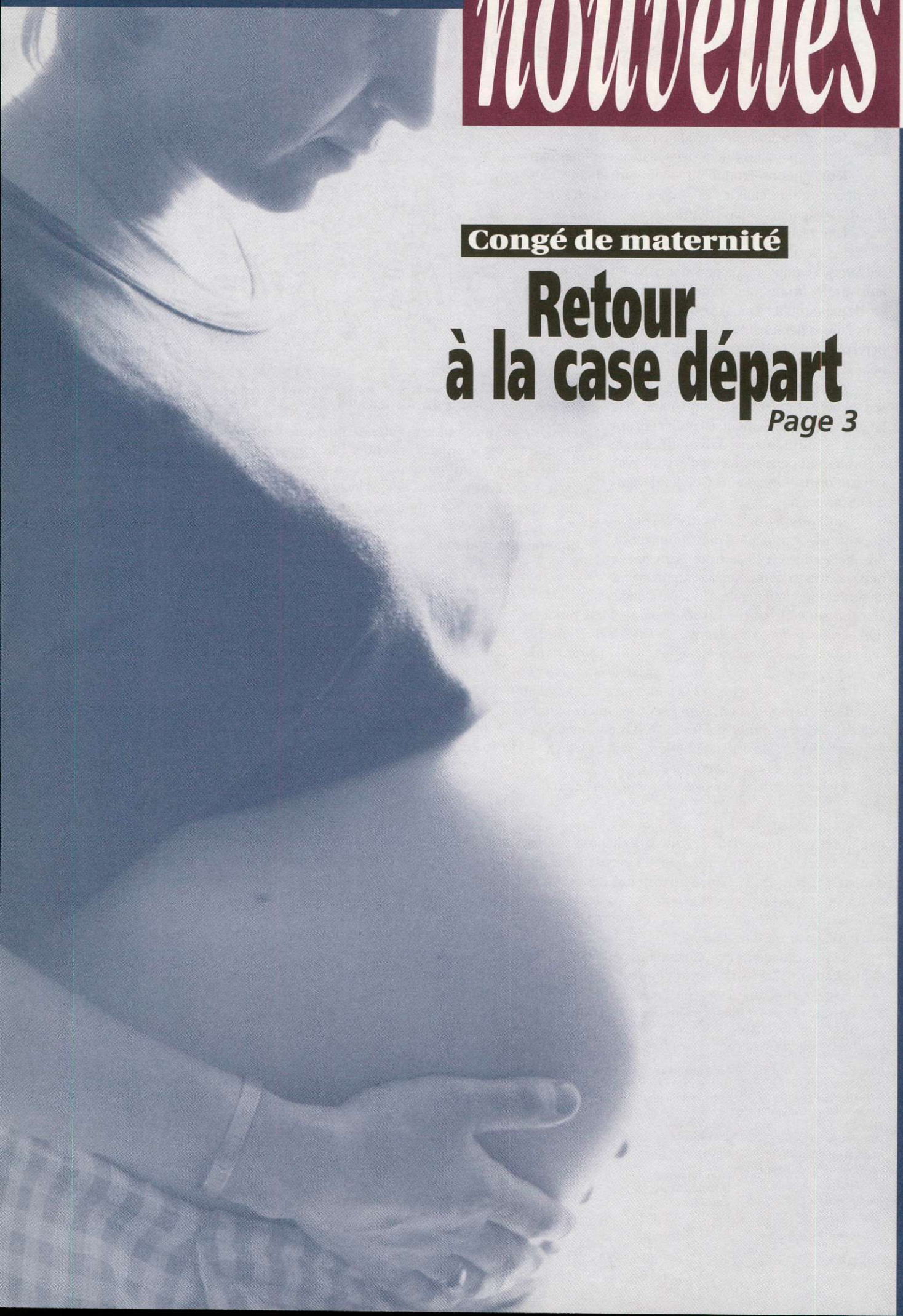
nouvelles

CSN

5 JUIN 1998

NUMÉRO 444



Congé de maternité

Retour à la case départ

Page 3

Le secret des biscuits Whippet

Page 5

Nos Rhodésiens

La veille du jour où la Rhodésie devenait le Zimbabwe et que les Noirs accédaient enfin à la gouverne de leur pays, les Rhodésiens blancs, confinés dans leurs ghettos, ignoraient — ou, pire encore, agissaient comme si c'était le cas — qu'il existât autre chose que des Wasp dans ce pays d'Afrique.

Leur réveil fut brutal.

Les élections à Alliance Québec, organisme financé par Ottawa, ont porté à la présidence M. Pit-Bill Johnson, ainsi que le surnomment aimablement ses amis. Ce résultat, de même qu'un sondage effectué par *The Gazette*, viennent faire la démonstration que rien n'a changé dans les perceptions d'une bonne majorité d'anglophones au Québec.

Ainsi, 82 pour cent d'entre eux favorisent le libre choix total en ce qui a trait à la langue de l'enseignement; 80 pour cent appuient le bilinguisme dans l'affichage; soixante-huit pour cent sont d'accord avec la partition dans le cas où le Québec deviendrait souverain.

Au congrès de l'organisme, on adoptait aussi le principe d'une campagne de désobéissance civile se traduisant par le non-paiement des taxes et des impôts en cas de déclaration unilatérale d'indépendance. Une fois sur cette lancée, on adoptait aussi une proposition «*exigeant du gouvernement du Québec qu'il n'utilise pas la force pour prendre en otages et comme prisonniers les peuples minoritaires du Québec en cas de sécession*».

Par manque de temps sans doute, on n'a cependant pas adopté de propositions interdisant aux francophones l'accès à certaines municipalités du West Island, ou encore prônant la fermeture des stations de télévision et des journaux diffusant ou publiant en français...

Mais il ne faut pas pavoiser trop vite. C'est pour plus tard.

Tout cela se passait quelques jours seulement après que le premier ministre Lucien Bouchard eut promené aux États-Unis un discours dans lequel il s'excusait presque d'exister en français. M. Bouchard continue d'avoir honte de lui, et de nous par la même occasion, quand il se regarde dans le miroir, ainsi qu'il l'avait avoué au congrès de son parti, en novembre 1996.

Les Québécois francophones sont patients, très patients. Cette qualité leur a permis, entre autres, de durer. Mais il se pourrait qu'un des effets positifs de l'arrivée de M. Johnson à la tête d'Alliance Québec relève de la clarification.

Confrontés à ce molosse, qui soutenait rien de moins que le droit de fréquenter une école anglaise serait inscrit dans la Convention internationale des droits de l'enfant, les Québécois en auront peut-être assez, un jour, d'avoir aux fesses et aux mollets les crocs de ce monsieur.

