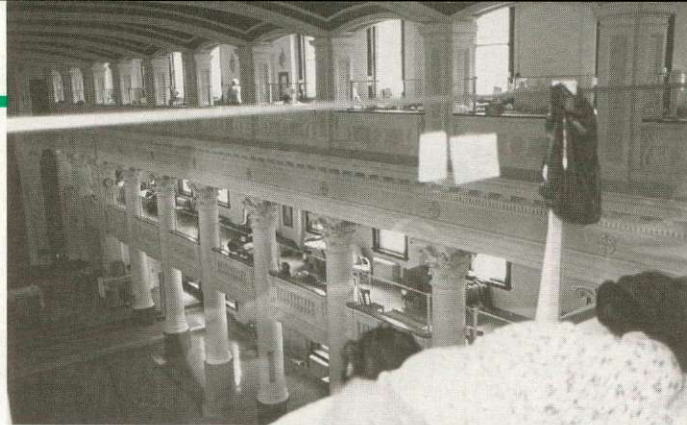
Hôpital Hôtel-Dieu

À 14 h 25, les haut-parleurs de l'Hôtel-Dieu annoncent un arrivage de bois de chauffage pour les employé-es. En collaboration avec la Sécurité civile, les hôpitaux de la région s'assurent en effet de fournir cette matière vitale à ceux qui ne pourraient s'en procurer autrement.

À cet hôpital de soins de longue durée, tous les corridors sont bondés. La secrétaire du syndicat, Lise Laferrière, nous



Lise Laferrière



La chapelle de l'Hôtel-Dieu a été transformée en abri de fortune.

rejoint durant sa pause. Cette infirmière auxiliaire se fait arrêter à chaque enjambée par les patients qui se demandent bien quand leur exil sera terminé.

Elle nous amène à la chapelle, où on ne compte plus les lits de fortune pour personnes âgées provenant des résidences privées, des foyers et des maisons des environs. Les quatre étages entourant la chapelle pourraient rappeler les hôpitaux européens du temps de la guerre. La condition des bénéficiaires entassés fait peine à voir. Ici, aucune intimité n'est possible. Et il y a cette forte odeur d'urine qui flotte dans l'air. D'une capacité de 532 lits, l'établissement héberge 380 personnes de plus.

«Du temps où le C-5 était ouvert, il y avait 64 bénéficiaires ici, indique Lise Laferrière. Aujourd'hui, on a entassé 101 personnes.»

CLSC des Maskoutains

Depuis le début du black-out, tous les employé-es du CLSC sont à pied d'œuvre dans les centres d'hébergement de la région pour répondre aux problèmes psychosociaux.

Le CLSC est devenu, pour les besoins de la cause, le centre de distribution alimentaire de Saint-Hyacinthe en plus de regrouper toutes les cliniques médicales privées. La nourriture provient des quatre coins du Québec et les entreprises de la région font également leur part. Le responsable Réjean Pion, qui nous reçoit, nous quitte quelques minutes pour prendre livraison d'un plein camion de biscuits offerts par une usine locale. «Tenez, voici un sac d'épicerie qui provient d'Amos, nous montre-t-il fièrement. La solidarité, ça existe encore de nos jours.»

L'épidémie s'en mêle

Dans certains départements, les employé-es doivent porter un masque en raison de l'épidémie de grippe qui sévit. Le département de santé publique de la Montérégie avertit qu'il s'agit d'une situation normale en cette période de l'année. Hum. Peut-être qu'en temps habituel, il n'y a pas autant de personnes à l'hôpital...

«La condition de certaines personnes âgées qu'on nous amène fait pitié. On voit bien qu'avec les compressions, elles ne reçoivent pas à domicile tous les services que leur état nécessite», explique Lise Laferrière, en parlant notamment de la salubrité et de leur état psychologique.

Comment ça s'est vécu dans le privé?

Barry Callebault (Comète)

À la chocolaterie Barry Callebault de Saint-Hyacinthe, la production a été interrompue. L'employeur donne 150 \$ par semaine à chaque employé-e. Dans la première semaine, on a opéré trois jours, payés une semaine.

SPB

Rémunération de quatre heures pour les travailleurs présents.

Ultima Yogourt

L'employeur a payé 40 heures à tous les employé-es durant la première semaine.

Kruger-Turcot

Plein salaire. Ceux qui se dirigeaient vers Montréal se sont vu offrir une chambre d'hôtel par leur employeur.

Kruger Lasalle

Ceux sur place ont été payés quatre heures.

Centre Sheraton

Gîte et repas offerts à 70 familles d'employé-es. Rappel d'employé-es. Dérogations acceptées à la convention collective.

NACAN

NACAN, à Boucherville, a offert aux travailleurs de déglacer la cour et le toit de l'entreprise, ainsi que de surveiller la génératrice. Le tout payé 32 heures. Offre acceptée à l'unanimité!

Lassonde

Chaque employé-e a reçu 200 \$.

Twin Pack

Plein salaire aux employé-s, à Granby.

Cascades-Candiac

Les travailleurs qui se sont pointés ont reçu un minimum de six heures de salaire. Les autres ont été invités à prendre des vacances anticipées.

Zoo de Granby

Personne n'a perdu de salaire. Des employé-es ont été rappelés.

Agropur

L'employeur a payé les quatre premiers jours.

Turkey Hill

Plein salaire, à Waterloo.



Cégep de Saint-Hyacinthe

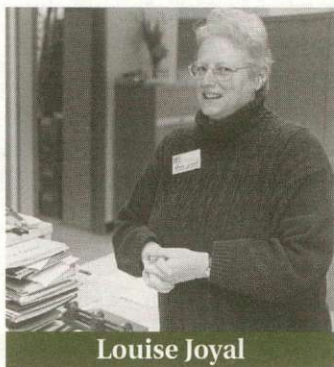
Le Cégep est devenu l'Auberge du verglas lorsque la polyvalente ne pouvait plus répondre aux besoins des sinistrés. Ici comme ailleurs, les gens ont le moral, mais on sent qu'ils en ont assez de ce téléthon du verglas où ils jouent, bien malgré eux, la vedette. «Encore 350 000 foyers de la Montérégie, sur un million de résidences au Québec, sont privés d'électricité», tonne la radio de l'auto.

Le cégep abrite plus de 750 personnes, dont Roland Veilleux, un membre du syndicat CSN de Olymel. «Le froid, c'est terrible. Ici, on est quand même pas trop mal.» Depuis quatre jours, il tente de dormir



Roland Veilleux

dans une classe qui contient tout de même une trentaine de civières de l'armée. La veille, il a apprécié le spectacle de l'Orchestre symphonique de Montréal. «Ça nous a fait vraiment chaud au cœur, ce spectacle.»



Louise Joyal

Œuvrant habituellement au département d'infographie, Louise Joyal est réceptionniste de l'Auberge du verglas depuis quelques jours. «Nous avons accueilli jusqu'à 13 personnes à la maison, raconte-t-elle. La plus grande inquiétude est venue hier, lorsque nous avons manqué d'eau. Mais aujourd'hui, ça va.»

Pendant que la tempête de verglas paralysait l'ensemble des activités en Montérégie, Gérald Larose a tenu à se rendre sur place soutenir le moral des travailleuses et des travailleurs qui se dépensaient corps et âme pour aider leurs concitoyennes et leurs concitoyens. À l'Hôpital Charles-Lemoyne de Greenfield Park, à l'Hôtel-Dieu de Saint-Hyacinthe, à la radio coopérative CHEF à Granby et au centre de crise et d'hébergement mis sur pied par la Sécurité civile à Saint-Jean, le président de la CSN s'est dit «impressionné par l'imagination qui a permis à ces travailleurs de relever les défis posés par le fait qu'étant eux-mêmes sinistrés, ils devaient assurer des services aux autres sinistrés. J'ai vu là des expressions de solidarité extrêmement reconfortantes.» Ce dernier a souligné les efforts mis par les employé-es pour assurer les services à une clientèle beaucoup plus nombreuse. «L'appui des autres régions représente aussi un aspect des plus positifs dans cette démonstration de solidarité», a conclu Gérald Larose.



Les employés municipaux

C'est à l'arena que nous avons rejoint le président du syndicat des cols bleus de Saint-Hyacinthe, Daniel Jacob. Pour lui, il s'agit d'une troisième journée consécutive de 18 heures de travail, le plus souvent à l'extérieur. «Au début de la crise, il n'y avait même pas de génératrice pour nous donner le courant au garage municipal», a-t-il déploré. C'est dans le froid, les deux pieds dans l'eau et sans lumière qu'il tentait de s'acquitter de ses tâches avec ses camarades de travail.

«Aujourd'hui, nous avons trois génératrices à brancher, dont celle-ci qui nous vient de Chibougamau. C'est beaucoup de travail pour quatre électriciens. Heureusement, tout le monde fait son bout.»



Daniel Jacob

La tension, on ne la sent pas sur les câbles d'Hydro-Québec, qui, du reste, jonchent les rues de la ville. C'est entre les gars qu'elle s'est installée. «Parfois, on se parle fort, mais ça revient. Il y a l'ouvrage à sortir.»

La génératrice et le poêle à bois de sa maison réchauffent 12 réfugié-es qui mettent tous la main à la pâte. «À Saint-Hyacinthe, les gens sont plutôt individualistes, nous dit-il. Mais, depuis quelques jours, nous vivons beaucoup de solidarité.»

Un décret anti-représailles

La CSN a pressé le gouvernement d'adopter un décret pour interdire les représailles à l'égard d'employés sinistrés qui n'ont pu se rendre au travail.

«Nous avons dû intervenir auprès de certains employeurs du secteur manufacturier qui menaçaient des employé-es sinistrés de mesures disciplinaires. Une telle attitude inhumaine doit être clairement proscrite. Une simple invitation à la compassion, comme l'a fait le ministre, ne suffit pas», a affirmé Pierre Paquette, secrétaire général de la CSN.

La CSN a en outre lancé un appel à l'ensemble des employeurs qui sont en mesure de payer pleinement le salaire de leurs employés sinistrés de le faire. «Dans le secteur privé, plusieurs entreprises font preuve d'un grand civisme. Nous demandons aussi que le gouvernement donne l'exemple dans le secteur public, ce qui accèderait l'invitation publique qu'a faite le premier ministre aux entreprises pour qu'elles agissent de façon exemplaire et généreuse», a ajouté Pierre Paquette.

Enfin, la CSN a invité les employeurs qui avaient des difficultés à maintenir leurs services ou leur production à prendre des arrangements avec les syndicats.

La solidarité en navette

Très rapidement, le Conseil central de la Montérégie a mis sur pied des mesures d'urgence pour aider les sinistrés dans l'ensemble des régions de son territoire.

«Nous demandons aux gros syndicats de libérer du monde pour accueillir des sinistrés de la région de Saint-Hyacinthe. Des navettes les conduiront à Sorel. Nous amènerons ces personnes où elles veulent pour répondre à leurs besoins. Ensuite, elles repartiront.»



Robert Morand, de Fer et Titane à Tracy, est le représentant des syndicats de la région de Sorel au Conseil central de la Montérégie. En présence

d'une vingtaine de militants, il vient de lancer, avec Hélène Pratte, une infirmière auxiliaire de l'Hôtel-Dieu, *Opération Solidarité Verglas*.

À Valleyfield, le conseil régional a offert le même genre de service à la population du Suroît. Le Conseil central du Montréal métropolitain a été jumelé avec la région de Saint-Jean.

Une formule originale

«La Sécurité civile organise la réponse aux besoins essentiels, mais il reste des besoins à combler et c'est dans cette direction que nous avons orienté nos efforts. Comme les gens désirent demeurer dans leur milieu, nous leur offrons gratuitement des navettes», a commenté René Lachapelle, président du Conseil central de la Montérégie.

Après des débuts timides et après avoir rassuré la population, notamment par la voie du 106,5 FM de Saint-Hyacinthe, de NTR, de Radio-Canada et du *Journal de Montréal*, cette formule, originale, a pu prendre son envol.



À Montréal, des camionneurs de Métro-Richelieu, ceux qui n'ont pas encore été rappelés au travail, sont allés chercher des victimes du verglas à Saint-Jean. Rue Ontario, au Centre de loisirs Jean-Claude-Malépart, un conseiller syndical les a accueillis. Il leur a remis des serviettes fournies par l'hôtel La Citadelle et le Holiday Inn Crowne Plaza Métro-Centre afin qu'ils puissent se laver avant de se diriger à la buanderie.

À Sorel, une première navette est allée cueillir du linge lessivé par des bénévoles à la buanderie. Le syndicat CSN de l'Hôpital Général a de son côté conclu une entente avec l'employeur afin que la buanderie de l'établissement puisse aussi servir aux sinistrés. Toujours à Sorel, on a aussi accueilli trois autobus de 45 personnes en provenance de Saint-Pie-de-Bagot. On les reçoit à dîner avant de leur offrir le cinéma. Au programme? Le Titanic... et Matusalem.

Ambulanciers

Des renforts de partout

En Montérégie, dès les premiers jours de la tempête, le nombre de demandes de transport en ambulance a triplé: évacuations, incendies, intoxications au monoxyde de carbone, problèmes cardio-respiratoires, chutes, etc. Rapidement débordée, la Coopérative des techniciens ambulanciers de la Montérégie (CETAM) a fait appel à d'autres coopératives ou à des entreprises de sept régions, qui ont dépêché une soixantaine d'ambulanciers. Plusieurs ambulanciers de la Montérégie, eux-mêmes sinistrés, ont dû relocaliser leur famille puis effectuer des quarts de travail prolongés. Des ambulanciers de la Montérégie ont créé un fonds de solidarité, qui invite les collègues à donner un quart de travail à la Croix-Rouge pour aider les sinistrés.