En attendant de les voir se fâcher pour de vrai, il reste à constater une fois de plus comment les Québécois sont capables d'en endurer avant de lâcher un retentissant: *Woh, les moteurs!*

Ainsi, au lieu d'un tollé de protestations, c'est un silence à peu près complet qui a accueilli les déclarations du président du Conseil du trésor, M. Jacques Léonard, selon qui la réforme de la santé et des services sociaux serait un succès tel que le parti au pouvoir devrait en faire son principal titre de gloire au cours des prochaines élections.

Au lieu de s'organiser pour que Jean Rochon tire au plus tôt sa révérence, histoire de se faire oublier et de donner une chance à la souveraineté, on propose quasiment de lui ériger une statue.

C'est en plein le problème du parti au pouvoir, qui porte des lunettes roses alors que la vie est plutôt grise et que trop de monde est dans le rouge.

Ça m'a fait plaisir

Je signe aujourd'hui le dernier de quelques centaines de billets produits à votre intention depuis 1983. Je tiens à remercier les militantes et les militants qui ont constamment réagi à ces écrits, qu'ils aient été en accord ou pas avec leur contenu. L'acte d'écriture en est un solitaire; mais solidaire aussi. C'est dans la solidarité que j'ai passé des centaines d'heures à produire ces billets, qui étaient autant de bouteilles lancées à la mer, en attente de retour. Salutations.

BILLET

Michel Rioux

nouvelles CSN est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux (514-598-2131). Publié 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
(*jppare@total.net*)

Conception graphique
Jean Gladu

Mise en page informatique
Jean Gladu
Jean-Pierre Paré

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

Photographes
Alain Chagnon
Canapress

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.

Congé de maternité: retour à la case départ

Ou comment le nouveau régime d'assurance-emploi ramène les femmes vingt ans en arrière.

Luc Latraverse

Promis pour le 1er janvier 1998 par la ministre Pauline Marois, le régime québécois de congé parental n'a pas encore vu le jour, les négociations avec Ottawa ayant achoppé jusqu'à maintenant sur les montants à transférer. La CSN lance un nouvel appel à la ministre pour qu'elle prenne les mesures nécessaires afin de doter le Québec de ce régime universel pour 1999. Car depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi de l'assurance-emploi, plusieurs femmes enceintes se retrouvent à la case départ.

Diane Letendre est chargée de cours à l'Université de Montréal où elle enseigne le français, langue seconde, à la Faculté d'éducation permanente. Elle a accouché de Macha, une petite fille, le 23 mars. Diane se préparait à l'heureux événement sans trop d'inquiétude, l'automne dernier. À la fin de novembre, elle terminait un contrat à l'université. Elle s'est présentée au bureau de l'assurance-emploi pour faire sa demande de prestations. À l'agente qui s'occupait de son dossier, elle demanda si elle devait réclamer des prestations de maternité ou des prestations régulières. Comme elle avait une autre charge de cours en janvier, la fonctionnaire lui recommanda de s'inscrire au régime de prestations régulières, lui disant qu'elle pourrait faire sa demande de prestations de maternité lorsqu'elle quitterait son travail pour accoucher. Ce qui survint le 7 mars.

Mauvaise surprise

Le 9 mars, elle se présenta à nouveau au bureau d'assurance-emploi pour faire sa demande de prestations de maternité. Le fonctionnaire qui traitait son dossier l'informa qu'elle n'était pas admissible à ces prestations parce qu'elle n'avait pas travaillé 700 heures durant l'année précédente, mais seulement 625. Interloquée et perplexe, Diane lui dit: «*Alors je peux continuer à recevoir mes prestations régulières pendant les 18 semaines pour lesquelles je m'étais qualifiée avant de reprendre le travail en janvier?*» La réponse ne tarda pas. En pointant son ventre du regard, le fonctionnaire lui demanda: «*Es-tu disponible pour travailler?*»

Désarroi

Secouée et inquiète, Diane s'empressa de téléphoner à l'université pour demander à son employeur de payer sa part du congé de maternité. Elle apprit alors, deux semaines seulement avant d'accoucher, qu'elle n'avait pas droit au congé de maternité de 20 semaines payé en partie par l'employeur parce qu'elle n'était pas admissible à l'assurance-emploi. «*Mais, alors, vous pouvez au moins me payer le congé de 8 semaines (au 2/3 du salaire) qui est prévu dans ces cas-là!*» Non plus, lui a-t-on répondu, car elle avait travaillé plus de 20 semaines durant la dernière année et (comme le prévoyait l'ancien régime d'assurance-chômage) elle aurait dû être admissible au congé de maternité de l'assurance-emploi. Il faut préciser que la convention collective était encore libellée en fonction de l'ancien régime d'assurance-emploi alors que les critères d'admissibilité étaient basés sur le nombre de semaines travaillées (20), plutôt que sur le nombre d'heures (700). Une lettre d'entente a été conclue depuis pour corriger cette lacune.

Révolte

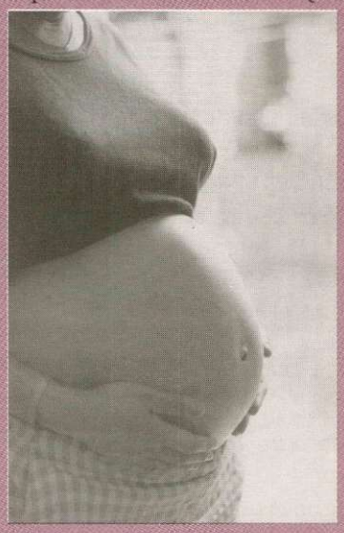
« *C'est révoltant et discriminatoire pour les femmes ! Pour avoir droit au chômage régulier, ça prend 500 heures travaillées, à Montréal,* s'exclame Diane Letendre. *Si tu es enceinte, il t'en faut 700. Auparavant, c'était un minimum de 300 heures (20 semaines de 15 heures). Cet épisode m'a beaucoup stressée et fatiguée, à quelques jours de l'accouchement. Alors que j'attendais cette naissance sans trop de souci, voilà que tout d'un coup, je rentrais dans une catégorie inclassable : j'avais trop travaillé pour que l'employeur me paie, pas assez pour l'assurance-emploi et je perdais en plus les 18 semaines auxquelles j'avais encore droit sur mon chômage antérieur. J'étais en colère, mais c'est difficile d'organiser des manifestations de femmes enceintes, car on n'accouche pas toutes en même temps et on a pas mal d'autres soucis en tête. À force de faire des pressions et avec l'aide du syndicat, l'employeur a consenti à me payer le congé de huit semaines, avec la mention* ***par exception****, mais seulement pour cinq semaines, ce qui me donne 1000 dollars. Il faut donc que je recommence à travailler dans six semaines, car je n'ai pas de revenu pour vivre et mon conjoint est également sans emploi. Le gouvernement se vante que la réforme a été faite pour tenir compte des travailleurs autonomes et des gens à statut précaire. Ce n'est pas vrai. Une chose est certaine, je vais attendre d'être assurée d'avoir un congé de maternité payé avant d'avoir un deuxième enfant. Une vraie politique de la famille devrait prévoir un congé de maternité sans discrimination pour toutes les femmes.*»