Lloyd Léger

Les ambulanciers des régions de Montréal et de Laval ont eu fort à faire eux aussi: «Dès le début de la tempête, le nombre de cas de fractures et d'entorses a rapidement augmenté; le stress aussi, parce que nous risquions nous-mêmes de tomber en transportant les blessés. À mesure que la situation s'aggravait, il devenait plus difficile de circuler. Il y avait des rues où on ne pouvait carrément pas aller: des

filles ou des branches nous barraient le chemin. On devait garer l'ambulance au coin et faire le reste à pied avec la civière», déclare Lloyd Léger, vice-président du RETAQ (FSSS-CSN).

Quand les pannes d'électricité ont commencé à se répandre, les ambulanciers dû transporter environ 500 patients semi-autonomes ou autonomes ayant besoin d'un appareil électrique et qui risquaient d'épuiser leurs réserves d'oxygène si le transport était trop long.

«Un nombre démesuré de demandes venait s'ajouter à notre quotidien», reprend Lloyd Léger. *Beaucoup de techniciens ambulanciers se sont portés volontaires; les personnels de bureau ont été affectés aux ambulances. Tous ces gens ont largement débordé leurs quarts de travail. À un certain moment, nous avons mis en application ce que nous avions appris en simulation de crise: quand il ne s'agissait pas de cas critiques, nous transportions deux ou trois patients par ambulance.»*

Pierre Bayard, agent d'information pour la COOP des techniciens ambulanciers de la Montérégie, ajoute: «La solidarité était partout visible. Celle de la population, qui offrait de l'aide et de la nourriture aux ambulanciers, et celle des ambulanciers entre eux qui, sans se connaître, effectuaient ensemble des quarts de travail de 12 à 15 heures dans la plus belle des cohésions.»

Les RF au coeur de l'action

Vous ne savez pas ce que c'est qu'un «RF»?
Z'avez intérêt à l'apprendre: il peut vous
faire épargner beaucoup d'argent!

Henri Jalbert

Au-delà de 10 000 adhérentes et adhérents, plus de 400 établissements où les travailleuses et les travailleurs profitent de la déduction à la source pour leur épargne-retraite, un actif de 40 millions, des actions dont la valeur a grimpé de 10,00 \$ à 11,01 \$; le bilan de santé de Fondation est positif. La campagne REER 1998 sera déterminante, surtout que commencera bientôt l'investissement en entreprise. Au coeur de l'action: les Responsables Fondation dans les syndicats et dans les conseils centraux.

Lorsqu'il a été élu au poste de trésorier du Syndicat des employé-es de l'Hôpital Jean-Talon de Montréal, Fondation ne comptait aucun adhérent dans l'établissement. Après avoir suivi une session de formation comme Responsable Fondation, Pedro Utillano



Eric Alivojvodic

s'est attelé à la tâche. Avec l'aide d'un conseiller au développement de Fondation, la déduction à la source (DAS) était mise en place et, en peu de temps, une soixantaine de travailleuses et de travailleurs de l'Hôpital Jean-Talon adhéraient à Fondation.

«Il y en a plusieurs, parmi les bas et les moyens salariés, qui nous disent avoir de la difficulté à épargner. La DAS devient pour eux le moyen idéal pour mettre de l'argent de côté pour leur retraite. Quand tu leur montres les chiffres, qu'ils comprennent qu'un investissement de 300 \$

par année — six dollars par semaine — leur permet d'épargner 1 000 \$ par année, ils adhèrent. Parce que les chiffres parlent d'eux-mêmes.»

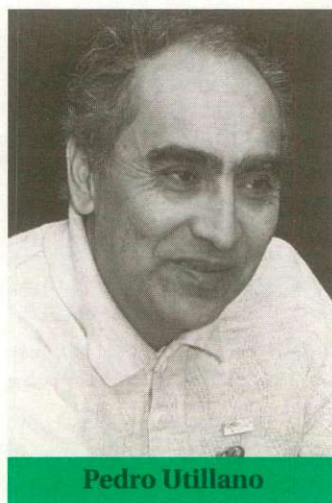
La DAS est vite devenue populaire dans les milieux de travail parce que la réduction d'impôt — les réductions REER et les crédits d'impôt — se fait à chaque paie avec le résultat qu'un REER Fondation requiert un déboursé net moins élevé qu'un REER conventionnel. Surtout que les revenus à la retraite sont devenus un souci pour plusieurs, y compris les plus jeunes.

Pedro est devenu un mordu de Fondation et, en plus d'être Responsable Fondation dans son syndicat, il est occasionnellement libéré par Fondation pour donner un coup de main à d'autres syndicats comme Responsable régional.

Une roue qui tourne

Eric Alivojvodic travaille à l'Hôpital de Saint-Eustache, dans la région des Laurentides. Il est dans la trentaine et, déjà, il pense à préparer sa retraite pour qu'elle soit confortable. Il y a quelques années, il avait d'ailleurs entrepris des démarches auprès de la direction de son établissement pour obtenir la déduction à la source pour un REER, ce qui lui avait été refusé.

Quand Fondation a été mis sur pied, il y a deux ans, il a par-



Pedro Utillano

ticipé à une des premières sessions de formation avec une autre employée de l'hôpital, Marcelle Giroux. Ils sont devenus Responsables Fondation, ont obtenu la mise en application de la déduction à la source et fait campagne dans leur établissement.

«Nous nous sommes divisé le travail. Marcelle s'occupe des équipes soignantes et moi des services auxiliaires. Aujourd'hui, on compte plus de soixante-dix adhérents.

«Il faut continuellement faire des efforts pour faire connaître Fondation. Plus on en parle, plus ça se parle et plus les gens deviennent intéressés. Notre travail, ça se compare à une roue qui tourne et qui amène de l'eau au moulin. Tu aides les gens de façon à ce qu'ils puissent prendre leur retraite avec une meilleure sécurité financière et tu aides Fondation à créer des

emplois de qualité au Québec».

Comme Pedro, Éric aussi est devenu RF régional, un mandat qu'il a eu tôt fait d'accepter après avoir été élu au Conseil central des Laurentides.

«Faire du Fondation»

D'un syndicat à l'autre, les travailleuses et les travailleurs ont une perception souvent différente de Fondation. On voit une plus grande ouverture et une plus grande compréhension du Fonds, par exemple, dans les syndicats qui gèrent leur régime de retraite ou encore dans les syndicats qui n'ont pas de régime de retraite.

Dans certains syndicats du secteur privé, particulièrement là où on connaît Bâtirente (le REER collectif mis sur pied initialement par la CSN à l'intention de ses syndicats n'ayant pas de régime de retraite et disponible sur une base individuelle et collective à tous les membres de la CSN), les travailleuses et les travailleurs s'attendent à ce qu'on vienne leur parler de Fondation.

Dans les syndicats du secteur public, par contre, on connaît parfois peu ou mal son régime de retraite. Mais ça change! Les travailleurs ont vu certains des leurs partir en préretraite l'an dernier. Il y en a plusieurs qui, petit à petit, vont s'apercevoir qu'en investissant dans Fondation, ils peuvent non seulement améliorer leurs revenus à la retraite, mais aussi, peut-être, pouvoir la prendre une couple d'années plus tôt.

Pierrette Poirier, Responsable Fondation en Montérégie et trésorière du conseil central, est bien consciente que la tempête de verglas qui a dévasté la



Pierrette Poirier

Montérégie risque de handicaper la campagne REER dans sa région. Tous les efforts seront quand même faits pour aider les syndicats durant la campagne d'adhésion.

Même si la tempête a modifié les priorités en terme d'action, Pierrette aime le défi d'aider les Responsables Fondation et les syndicats à se mettre en marche et à s'organiser pour bien fonctionner. «C'est un nouveau travail syndical et il y en a plusieurs qui adorent ça. Notre rôle, c'est de stimuler l'intérêt syndical à "faire du Fondation". Quant à nous, c'est un plaisir d'aller dans les syndicats avec quelque chose de positif, quelque chose de nouveau aussi.»

Fondation et Bâtirente font la paire

«Chez nous, il n'y a pas une semaine où au moins un membre vient au syndicat ou nous accoste dans un couloir ou à l'entrepôt pour nous parler de la retraite, du régime de retraite, de Bâtirente ou de Fondation.»

Depuis dix ans, Jean-Claude Boucher s'occupe du régime de retraite et d'assurances collec-



tives chez Métro-Richelieu de Québec. L'employeur paie sa part et c'est le syndicat qui s'occupe de la gestion. Bâtirente et Fondation, tous les travailleurs de la place connaissent ça. C'est en bonne partie avec les fonds qu'ils y ont investis qu'ils vont prendre leur retraite.

Les statistiques parlent d'elles-mêmes: sur 180 travailleuses et travailleurs, 160 ont adhéré sur une base volontaire à Bâtirente et une centaine à Fondation. Et ça, c'est sans compter l'entente, dans la convention collective, qui prévoit que l'employeur donne pour chaque employé 1 200 \$ qui est immobilisé dans le REER Bâtirente. «Chez nous, il va y avoir des préretraites», insiste Jean-Claude Boucher.



Jean-Claude Boucher

Chez Métro-Richelieu, on retrouve trois Responsables Fondation qui se divisent le travail, ce qui lui laisse le temps de travailler au niveau régional.

«Tous les gros syndicats de la région de Québec, tant dans le public que dans le privé, ont leur Responsable Fondation. Ça se bâtit petit à petit. Les gens

adhèrent de plus en plus facilement, surtout qu'il y a beaucoup plus de jeunes qu'avant qui pensent à préparer leur retraite. Et, surtout, les crédits d'impôt totalisant 30 % qui s'ajoutent aux déductions REER sont particulièrement importants pour les bas et les moyens salariés qui,

Une partie des Responsables Fondation, en session de formation.

autrement, n'auraient pas les moyens de s'acheter un REER conventionnel. Ça, c'est un plus pour Fondation.»

1998: l'année des premiers investissements

Depuis son lancement il y a deux ans, à l'initiative de la CSN, Fondation a poursuivi l'accumulation de capital nécessaire à l'investissement dans les entreprises québécoises. En 1998, Fondation commencera à réaliser sa mission de maintien et de création d'emplois par des investissements en entreprise.

D'ici quelques semaines, le président-directeur général de Fondation, Léopold Beaulieu, rendra publique la politique d'investissement en entreprise de Fondation et les premiers investissements suivront. «Les investissements en entreprise par Fondation devront répondre à des critères de viabilité financière et contribuer à rendre le travail porteur de sens, de valeur et d'éthique, à assurer un développement plus durable, à répondre à de nouveaux besoins, à créer de nouvelles richesses et à prendre en compte l'intérêt général.»

Le président-directeur général de Fondation a par ailleurs tenu à préciser que Fondation n'adhère pas à une définition "ratatinée" de l'économie sociale, qui résulterait de la privatisation d'emplois occupés par des salarié-es syndiqués des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. «Il existe bien d'autres attentes envers Fondation et l'étendue de l'économie sociale est bien plus vaste que ce à quoi certains chantres du néo-libéralisme voudraient la réduire. Fondation investira dans une entreprise de l'économie sociale si un projet de financement résulte de la volonté des personnes concernées, en autant qu'il est syndicalement acceptable, socialement utile et financièrement viable.»



Retour au travail
chez Métro-Richelieu,
le 24 novembre 1997.

Bilan 1997 - Perspectives 1998

Des victoires importantes

Maroussia Kishka

Après des années de vaches maigres, voilà qu'enfin l'espoir renaît. La croissance économique devient plus robuste. Le nombre d'emplois créés augmente et de longues batailles syndicales ont finalement porté fruits. «Contrairement à 1996, 1997 a été un bon cru», affirme Gérald Larose pour qui le syndicalisme combatif doit demeurer la ligne de force du mouvement.

La détermination de la CSN à défendre l'emploi et les droits des travailleurs s'est en effet soldée en 1997 par des victoires importantes, dont celles des camionneurs de Métro-Richelieu. Elle a aussi assuré la relance d'entreprises, comme celle de Spexel à Beauharnois, et rendu possible dans le secteur public, après des négociations serrées, la mise en place d'un programme de retraite volontaire auquel un grand nombre ont adhéré.

Des luttes importantes ont aussi occupé l'avant-scène de l'actualité, dont celle des employé-es des pavillons hospitaliers Notre-Dame et Hôtel-Dieu pour le maintien de l'emploi et celle des mineurs de Black Lake confrontés à une fermeture.

«Cette combativité fait en sorte qu'un plus grand nombre de travailleurs frappe aux portes de la CSN pour se syndi-

quer», note le président de la CSN. Ainsi, durant la campagne d'allégeance syndicale du secteur public cet automne, plus de 9000 employé-es ont signé des cartes d'adhésion à la CSN. Et loin de tourner le dos au syndicalisme, les jeunes forment à leur tour des syndicats pour défendre leurs droits, notamment chez Vidéotron

Télécom, au Réseau Admission ainsi que dans les secteurs des salles de cinéma et des maisons de sondage, où la CSN a fait une percée importante cette année.

Toujours la même priorité: l'emploi

«Nous avons marqué des points en 1997, mais il nous



Fermeture de la mine B.C. de Black Lake, le 31 octobre.

reste beaucoup de travail sur la planche. La priorité de nos priorités demeurera en 1998 l'emploi, car le chômage reste scandaleusement élevé», affirme Gérald Larose. Autant dans le secteur privé que dans le secteur public, l'emploi reste le fer de lance des luttes syndicales. En outre, c'est cette année que sera entendu le recours de la CSN devant la Cour fédérale pour forcer Ottawa à cesser de siphonner les surplus de la caisse de l'assurance-emploi pour combler son déficit.