Plus que jamais, un régime universel de congé parental

Les vicissitudes du nouveau régime d'assurance-emploi, auquel le congé de maternité et le congé pour adoption sont rattachés, causent beaucoup d'injustices aux femmes, de plus en plus nombreuses, qui ne sont plus admissibles aux prestations. Le cas de Diane Letendre en est un bon exemple. Parmi les chargées de cours des universités québécoises, il n'y a plus que 20 pour cent des femmes enceintes qui ont droit à un congé de maternité, alors que 80 pour cent en bénéficiaient en vertu de l'ancienne loi de l'assurance-chômage. Alors qu'auparavant, il était possible d'avoir un congé de maternité payé après avoir travaillé pendant au moins 20 semaines d'un minimum de 15 heures, soit 300 heures, il faut désormais avoir travaillé 700 heures. À raison de 15 heures par semaine, cela fait 47 semaines. C'est le problème de plusieurs femmes dans le secteur privé et même dans le secteur public. Les femmes, les jeunes en particulier, étant davantage dans des emplois précaires, à temps partiel, contractuelles ou sur appel, ce seuil d'admissibilité devient doublement discriminatoire puisqu'il surpasse dans la plupart des régions, le seuil d'admissibilité pour obtenir des prestations régulières de chômage. On estime que 10 pour cent des travailleuses qui se seraient qualifiées pour les prestations de maternité en vertu de l'ancien régime ne sont plus admissibles avec ces nouveaux critères.

Sevrer le congé de maternité de l'assurance-emploi

Depuis le congrès de 1988, la CSN réclame un régime universel de congé parental administré par le Québec. Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN, estime que les deux niveaux de gouvernement n'ont plus d'excuse pour retarder la correction de l'injustice faite aux femmes qui donnent naissance à un enfant ou aux parents qui en adoptent. *«Le scandale des surplus de la caisse d'assurance-emploi, que le gouvernement Chrétien s'approprie à d'autres fins que celles prévues par la constitution, ne fait qu'ajouter à l'odieux de la situation. Le gouvernement fédéral pose comme condition du transfert de calculer les sommes en fonction du taux de natalité au Québec plutôt qu'en fonction des cotisations payées par les Québécois, ce qui est inacceptable,* lance la vice-présidente de la CSN. *Ce sont les femmes qui font les frais de ce différend. Ce sont elles qui se retrouvent avec un niveau de prestations dérisoire, sans commune mesure avec la responsabilité de toute la société en regard des enfants et de la maternité. C'est justement pour sortir de la logique d'un régime d'assurance-emploi, qui a des objectifs et des barèmes incompatibles avec les besoins d'un régime de congé parental, qu'il faut aller de l'avant avec la création d'un régime universel québécois, comme l'avait promis le gouvernement du Québec lors du Sommet économique de 1996 et lors de la publication de son énoncé de politique familiale, en 1997.»*



Dans la grande majorité de nos conventions collectives, les congés parentaux sont greffés au régime d'assurance-emploi. L'employeur contribue en comblant le délai de carence et en ajoutant à divers niveaux le pourcentage de salaire compensé pendant le congé. Dans certains cas, c'est l'employeur qui paie en totalité le congé de maternité, mais pour une durée moindre, lorsque l'employée n'est pas admissible à l'assurance-emploi. Pour nombre de travailleuses, le congé de maternité demeure encore un congé sans solde, l'employeur ne comblant que le délai de carence si elles sont admissibles aux prestations de maternité de l'assurance-emploi. Pour les travailleuses autonomes, pour celles qui travaillent à contrat à durée déterminée ou pour les travailleuses saisonnières, le congé de maternité payé n'existe pratiquement pas.

Ce que la CSN propose

La CSN propose avec le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale, qui est composé de 14 organisations de femmes, de syndicats et de groupes populaires et familiaux, le régime suivant:

- une caisse d'assurance parentale financée par les travailleuses, les travailleurs et les employeurs;
- un régime universel accessible à l'ensemble des personnes salariées ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs autonomes, après dix semaines de cotisation ou après 2000 $ de revenu dans les 52 semaines précédentes;
- un congé de maternité de 18 semaines en conformité avec la Loi sur les normes du travail;
- un congé parental de sept semaines ou un congé d'adoption de 12 semaines partageables entre les deux parents;
- un congé de 26 semaines pour les parents naturels ou adoptifs d'un troisième enfant (100 $ par semaine pour un emploi de moins de 20 heures);
- le remplacement du revenu net équivalent aux autres régimes de remplacement du revenu;
- la garantie du droit de retour au travail sans perte d'avantages.

La ligne de chocolat était fermée ce jour-là, mais les travailleuses emplissaient les cabarets de bases de biscuits Whippet.

Le secret des biscuits Whippet

L'entreprise éprouvait des problèmes. Le syndicat a dit: «Laissez-nous ça entre les mains.» Depuis, plusieurs filiales de Culinar imitent celle de la rue Viau.

Non, ce jour-là, *Nouvelles CSN* n'a pas pu voir couler le chocolat qui recouvre les délicieux petits biscuits Whippet: mais les sourires de satisfaction sur les lignes de production, les convoyeurs dont la vitesse est contrôlée par les syndiqués, les contremaîtres qui brillent par leur absence, la chaleur des retrouvailles des syndiqués avec Lise, la présidente, tout cela valait mille fois la visite.

Lucie Laurin

L'odeur de dessert, sucrée mais sans excès, qui embaume tout l'édifice Culinar, rue Viau, donne envie de regarder par le carreau de la porte d'entrée les milliers de petits biscuits qui défilent sur les convoyeurs et de les voir enfin, ces mystérieuses personnes qui fabriquent les gâteries de notre enfance. Déjà, à l'entrée, la surveillante manifeste une bonhomie qui est tout le contraire de la sévérité et de la rigidité que réservent d'habitude aux étrangers les gardiens d'entreprises avec leur question: «*Vous avez une autorisation?*»

La présidente du Syndicat national de la biscuiterie de Montréal, Lise Arsenault, arrive, souriante: elle se relève d'un accident cérébro-vasculaire qui l'a terrassée en janvier et l'a laissée partiellement paralysée au sortir d'un coma de trois jours et demi. Munie d'un moral à toute épreuve — elle a même engueulé la direction de l'entreprise depuis son lit d'hôpital —, elle se déplace avec une canne dont elle se sert aussi pour taquiner ou jouer des tours.