Car même si les analystes prévoient que l'économie et les finances publiques continueront de prendre du mieux en 1998, rien n'indique que l'écart entre les riches et les pauvres ne cessera de se creuser. L'émergence d'une industrie de la charité — le nouveau créneau du marketing des entreprises — s'avère une réponse cynique à cet appauvrissement, d'autant plus que le comportement délinquant et rapace des spéculateurs sur les marchés financiers fragilise constamment tous les efforts de développement, comme l'a démontré une nouvelle fois la débâcle des économies de l'Asie du Sud-Est. La CSN se donne d'ailleurs le mandat en 1998 de s'impliquer davantage dans la gestion des caisses de retraite des syndiqué-es, car leurs activités spéculatives et financières sont à 96 pour cent sous contrôle étranger et représentent une part importante de la déportation de 234 milliards de dollars de capitaux à l'étranger.

La CSN tiendra enfin des États généraux au début du printemps. «La tournée de consultation que nous faisons actuellement auprès de tous nos syndicats démontre que les gens ont le goût de passer à une vitesse supérieure pour défendre l'emploi et une meilleure répartition de la richesse. Les États généraux seront donc un moment important de cette année pour établir justement quelles sont les actions à privilégier pour parvenir à une société plus équitable», a conclu Gérald Larose.

L'arrogance patronale a attisé la détermination syndicale

Thérèse Jean

On se serait attendu à tout mais certainement pas à ce que la directrice générale du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM), Cécile Cléroux, déclare, à l'issue du vote déchirant de retour au travail des travailleuses et des travailleurs du campus Notre-Dame, qu'elle était «décue de voir les employés rentrer à reculons» et qu'elle souhaitait que «dans les prochains jours ils refléchiraient aux conséquences des gestes qu'ils ont posés». Quand le tact est passé, manifestement, Mme Cléroux n'était pas là.

Loin d'atterrer les travailleuses et les travailleurs des campus Notre-Dame et Hôtel-Dieu, ces déclarations les ont plutôt fouettés. Tête haute, ils ont repris le travail, la journée même du déclenchement d'un premier arrêt de travail de 24 heures dans le cas du campus Hôtel-Dieu, et deux jours plus tard dans le cas de Notre-Dame. Ils sont déterminés plus que jamais à renverser la gestion technocrate qui semble prévaloir sur les besoins de la population. Un exemple de détermination que le président de la CSN n'a pas manqué de souligner dans son bilan de fin d'année.

Car en dépit de tout l'arsenal judiciaire utilisé contre eux (suspension de la perception à

la source de la cotisation syndicale, poursuites pour outrage au tribunal, double perte salariale) ou que le gouvernement menaçait de leur infliger (perte d'ancienneté, décertification syndicale, etc), les syndiqués du CHUM ont obtenu, contre toute attente, le respect du protocole national concernant l'obligation d'afficher les postes laissés vacants à la suite des nombreux départs à la retraite. Au CHUM, cela représente 925 postes. La volonté syndicale de stabiliser les services et les emplois s'est reflétée aussi dans leur lutte acharnée pour amener le CHUM à considérer les syndicats dans le processus d'organisation du travail, ainsi qu'à respecter sa signature au bas des ententes convenues le

printemps dernier pour replacer ceux touchés par la réorganisation de certains départements.

Une obligation de résultats

À Notre-Dame et l'Hôtel-Dieu, les présidentes des syndicats, Jocelyne Fortier et Ginette Auger, constatent que l'arrogance patronale a davantage uni les membres qu'elle ne les a divisés: «*Nous sortons grandis sur le plan de la maturité syndicale et encore plus déterminés à resserrer nos liens avec la population et à veiller au grain pour des services de qualité et en quantité suffisante.*»

La balle est maintenant dans le camp patronal. Les discussions progressent lentement et il y a encore loin de la coupe aux lèvres, bien qu'elles se déroulent dans un tout autre état d'esprit. Sur l'organisation du travail, un enjeu majeur du conflit, aucune entente pour une démarche conjointe n'est encore intervenue. Toutefois, la direction a accepté la mise en place d'un comité syndical des

cuisines pour examiner son projet de fusionner les services alimentaires et présenter, le cas échéant, une alternative à son idée de créer une cuisine centrale dotée de deux cuisines satellites. La question des délais est l'un des principaux points d'achoppement.

Quant à l'épineuse question des infirmières auxiliaires, liée au respect des ententes locales, la direction doit répondre sous peu à la proposition du syndicat de Notre-Dame de procéder à une expérience pilote afin de comparer tour à tour deux systèmes de distribution de soins infirmiers. L'un où l'infirmière est assistée des infirmières auxiliaires et des préposés aux bénéficiaires, tout en assumant la coordination des soins, et un autre système où, selon le concept des soins globaux, l'infirmière assume l'ensemble des tâches. Ce projet pilote, qui pourrait tout aussi bien s'appliquer à l'Hôtel-Dieu, serait suivi par un comité chargé de comparer le degré de satisfaction des besoins des patients, les problèmes survenus dans les deux cas et les coûts de main-d'oeuvre.

Si le contentieux des relations de travail au CHUM demeure relativement lourd, la détermination syndicale à préserver les services et les emplois dans le contexte de compressions budgétaires qu'on connaît en a inspiré plus d'un. Des directions d'établissement n'ont pas tardé à contacter les syndicats, où la mobilisation s'organisait, afin de trouver un terrain d'entente sur les affichages de postes. Dans d'autres cas, les postes ont été tout simplement affichés.



Les syndiqués du pavillon Notre-Dame du CHUM en assemblée générale.

Le Comité exécutif du syndicat CSN au CHUM. De gauche à droite: Christiane Robidoux, François Morin (conseiller syndical), Jocelyne Fortier, Sylvie Plouffe-Ranger, Michel Desjardins et Manon Labelle.



Casino de Montréal Pourboires et avantages sociaux

«Voici mes impôts, maintenant je veux mes avantages sociaux! Nos droits de travailleurs sous la table, plus jamais!» Accompagnés du secrétaire général de la CSN, Pierre Paquette, et de Bara MBengue du CCMM, c'est le message que des employé-es à pourboire du Casino de Montréal ont livré au gouvernement du Québec, le 16 décembre. Ils se sont présentés au ministère du Revenu, à Montréal, pour payer leurs impôts pour des pourboires gagnés en 1995. À la veille de Noël, une centaine d'employé-es à pourboire ont remboursé 2050 \$ chacun, en moyenne, pour des pourboires gagnés il y a deux ans. Leur employeur, qui tient son autorité du gouvernement du Québec, refuse de considérer les pourboires comme faisant partie du salaire réel pour les fins de vacances, des fériés, de l'assurance-collective, des congés de maladie, des congés parentaux et de la retraite. Cela pénalise grandement les employé-es à pourboire lorsqu'ils sont en congé de maladie et qu'ils doivent subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Ceux-ci ont donc demandé à Québec de donner le mandat à la Société des Casinos de reconnaître les pourboires dans le calcul de tous les avantages sociaux. Ils s'attendent à ce que leurs revenus de travail soient traités comme ceux de tous les salarié-es. En se rendant au ministère du Revenu, ils ont démontré à nouveau leur bonne foi dans cette opération mise sur pied par le gouvernement en 1994. À la mi-décembre, le syndicat a déposé son projet de convention collective. La CSN représente 1800 salarié-es au Casino de Montréal: restauration, sécurité et unité générale. M.C.

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

Équité salariale Surveillez votre boss!

On l'avait réclamée, on l'a obtenue, on a bien célébré. Le temps est maintenant venu de vérifier comment les employeurs appliqueront la Loi sur l'équité salariale, en vigueur depuis le 21 novembre 1997. Une disposition particulière leur permet de s'y soustraire en prouvant qu'ils ont déjà réalisé, pour au moins la moitié des catégories d'emplois à prédominance féminine, un programme d'équité ou de relativité salariale. En pareil cas, ils doivent produire un rapport à la

Commission d'équité salariale avec copie affichée et remise au syndicat, s'il y a lieu, lequel a 90 jours pour transmettre à la commission ses observations et commentaires.

Quelques employeurs tenteront sans doute de se soustraire à la loi en se prévalant de cette disposition. Les syndicats devront être vigilants, vérifier leur déclarations et évaluer leurs prétentions. La CSN se promet d'assurer un suivi serré de cette opération déterminante, puisqu'elle influen-

cera les premières décisions de la commission, lesquelles seront sans appel en cette matière.

L.L.

Décès de Clément Dufour



Notre camarade Clément Dufour, conseiller syndical de la CSN au Saguenay-Lac-Saint-Jean depuis plus de 26 ans, est décédé avant les Fêtes des suites d'une attaque cardiaque. Il était âgé de 55 ans et allait prendre sa retraite dans quelques semaines. Figure marquante du syndicalisme dans cette région pendant un quart de siècle, Clément Dufour était un électricien travaillant à l'usine de papier Abitibi-Consol, à La Baie, avant de devenir conseiller syndical. Depuis quatre ans, il présidait la SQDM régionale. *Nouvelles CSN* offre ses condoléances à la famille. M.R.

Paniers de Noël CSN Un cadeau de 90 \$ par personne

En grève, en lock-out ou encore congédié pour activités syndicales, chaque membre de la CSN en conflit durant les Fêtes a reçu 90 \$ de plus que ce que prévoit le Fonds de défense professionnelle de la centrale. Notre 14^e Campagne de paniers de Noël, une levée de fonds volontaire, a permis en effet de verser pas moins de 23 250 \$ à 310 camarades, soit 75 \$ chacun. À ce montant, il faut ajouter également une autre somme de 4650 \$ que la CSN a allouée aux personnes en conflit, ou 15 \$ de plus chacune. C'est donc 28 000 \$ supplémentaires qui ont été partagés entre les travailleuses et les travailleurs en grève, en

lock-out ou congédiés pour avoir organisé un syndicat. Le thème de notre Campagne de paniers de Noël est «C'est Noël pour tout le monde».

Les prestations régulières du FDP varient de 110 \$ à 200 \$ par semaine.

Jeunesse au Soleil

Par ailleurs, les efforts d'une trentaine de personnes de la CSN, à l'édifice de Montréal, ont permis de réunir 5000 \$ pour l'organisme de bienfaisance Jeunesse au Soleil. Cette équipe de volontaires a ainsi répondu pour une cinquième année consécutive à l'appel lancé par celle de CBF Bonjour de Radio-Canada.

M.C.

Soeurs des Saints Noms de Jésus et de Marie Lock-out à la lueur des lampions

Au nombre de 180, les employé-es généraux de la maison-mère des Soeurs des Saints Noms de Jésus et de Marie, à Outremont, sont en lock-out depuis le 15 janvier. Le projet de convention collective proposé par les porte-parole de la communauté religieuse met en péril l'emploi des employé-es affectés à la buanderie, aux cuisines, à l'entretien ménager et aux soins. En effet, l'employeur voudrait conclure une convention collective lui permettant d'embaucher du personnel



non-syndiqué et de recourir librement à la sous-traitance, au détriment des syndiqués. Il veut également limiter grandement l'application de l'ancienneté générale. En plus

de se battre pour protéger leur emploi, les travailleuses et les travailleurs revendiquent un contrat d'une durée de trois ans assorti d'augmentations de salaire totalisant 6%. Le

salaire moyen actuel est de 13 \$ l'heure.

Par ailleurs, les syndiqué-es, membres de la FSSS-CSN, se sont prononcés dans une proportion de 96% en faveur de

la grève. La maison-mère des Soeurs des Saints Noms de Jésus et de Marie héberge 500 religieuses, dont 180 résident à l'infirmierie.

M.C.

Pontiac La privatisation est écartée

Une étape importante vient d'être franchie par les cinq syndicats des établissements de santé et de services sociaux du Pontiac, la FSSS et la CSN. La direction (unique) du CLSC, du CHSLD et du CH du Pontiac a abandonné son projet de privatiser les services d'entretien sanitaire, d'alimentation et de buanderie. Elle a déjà remercié tous les soumissionnaires qui ont répondu à son appel d'offre, leur précisant qu'elle n'avait aucune obligation à leur égard.

Il va sans dire que cette décision marque un tournant majeur non seulement pour la suite des travaux entrepris dans cette région, mais aussi dans toute l'opération de modernisation des services de support et d'administration qui se mène à la grandeur du réseau de la santé et des services sociaux, où les velléités de privatiser sont de plus en plus pressantes.

Les travaux menés par GES, la firme de consultants retenue par les syn-

dicats, la direction de l'établissement et la Régie régionale de l'Outaouais démontrent qu'il est hautement plus économique de réorganiser les services d'entretien ménager, de buanderie et alimentaires que de les privatiser. Les économies découlant d'une réorganisation interne atteignent 375 014 \$ pour l'année 1998-99, ce qui est de beaucoup supérieur aux 256 694 \$ d'économie que représenterait le transfert de ces opérations vers le privé et encore mieux que la cible budgétaire de 370 863 \$ que s'est fixée la direction du Pontiac pour ces services pour la même année.

Malgré cette éloquente compétitivité du secteur public, tout n'est pas réglé. La direction du Pontiac lie la réorganisation de ces services à la création d'une société autonome d'hôtellerie qui appartiendrait en totalité aux travailleurs et qu'elle souhaiterait, à compter du 1^{er} avril, voir graduellement mise en place. Les cinq syndicats, de façon un-

nime, ont écarté cette hypothèse. Ils pressent leur direction d'entreprendre dès maintenant, avec la firme GES, une démarche conjointe d'organisation du travail.

T.J.

Entente de trois ans au Mont-Tremblant

Après avoir rejeté une première entente de principe, à la mi-décembre, les travailleuses et les travailleurs de la station de ski Mont-Tremblant ont accepté en assemblée générale les dernières offres patronales dans une proportion de 84 pour cent. L'entente a une durée de trois ans, contrairement au contrat de cinq ans proposé d'abord par l'employeur, et prévoit des augmentations salariales de 2,5 pour cent la première année, de 2,5 pour cent la deuxième année et de 3 pour cent la troisième année. Les quelque 1 000 employé-es membres du syndicat affilié à la Fédération du

Commerce de la CSN ont également obtenu la possibilité de compléter des semaines normales de travail, ce qui constituait un enjeu majeur pour les salarié-es saisonniers. La nouvelle convention collective prévoit aussi le maintien des repas à prix réduit pour les salarié-es et l'instauration de la participation de l'employeur au Fondaction CSN.