Tout au long de la visite de l'entreprise, tous les visages s'éclairent en voyant la présidente. Beaucoup sont allés la visiter à l'hôpital. Le bonjour est chaleureux, on l'embrasse, on la questionne sur sa santé, on veut savoir comment elle est venue jusqu'ici, si elle a quelqu'un pour la ramener en voiture... Manifestement, beaucoup plus qu'une présidente, Lise Arsenault, c'est l'âme de ce syndicat-là.

Lise Arsenault

Sauvé par le syndicat

C'est le risque de perdre un contrat de biscuits aux figues qui a servi de bougie d'allumage. Culinar les vendait trop cher et ne voulait pas baisser ses prix. Lise Arsenault, qui avait entendu parler à la CSN des remontées miraculeuses d'entreprises ayant misé sur leurs employé-es, déclara à l'employeur: «*Laissez-nous ça entre les mains. Faites-nous confiance. Mais pas question que les contremaîtres s'en mêlent!*»

Comme tant de fois ailleurs, ce sont les employé-es qui ont sauvé la mise. En resserrant les rangs et en se parlant. En créant des équipes nommées «forums» pour chercher des moyens d'améliorer la productivité. En désignant des «faciliteurs» qui ont suivi une formation pour soutenir le fonctionnement des forums. «*Enfin, un mécanicien, notre "petit génie", a modernisé et amélioré les machines*», raconte fièrement la présidente.

Il fallait, en toute priorité, mieux surveiller les poids, ré-

Il faut voir l'habileté des empaqueteuses au département des biscuits secs (32). Quatre doigts gantés qui s'avancent vers le convoyeur et hop! saisissent une rangée de biscuits, juste celle qu'il faut pour remplir la section de plastique. Parfois un de trop, vite enlevé. Mais jamais un manquant, ce qui retarderait la chaîne.

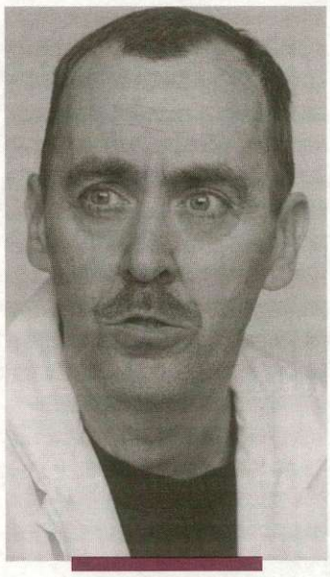
duire les rejets et resserrer la communication entre les employé-es et les départements. Chaque forum s'était fixé des objectifs à atteindre en pourcentage d'amélioration. En peu de temps, les travailleurs commencèrent à aligner des pourcentages impressionnants. L'employeur dut bien reconnaître que leurs idées valaient la peine d'être écoutées et appliquées.

Depuis que le syndicat de la rue Viau a fait la «révolution», beaucoup de filiales de Culinar se sont mises au travail en équipe. Mais c'est seulement à la succursale de la rue Viau que les contremaîtres ne sont pas admis dans les réunions des forums.

Sans papier

Tout cela, notons-le, s'est déroulé sans formalité et n'a jamais fait l'objet de négociation. L'entente verbale liant les membres à leur forum revit chaque jour. Elle tient au seul désir des employé-es d'améliorer leur productivité et, par là même, de consolider leurs emplois. Aucun engagement n'a été pris par l'employeur vis-à-vis d'eux, aucune promesse ne leur a été faite. C'est de leur plein gré qu'ils participent aux forums et unissent leurs efforts pour atteindre les objectifs fixés. Et non seulement constatent-ils avec satisfaction qu'ils ont amélioré leur performance, mais l'an passé, 80 nouveaux emplois ont été créés, portant le nombre d'employé-es à 210.

«*On était un peu craintifs de voir arriver des jeunes,* raconte Denis Blondeau, empaqueteur de biscuits et faciliteur au forum Quaker. *Ça faisait une bonne dizaine d'années qu'il n'y avait pas eu d'embauche. On était seulement des "vieux" ensemble, avec nos vieilles habitudes. On avait même nos places à la cafétéria. Quand on a vu des jeunes s'asseoir à nos places, on a pris ça dur au début. Puis ça s'est placé. De leur côté, les jeunes ont fait leur bout. On leur a expliqué que les forums, ça pouvait servir à sauver leurs jobs. Ils ont embarqué et se sont bien intégrés.*»



Denis Blondeau

Apprendre à travailler ensemble

Les forums — on en compte sept en tout (les cinq lignes de production, plus la salubrité et la réception) — se réunissent au besoin et tiennent une réunion mensuelle statutaire. «*Les gens arrivent là avec leurs suggestions,* dit Lise Arsenault. *Des suggestions du genre: "Dis donc, si tu passais plus de temps à tel poste pour donner un coup de main?" Ces idées-là ne seraient jamais retenues par un contremaître...*» Les idées des membres, pourtant, ne coûtent souvent rien d'autre qu'un peu d'entraide.

Une fois par mois également, les partenaires d'orientation-synergie, trois représentants patronaux et quatre syndicaux, se réunissent pour soutenir les forums. À chacune de ces réunions, les contremaîtres réclament d'être admis aux réunions des forums, ce que la partie syndicale refuse.

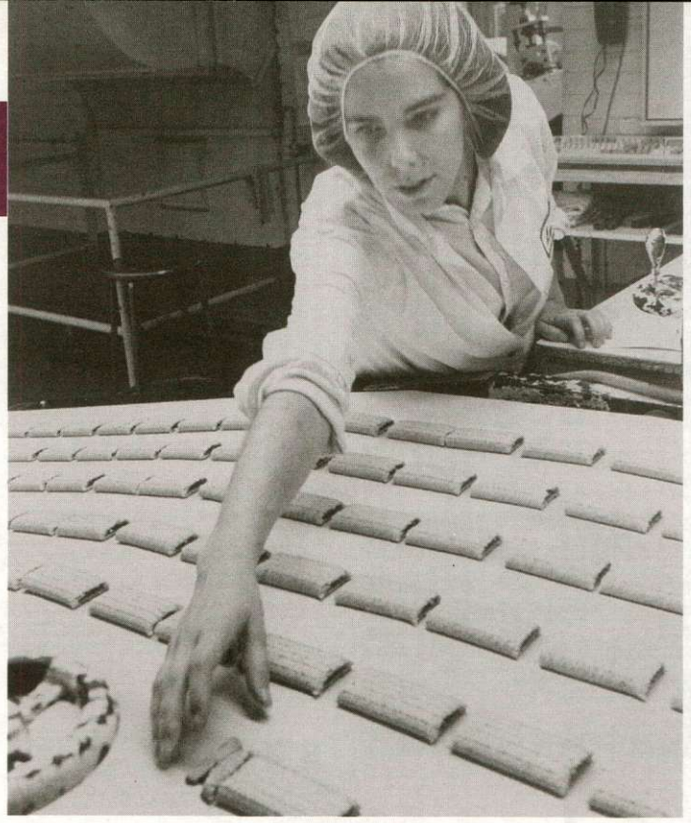
Un forum, cependant, le forum Quaker, a décidé d'admettre, pour la première fois, le contremaître à sa réunion mensuelle. Denis Blondeau a pu constater qu'il y a encore du travail à faire pour éliminer de vieux réflexes: «*Il a fallu que je rappelle que le contremaître était là au même titre que tout le monde,* explique-t-il. *Les gens avaient spontanément tendance à se tourner vers lui pour demander la parole ou poser une question. Je leur ai rappelé qu'ils devaient s'adresser à moi...*»

Toujours plus haut

Depuis que les forums existent, les choses n'ont cessé de s'améliorer. La presque totalité des travailleurs et des travailleuses y participent, et ceux qui s'y refusent y vont quand même de leurs propositions. L'employeur, qui a tout à y gagner, accepte volontiers les suggestions des employé-es et a même commencé à laisser aller quelques informations de nature financière.

La volonté de réduire au maximum les rejets et les dépassements de poids, unanimement partagée, se traduit par un échange actif d'informations entre des points aussi éloignés que la finition et la boulangerie. Chaque forum compte un responsable du calcul du pourcentage de rejets. Au besoin, un spécialiste — opérateur, mécanicien — peut être invité à la réunion mensuelle.

«*Chaque mois, nous enregistrons un pourcentage d'amélioration. Nous avons mis beau-*



À la boulangerie, une jeune travailleuse «nettoyait» le convoyeur de biscuits Quaker à la confiture fraîchement cuits.

coup d'efforts sur la ligne Maxi. En deux mois, nous l'avons améliorée de 22 pour cent; nous visons 39 pour cent», déclare Denis Blondeau.

La santé-sécurité aussi

Les forums s'intéressent aussi aux questions de santé-sécurité, et chacun d'eux a désigné un responsable. L'opération réussie d'élimination des rejets a eu une incidence sur les conditions de travail. Par exemple, autrefois, beaucoup de miettes de biscuits encombraient les convoyeurs, ce qui se traduisait, pour les préposés à l'empaquetage, par une opération supplémentaire de nettoyage et donc, par une accélération des mouvements pour suivre le convoyeur. Autre exemple: les convoyeurs sur lesquels circulent les «social tea» ont été ajustés pour empêcher que les biscuits ne passent sous les rails, ce qui compliquait autrefois la tâche des empaqueteuses.

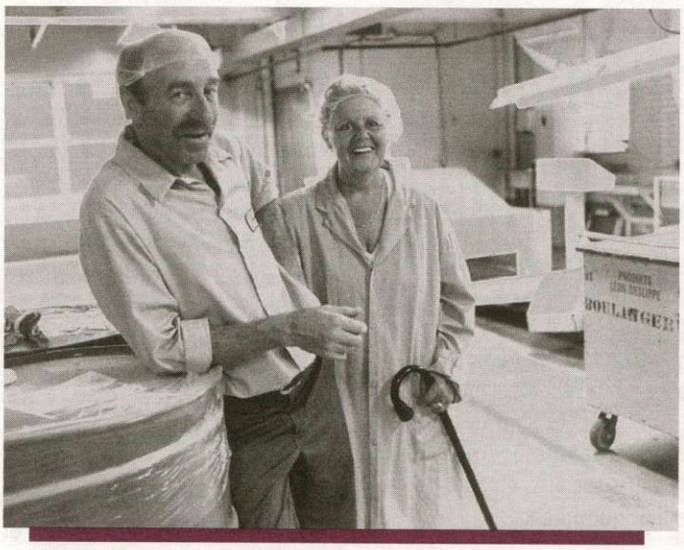
Mais tout n'est pas rose pour autant: quand on travaille devant un convoyeur dont il faut suivre la vitesse, on effectue des mouvements répétitifs et on est souvent affecté de lésions musculosquelettiques. Les responsables des questions de santé-sécurité ne sont pas près de la retraite...

Les vieux réflexes

Cependant, le syndicat a enregistré une importante victoire lorsqu'il a obtenu des appareils permettant de contrôler la vitesse des convoyeurs. «*Quelquefois, il arrivait que les convoyeurs se mettent à rouler plus vite et on ne s'en rendait pas compte tout de suite. On était plus stressé et on ne savait pas pourquoi...*», raconte Denis Blondeau.

On ne compte certainement pas beaucoup d'entreprises où ce sont les employé-es qui contrôlent la vitesse des convoyeurs! Mais chez Culinar, l'employeur dort tranquille, sachant que les syndiqué-es vont maintenir juste la vitesse qu'il faut pour faire un travail de qualité. Un raisonnement que peu d'employeurs ont réussi à faire jusqu'à présent...

Lorsque nécessaire, les faciliteurs sont libérés. «*On n'en abuse pas, et l'employeur le sait*», dit Denis Blondeau. Cependant, l'employeur a, lui aussi, conservé ses réflexes. La preuve, c'est que sitôt la présidente absente, il a tenté de se défiler d'une responsabilité qu'il assumait jusque-là: celle du travail de secrétariat relié au fonctionnement des forums. Mais il a dû essuyer une colère bleue de la présidente, qui l'a engueulé depuis son lit d'hôpital: «*On ne va pas commencer à faire la job des boss*, a-t-elle déclaré. *Si vous voulez qu'on la fasse, vous allez nous payer en conséquence!*» Il a reculé.



Gérard Massé, cuiseur, était bien content de revoir la présidente.

Consternation

Les employé-es de Culinar ont été consternés d'apprendre, le lundi 1er juin à la rentrée, la mort accidentelle de leur camarade de travail Pierre Guimond. Ce dernier, un électricien de 45 ans qui était entré faire des heures supplémentaires le samedi et qui travaillait seul, est tombé dans un bassin de chocolat brûlant. Certains des équipements sur lesquels il travaillait étant neufs, sa chute n'a pu encore être expliquée. Le syndicat a réclamé de nouvelles mesures de sécurité, l'une d'elles étant que les employés travaillant seuls soient munis d'un avertisseur et qu'une ronde de repérage ait lieu toutes les heures.

Y a-t-y quelqu'un su'a planète pour m'acheter des *runnings*?

La détresse des enfants maltraités et le burnout de ceux qui s'en occupent.

Henri Jalbert

L'enfant a un an. Il pèse une douzaine de livres à peine. Dans sa chambre, des planches bouchent la fenêtre. Quand il pleure trop, le père l'attache. Un autre petit. Il vient d'être sevré. Il a des tremblements convulsifs. Il est "coké". De naissance. Un autre petit bout d'chou d'une dizaine d'années qui se tient la tête à deux mains et qui sanglote: «*J'veux pas la voir, ma mère, parce que je viens tout mêlé dans ma tête et j'ai des problèmes à l'école.*»
L'enfant, c'est la victime. À l'opposé, il y a les parents et le cortège de leurs problèmes à eux, qui se nomment alcool, dope, prostitution, violence, abus sexuels, santé mentale. Des cas extrêmes? Peut-être! Mais ce sont des cas réels, du genre dont on parle parfois dans les journaux. On lit, puis on oublie. Les travailleurs sociaux, eux, ne peuvent oublier. Ça fait partie de leur quotidien.