L'employeur s'est également engagé à mettre des installations sanitaires à la disposition des travailleuses et des travailleurs qui travaillent à l'extérieur, aux remontées mécaniques notamment.

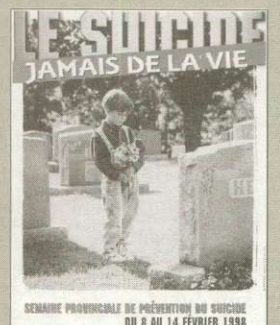
Luc L.

Rivière Saint-François Première convention

Première convention collective pour le nouveau Syndicat des 70 travailleuses et travailleurs du Massif de la rivière Saint-François, qui obtiennent enfin des conditions de travail supérieures

à celles prévues par la Loi sur les normes du travail. Leur salaire passera donc de 7 dollars à 8,50 dollars l'heure. Ils bénéficient aussi d'un montant de 8 pour cent du revenu pour leurs vacances annuelles après 10 ans d'ancienneté. Des mécanismes ont été prévus pour permettre de compléter la semaine de travail et pour déplacer. La période de probation a été ramenée à 360 heures, alors que toutes les personnes salariées qui avaient effectué 100 heures au moment de l'accréditation sont réputées l'avoir complétée. Les contrats à forfait et le travail des cadres ont également été restreints.

Luc L.





LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

1. Faut-il écrire *demi* ou *demie* dans les phrases suivantes?

- a) Le verglas n'est pas tombé sur le Québec par ___-mesures; un ___-millimètre aurait largement suffi!
- b) Une bonne samaritaine a mis sept heures et ___ pour aller chercher des sinistrés et les ramener chez elle en voiture.
- c) Mais à midi et ___ aujourd'hui, un arbre est tombé sur sa maison.
- d) Fort heureusement, les voisins lui ont prêté main-forte et après plusieurs ___-heures de travail, ils ont réussi à tout dégager.

Réponse: a) demi; demi. b) demie. c) demi. d) demi. Placé après le nom, l'adjectif *demi* s'accorde en genre seulement. Placé devant le nom, l'élément *demi* est invariable et lié au nom par un trait d'union.

2. Corrigez s'il y a lieu, dans les phrases suivantes, une faute courante dans le français parlé:

- a) *Le virage ambulatoire, ça l'a des effets négatifs sur l'accessibilité et la qualité des soins de santé.*
- b) *Le protecteur du citoyen joue bien son rôle; ça l'a comme conséquence que son mandat n'est pas renouvelé.*
- c) *Après sa défaite électorale, Jean Doré s'est orienté vers le secteur privé. Ça l'a impressionné: depuis, il s'est fait l'apôtre de la privatisation des services municipaux.*

Réponse: a) et b) ça a. Le «l'» est ici une liaison purement gratuite, et il ne joue aucun rôle dans ces phrases. c) Ici, le «l'», pronom personnel remplaçant Jean Doré, joue le rôle de complément d'objet direct et est bien utilisé.

3. Faut-il écrire *quoi que* ou *quoique*?

- a) ___ disent les politiciens, il est devenu de plus en plus difficile de croire leurs discours.
- b) ___ les dirigeants politiques prêchent des principes édifiants, ils font tout juste le contraire.
- c) ___'on dise, rarissimes sont les politiciens qui ne se laissent guider que par le seul bien commun.
- d) ___ plutôt tolérants, les électeurs ont de plus en plus de mal à trouver un représentant politique digne de leur confiance.

Réponse: a) Quoi que. b) Quoique. c) Quoi qu'. d) Quoique. La conjonction *quoique* a le sens de bien que, encore que, et elle est suivie d'un verbe au subjonctif, d'un adjectif, d'un participe passé ou d'un complément. La locution pronominale *quoi que* a le sens de «quelle que soit la chose que» ou «une chose quelconque». Le verbe qui la suit est au subjonctif.

Lucie Laurin

B i e N v E n u e

Colonie Les Bosquets

Ils sont 30, ils ont 22 ans en moyenne, et ils travaillent auprès de handicapés mentaux dans l'institution sans but lucratif qui a pour nom Colonie Les Bosquets Albert-Hudon, située à Otterburn Park, sur la Rive-Sud de Montréal. La précarité de leurs emplois, le taux de salaire frôlant le salaire minimum et les nombreux accidents de travail les ont incités à se syndiquer. Leur syndicat sera affilié à la FSSS et au Conseil central de la Montérégie.

Garderies

Les travailleuses à l'emploi de deux garderies de Montréal, Le Petit coin de Poucet et Chatouille, ont déposé des requêtes en accréditation pour être représentées par le Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal. Celui-ci compte maintenant 58 groupes.

Résidences

Benito et Marro

Il a fallu beaucoup de ténacité et de persévérances aux 110 employés des Résidences Benito et Marro, un centre d'accueil privé de Montréal, pour voir enfin leur syndicat CSN accrédité: 15 mois! On comprend tout quand on apprend que l'avocat patronal dans ce dossier est le même que celui qui tente d'empêcher la syndicalisation des employés du McDonald de Saint-Hubert, M^e Guy Sirois.

Collège de l'Assomption

C'est à 95% que les professeurs du Collège de l'Assomption ont voté en fa-



Retour au bercail

Les 85 employé-es du Pavillon Laforest, un centre-jeunesse de Drummondville, sont de retour au bercail. Membres de la CSD depuis 1972, ils ont profité de la dernière campagne de changement d'allégeance syndicale dans le secteur public, en octobre et novembre, pour adhérer à la CSN.

veur d'une entente de service devant conduire à l'affiliation de leur syndicat à la FNEEQ-CSN le 1^{er} juin 1998.

Projet Arc

L'agent d'accréditation Gilles Villeneuve a accredité le syndicat CSN regroupant les quinze employés du Projet Arc, un centre d'intervention en santé mentale. Ce syndicat sera affilié à la FPPSCQ.

Hôpital chinois

Les 115 employés généraux de l'hôpital chinois de Montréal ont profité de la récente période de changement d'allégeance dans le secteur public pour quitter les rangs du SCFP-FTQ et rejoindre ceux de la CSN.

Centre d'accueil Dante

Les 120 travailleurs et travailleuses du Centre d'accueil Dante ont également sauté sur l'occasion, dans une proportion de 90%, pour quitter le local 298 de l'Union des employés de services (FTQ).

Bacon America

Décidés à améliorer leurs conditions de travail et à apporter des correctifs en santé-sécurité, les 395 employé-es de Bacon America, à Drummondville, ont préféré la CSN à la CSD dans une proportion de 91%. Ils sont affectés à la production et à l'emballage des marques de *bacon* connues, dont Schneiders, Provigo et Lafleur. Le nouveau syndicat a déposé sa requête en accréditation le 30 décembre. L'employeur, Bacon America-Bacon International, possède également Aliments Prince et Aliments Vermont, à Princeville.