Un petit pourcentage — deux, trois pour cent peut-être — des enfants, des adolescents québécois, passent à un moment ou l'autre par un Centre Jeunesse. Petit pourcentage, mais beaucoup de monde. Certains viennent en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse. Ce sont généralement des enfants maltraités, venant de milieux défavorisés, avec des parents à problèmes, aux prises avec une forme quelconque de violence familiale. D'autres viennent — ou reviennent, car ça peut être aussi un cercle vicieux — en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants. L'école, un voisin, la police ou un membre de la famille ont signalé le cas. À l'intervenant social d'évaluer chaque cas et de trouver une solution. Mais avant tout, de faire l'effort pour retourner l'enfant dans sa communauté et travailler pour qu'il puisse se bâtir un avenir.

Ici, on joue avec l'humain. Chaque situation est différente. Les recettes toutes faites n'existent pas.

Toc, toc, toc, DPJ

Les parents ont des droits, certes, mais pas au détriment des enfants. Face aux intervenants sociaux, ces derniers ont souvent tendance à regimber. S'il y en a qui collaborent, il y en a d'autres qui refusent de se remettre en question, qui ont toujours raison, qui recourent à la violence, qui se méfient et refusent toute forme de collaboration. Et il y a les cas où les intervenants sont menacés ou agressés par les parents, la famille.

Le premier contact avec la famille est capital, mais c'est souvent le plus difficile. Appelons ça le stress de la première intervention dans une famille. «*Tu cognes chez quelqu'un que tu ne connais pas, que tu n'as pas averti. Tu arrives parfois chez des personnes violentes, déjà criminalisées. Certains se fâchent, peuvent même s'en prendre à toi. Nous ne sommes pas nécessairement les bienvenus*», mentionne Michelyne Gagné.

Michelyne Gagné

Et c'est le stress. Or, il n'existe pas de mécanisme pour contrer le stress, pour récupérer après avoir vécu une situation qui sort de l'ordinaire. Il faut alors se retrancher dans l'informel. Si on travaille dans une équipe solidaire, on peut se parler, s'appuyer, discuter.

Atténuer les effets de l'horreur

Les personnes qui veillent à l'application de la Loi sur la protection de la jeunesse et de la Loi sur les jeunes contrevenants interviennent souvent dans un contexte dangereux, sur lequel même une réorganisation du travail aurait peu de prise. Elles n'ont souvent d'autre choix que de subir certaines situations de fait. C'est le cas des «travailleurs sociaux», comme on les appelle couramment.

«Il y a des situations reliées au travail qu'on ne peut corriger uniquement par des modifications aux conventions collectives. Mais nous devons agir pour en atténuer les effets, mentionne Louis Bibaud, coordonnateur des négociations des secteurs public et parapublic de la CSN. *La prime de dangerosité, actuellement en consultation auprès des membres de nos syndicats du secteur public, est l'un de ces moyens.»*

La prime de dangerosité prévoit une compensation de 14,36 $ par semaine et cinq jours de congés mobiles pour les travailleuses et les travailleurs affectés à la surveillance, à la réadaptation et à l'intervention psychosociale dans les centres de réadaptation, dans les CPEJ et dans les écoles visés par la Loi sur les jeunes contrevenants ou par la Loi sur la protection de la jeunesse.

«Toutes ces personnes, qui travaillent dans des conditions particulièrement stressantes, doivent pouvoir bénéficier d'une période de repos pour éviter qu'elles se retrouvent en burnout. C'est ce que nous ferons valoir au gouvernement, au cours de la ronde de négociation qui s'amorce», explique Louis Bibaud.

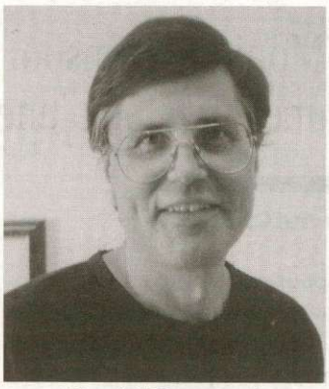
Sinon, les gens quittent pour faire autre chose. *«On a besoin de temps pour récupérer, se libérer l'esprit; on a besoin de décrocher après des coups durs, après certains dossiers qui mettent le coeur à l'envers. Pouvoir décrocher, ça éviterait le papier médical ou le burnout. Il faut être conscient de l'énergie que ça nous demande.»*

De l'humain, non du militarisme

Depuis plusieurs années, les coupures budgétaires ont eu des effets sur les charges de travail et provoqué un certain essoufflement dans les Centres Jeunesse. Surtout que certains cas aigus demandent beaucoup d'investissement personnel. *«Nous travaillons avec les moyens que nous avons, mais il faut demeurer optimiste. Notre attitude est déterminante pour améliorer leur sort. Il faut du doigté, de la patience, du calme, travailler à ce que les jeunes puissent se bâtir un avenir. Chaque situation est différente, il faut donc réagir différemment. On "travaille" avec des humains.»* Pour Daniel Dumond, l'essentiel repose sur la qualité de la communication. Il faut de l'humain, pas du militarisme.

Beau temps, mauvais temps

Il y a le meilleur et le pire. Il y a le beau temps comme le mauvais temps. Séparer un enfant de sa famille, ça ne va pas de soi, c'est souvent dur pour le moral. Intérieurement, le travailleur social voudrait que ce



Daniel Dumond

ne soit pas trop long pour que l'enfant puisse au plus vite retourner dans sa famille. Avoir à prendre une décision majeure de contrôler ou même de briser une filiation, puis avoir à ramasser les dégâts n'est jamais une routine. C'est une décision grave.

«Heureusement, il y a aussi les succès, sans ça...» glisse Brigitte Morel. Les succès, on n'en entend jamais parler dans les journaux. C'est le petit qui

Brigitte Morel

trouve une famille d'accueil où il est heureux. C'est l'adolescent qui a commis un délit, mais qui retrouve une place dans sa communauté. C'est une petite maman qui vient d'un milieu difficile mais qui aime son bébé et se prend en main.

Les enfants oubliés

Ça arrive de temps en temps. Le cas est trop pathétique. Le travailleur social revient au bureau. Il s'installe dans sa chaise. Il essaie de travailler sur un autre dossier: il en est incapable. Il fixe son dossier sans le voir. Rien à faire. C'est pas qu'il ne veut pas travailler. C'est qu'il y a des images sordides qui ne sortent pas de la tête: un enfant tellement maigre dans une maison tellement sale que tu ne vois pas ça dans les films; une petite fille malade qui n'a pas été soignée convenablement; une famille criminalisée où les enfants se cachent et où on te fait des menaces.