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



Retraités de Simonds Règlement satisfaisant



Le coordonnateur du Service juridique de la CSN, François Lamoureux, la vice-présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, et le porte-parole des travailleurs, André Dextrase, ont annoncé l'entente en conférence de presse à Granby.

Tour à tour réunis en assemblée générale le 21 décembre, les 103 travailleurs qui étaient à l'emploi de la compagnie d'outils Simonds de Granby au moment de sa fermeture en 1988, ou leurs héritiers, ainsi que les 85 retraités et/ou leurs héritiers, ont voté en faveur d'un règlement hors cour sur le partage des surplus de 9,8 millions \$ accumulés dans la caisse de retraite. Les travailleurs actifs au moment de la fermeture recevront 6,4 millions \$. Les retraités auront 3,4 millions \$. Les 103 travailleurs, représentés par la CSN, récupèrent 1,7 millions \$ de plus que ce que prévoyait la Régie des rentes du Québec (RRQ).

En 1988, la CSN avait enclenché la lutte pour que les surplus de la caisse de retraite à la terminaison du régime, cinq millions de dollars à l'époque, reviennent aux travailleurs. À l'époque, on avait découvert le pot aux roses: l'employeur avait modifié unilatéralement et illégalement le régime de retraite dans le but d'en acquérir les surplus.

Entre décembre 1991 et juin 1995, différents tribunaux ont confirmé les prétentions de la CSN: les surplus appartiennent aux travailleurs!

Septembre 1995: la RRQ a déposé un rapport de terminaison partageant les surplus entre les travailleurs actifs à la terminaison du régime et les retraités. Le régime amenait toutefois la CSN à croire que seuls les travailleurs actifs au moment de la terminaison avaient droit à ces surplus. S'en suivit un débat entre les deux groupes. L'accord du 21 décembre clôt le dossier. **M.C.**



Neuf mois de lock-out chez Gentec Le syndicat a tenu bon

En lock-out du 3 mars au 23 décembre 1997, les 60 travailleurs de Gentec, affiliés à la Fédération de la métallurgie de la CSN, ont pu, malgré l'âpreté de leur employeur, tenir jusqu'à l'obtention d'une convention collective qui leur assure un certain nombre de droits nouveaux.

«Si nous avons réussi à empêcher l'employeur de détruire notre convention collective, c'est grâce à votre appui moral et à votre soutien financier.» C'est ainsi que les travailleurs de Gentec ont tenu à souligner l'importance qu'a revêtu à leurs yeux la solidarité des membres et des syndicats de la CSN pendant le long conflit qui les a opposés à un employeur déterminé à leur imposer de nombreux reculs. **R.D.**



Des droits nouveaux pour les travailleurs de Gentec.

Mobilisation des chauffeurs d'autobus scolaires

Une première dans les relations de travail du secteur du transport scolaire, les syndiqué-es CSN font un front commun avec les employeurs pour lutter contre les compressions de 70 millions de dollars proposées par la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, dans le cadre de la facture refilée par le gouvernement aux municipalités. Le Secteur du transport scolaire de la Fédération des employé-es de services publics de la CSN, qui représente 1 500 chauffeurs, s'est entendu avec l'Association du transport écolier du Québec (ATEQ), qui regroupe quelque 750 transporteurs, pour exercer de la pression sur le gouvernement et les commissions scolaires afin de contrer ces compressions, qui s'ajoutent à celles de 50 millions encourues en 1997 et menacent la sécurité des élèves utilisant ce service. Des manifestations se dérouleront au mois de février, particulièrement dans le cadre de la semaine de la sécurité du transport scolaire.

Luc L.



À la lumière du cœur.

Planifiez vos dons

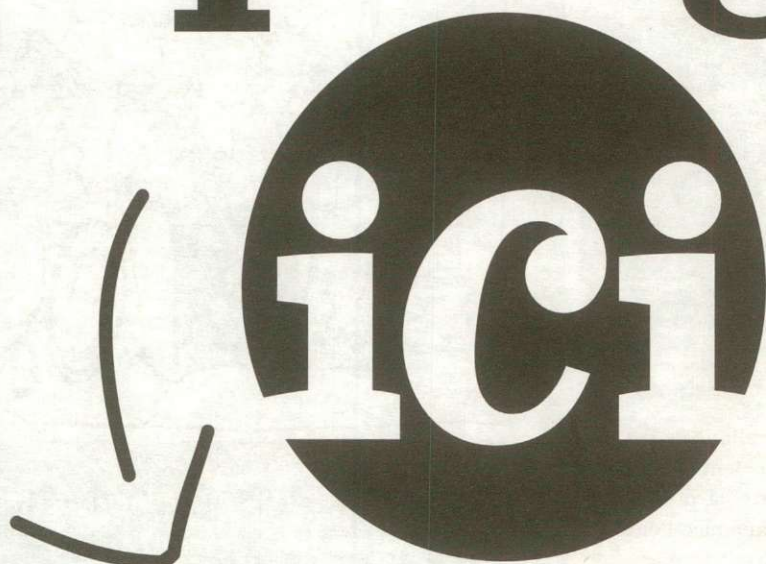
Pour un don ou plus d'informations, composez sans frais 1-888-234-8533 Région de Montréal 514-257-8711



DÉVELOPPEMENT ET PAIX
Programme de dons planifiés
5633, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1N 1A3

Faites
lire
nouvelles csn

J'épargne



FONDATION

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT
 POUR LA COOPÉRATION
ET L'EMPLOI

Plus
qu'un REER:
un fonds
de travailleurs

Les avantages fiscaux varient de 64 % à 83 %.

Pourquoi
investir
ailleurs ?

Une recherche* portant sur 1312 fonds mutuels québécois et canadiens indique que sur 237 milliards \$ d'actifs recensés, seulement 6 % étaient investis dans l'économie québécoise. Pourtant, 21 % de ces actifs étaient détenus par des Québécoises et des Québécois.

* Source: L'Action nationale, novembre/décembre 1997

REER FONDATION

CALCUL DES ÉCONOMIES D'IMPÔT ET DU DÉBOURSÉ NET
SELON LE MONTANT INVESTI ET LE REVENU IMPOSABLE

REVENU IMPOSABLE	1 000 \$		3 500 \$	
	réductions d'impôt	débourisé net	réductions d'impôt	débourisé net
8 250 \$ à 25 000 \$	647 \$	353 \$	2 265 \$	1 235 \$
25 001 \$ à 50 000 \$	755 \$	245 \$	2 643 \$	857 \$
50 001 \$ à 59 179 \$	785 \$	215 \$	2 748 \$	752 \$
59 180 \$ à 62 194 \$	811 \$	189 \$	2 839 \$	661 \$
62 195 \$ et plus	825 \$	175 \$	2 888 \$	612 \$

Vous voulez adhérer ou en savoir davantage sur Fondation?
1 800 253-6665 ou 514 525-5505

Ceci ne constitue pas une offre publique de valeurs. Vous obtiendrez les informations requises dans le prospectus de Fondation.