«C'est surtout de voir les enfants qui nous brise le coeur», mentionne lentement Angèle Turgeon, qui est venue pour l'entrevue avec sa propre liste de questions: *«Il y a quelque chose comme un pour cent des enfants qui sont des enfants oubliés. Je veux qu'on en parle.»*

Les enfants oubliés, c'est comme des enfants de l'État, comme les anciens orphelins de Duplessis. Des cas problématiques. Parfois, l'enfant a été

Angèle Turgeon

placé vers l'âge de trois ou cinq ans, deux fois à coups de six mois, deux fois pendant un an, les familles d'accueil se sont multiplées, il a maintenant neuf ans, il voit sa mère trois ou quatre fois par année. Ou bien, ils ont cinq ans, neuf ans, douze ans, faut leur trouver une famille d'accueil permanente jusqu'à ce qu'ils aient 18 ans. Quand ça marche pas, ça fait un nobody. Quand tu réveilles ses souffrances, il devient hors de service.

Dans ce temps-là, le pire cas ce n'est plus l'alcool, la dope, la violence ou quoi que ce soit d'autre. C'est le cri qui ressemble davantage au désespoir. C'est un petit bonhomme, bardassé de famille d'accueil en famille d'accueil, qui n'a ni père ni mère pour s'accrocher. Il crie sa détresse: *«Y'a-t-y quelqu'un su'a planète pour m'acheter des runnings?»*

P.S. C'est pas ailleurs que ça se passe, mais ici au Québec.

Plus d'une soixantaine de travailleuses, autant du secteur public que du secteur privé, ont participé avec intérêt à cette journée de réflexion du Comité des femmes du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches.

Louise Labrie, responsable du Comité des femmes, Ann Gingras, vice-présidente du conseil central, Sylvie Desnoyers, représentante des infirmières auxiliaires de la FSSS-CSN, dans une discussion animée sur l'impact de la privatisation et de la régionalisation des soins de santé sur les femmes comme travailleuses et utilisatrices.

Les multiples visages de la violence

Selon la chercheure Monique Samson, 70 pour cent des burnout découlent d'une forme ou d'une autre de violence en milieu de travail.

Thérèse Jean

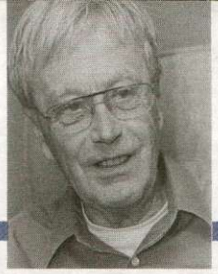
Quand elle s'installe, on ne la voit pas toujours. Mais rapidement elle se taille une place. Et telle une tache d'huile, elle s'agrandit. S'inscruste et empoisonne l'existence. La violence en milieu de travail est un phénomène qui s'accentue. *«Un phénomène que nous ne devons pour aucune considération tolérer»*, insiste Monique Samson, du Syndicat des professionnel-les des services sociaux de Québec, qui a participé à la recherche de la FPPSCQ-CSN sur la violence en milieu de travail.

Invitée à la journée de réflexion et de formation organisée le 22 mai par le Comité des femmes du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches *«Où s'en va la santé des femmes au travail?»*, Monique Samson a comparé la violence en milieu de travail *«au loup dans la bergerie»*. *«Il faut toujours savoir le repérer»*, dit-elle, en y allant d'une définition sur la violence hiérarchique, une des formes de violence rencontrée en milieu de travail: *«Pour qu'il y ait violence hiérarchique, il faut que l'abus de pouvoir se déroule dans une relation d'autorité. L'abus de pouvoir est exercé par une personne en autorité qui privilégie ses besoins personnels au détriment d'une autre personne qui est sous son autorité.»* Les stratégies utilisées par l'autorité se déploient souvent dans les moments à risque, soit à l'occasion d'un retour de congé de maternité ou d'un congé de maladie. La personne en autorité abusant de la fragilité d'une personne pour la fragiliser davantage. Les stratégies abusives ont aussi pour effet d'envahir la sphère privée. *«Par exemple*, dit Monique Samson, *quand un supérieur décide de donner une mauvaise nouvelle le vendredi à 16 heures. Rien de mieux pour contaminer le personnel. Encore plus vicieux est celui qui la communique avant les vacances.»*

De façon insidieuse

La façon dont s'exerce la violence est souvent insidieuse. Monique Samson cite pour exemple le cas d'un supérieur qui a refusé d'accorder un soutien professionnel à un travailleur social qui craignait pour sa sécurité en se présentant au domicile des parents dont la Direction de la protection de la jeunesse avait reçu un signalement: *«Tu es gros, tu es fort, tu es capable de te défendre, avait-il répondu au travailleur social qui, lui même, n'a pas perçu ce refus comme de la violence organisationnelle. Quand on n'est pas habitué à détecter la violence, on la reçoit comme une normalité»*. À la longue, elle fait tache d'huile. Selon Monique Samson, 70 pour cent des burnout découlent de la violence organisationnelle. Quand l'organisation ne permet pas aux individus de faire un bon travail, des problèmes de divers ordres s'ensuivent: dépression, problèmes psycho-somatiques, sentiment d'impuissance, perte de l'estime de soi, etc. *«C'est pour ça*, dit-elle, *qu'il faut revendiquer des politiques contre la violence en milieu de travail.»*

S'appuyant sur leur propre expérience, des femmes ont témoigné de la violence qui s'installe dans leur milieu de travail. Toutes semblent attribuer la recrudescence du phénomène au contexte socio-économique. Dans la fonction publique, on parle d'une clientèle de plus en plus violente. Dans le réseau de la santé, le transfert de personnes psychiatrisées de 65 ans et plus dans les centres d'hébergement de longue durée accentue le phénomène. Sylvie Desnoyers, représentante des infirmières auxiliaires à la FSSS, a rapporté une situation où un tel transfert a traumatisé les personnes en perte d'autonomie ou semi-autonomes qui ont reçu un ex-psychiatrisé. Une autre travailleuse dans la santé a expliqué comment, dans son établissement, elle en est venue à exercer un droit de refus à cause d'un patient violent qui souffrait de sclérose en plaques. Selon ces deux travailleuses, l'absence de formation du personnel pour de telles situations ainsi que le manque de ressources font cruellement défaut et laissent souvent impuissants ceux et celles qui ont à subir ces situations.



André Laurin

Un bâtisseur, un visionnaire

L'homme qui a réalisé son «rêve de fou» et qui, avec la CSN, a fait plier les compagnies de finance.

Michel Rioux

Des personnages hors du commun ont marqué à leur manière l'évolution de la CSN et, même, de la société québécoise. Certains, comme André Laurin, habités par les rêves les plus fous, ont propulsé des idées et les ont portées jusqu'à leur accomplissement. C'est ainsi que, grâce à ce visionnaire qui a bousculé des habitudes et ébranlé des certitudes de 1962 à 1978, ont été mis en place des outils collectifs comme l'Aide juridique, les ACEF, l'assurance-automobile et, c'est là son joyau, la Caisse des travailleurs de Québec.

Les prophètes de malheur avaient décrété que le jour de sa création, la Caisse des travailleurs de Québec serait en faillite. «*C'est le rêve d'un fou!*», disait-on chez les bien-pensants de l'époque. «*Mais le premier soir, on avait 8000 $ en caisse! Et aujourd'hui, 27 ans plus tard, la Caisse de Québec a des actifs de 140 millions de dollars et s'est vu décerner en 1996 le prix de la meilleure caisse du réseau Desjardins...*»

Cela lui avait pris six ans avant de mener à terme ce projet où, selon ses espoirs, ce serait l'élément humain qui devait dominer sur l'aspect économique et financier. Depuis qu'en voyage d'études en Yougoslavie, en 1965, un voyage au cours duquel il étudiait sur place l'autogestion, il avait eu cette idée d'une espèce de banque à l'usage des travailleurs et à leur service.

Une arrivée fracassante

Cette idée qu'il fallait donner aux travailleurs une autonomie financière lui était venue de ses premiers travaux à la CSN. «*Je constatais que l'endettement provoqué par le système venait siphonner les augmentations de salaires négociées dans les conventions collectives. C'est comme ça qu'est né le Service du budget familial de la CSN.*»

On imagine mal aujourd'hui, 35 ans plus tard, la tempête provoquée par les actions d'André Laurin. Après avoir donné un coup de main aux grévistes de la Shawinigan Chemical, les sortant des griffes des compagnies de finance et les aidant à organiser leurs finances personnelles, c'est le Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean qui a réclamé ses services.

Ce fut la guerre entre la CSN et les compagnies de finance, supportées par des avocats véreux. La CSN avait une émission hebdomadaire au seul poste de télévision, CKRS. L'émission *Tirons ensemble* était diffusée immédiatement après la partie de hockey du samedi soir. Une cote d'écoute énorme.

«*On a exposé les fraudes des compagnies. On a expliqué comment des intérêts de 800 à 900 pour cent étaient imposés. On a dénoncé les contrats usuraires. On a démontré comment, de façon illégale, les compagnies de finance et d'acceptance volaient littéralement au moins 2 milliards de dollars par année aux consommateurs. Une bataille rangée, que nous avons gagnée!*»

André Laurin était devenu un héros dans cette région. En un an, 10 000 personnes avaient bénéficié des conseils de l'équipe mise sur pied pour assainir les budgets familiaux. Deux cents procès, tous gagnés, avaient été menés. Le Barreau régional, reculant après avoir menacé de poursuivre la CSN et André Laurin, offrit plutôt un service de consultation gratuit. Ce fut le début de l'Aide juridique.

C'est aussi dans cette foulée qu'est né le réseau des Associations coopératives d'économie familiale, les ACEF. Comme le souligne André Laurin, «*la CSN voulait que ce que nous faisions serve non seulement les membres mais aussi toute la population*».

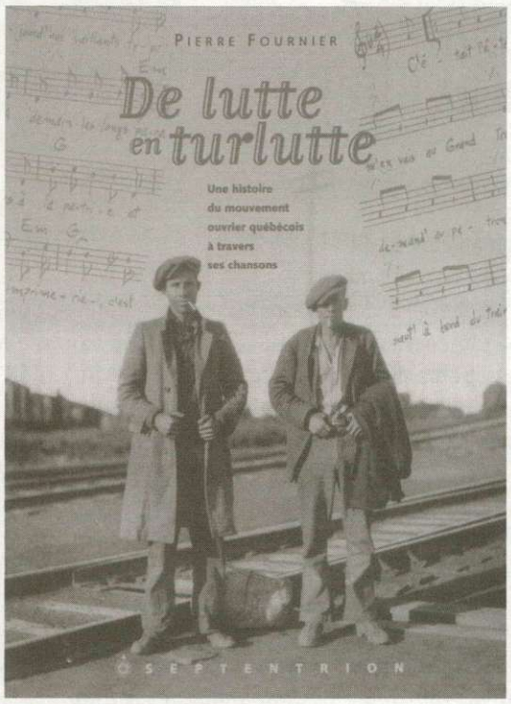
C'est encore lui qui, avec André L'Heureux, mettra de l'avant le projet d'une assurance-automobile d'État, qui viendra briser le monopole des compagnies d'assurance.

Un projet de société

Ce qu'il déplore aujourd'hui, c'est l'absence d'un projet de société qui saurait prendre en compte les cinq aspects qu'il estime fondamentaux dans la vie d'un être humain: l'habitation, l'alimentation, l'éducation, le travail et les loisirs. «*Il faut construire des modèles. Trouver son inspiration là où on a connu des réussites*», dit celui qui parle encore avec émerveillement de ce qu'il a pu découvrir en Slovénie, en Pologne, en France et en Suède.

À 72 ans, André Laurin brûle encore de construire, d'inventer. Il est incisif: «*Le pouvoir aux travailleurs, c'est une illusion s'ils n'ont pas un pouvoir économique!*» C'est pourquoi, aujourd'hui comme hier, il réclame que les milliards déposés dans les caisses de retraite servent à notre développement économique. L'équipe de l'émission *Vies de travail* recueillait récemment ses souvenirs.

nouvelles
5 JUIN 1998
NUMÉRO 444



En lutte et en chansons

Elle occupe une place importante dans nos vies, la chanson. Souvent, elle divertit. Elle peut se faire émouvante. Mais elle peut aussi exprimer la colère, la joie, la haine et être porteuse d'espoir. C'est de cela que témoigne *De lutte en turlutte - Une histoire du mouvement ouvrier québécois à travers ses chansons,* un livre publié aux Éditions du Septentrion. Animateur et organisateur communautaire en CLSC, le chanteur-compositeur-interprète Pierre Fournier a réuni dans un livre une cinquantaine de chansons issues des luttes des travailleuses et des travailleurs du Québec. En plus des paroles et des partitions, il a invité acteurs, témoins et historiens à mettre en contexte ces chansons marquantes.

On retrouve, entre autres, *La Complainte de l'ouvrier*, *Solidarité, Mes frères et mes soeurs*, *Dans les chantiers*, *Espérance de grévistes*, *Du pain et des roses*, *La vie de factrie* de Clémence Desrochers, *Comme un million de gens* de Claude Dubois, *Les Pauvres* de Plume Latraverse et *Journées d'Amérique* de Richard Séguin. Pierre Fournier a aussi inclus quelques-unes de ses chansons, dont *Tu n'étais pas dans mes souliers*.

Un livre pour toute personne qui *«déteste les chansons qui font sentir que vous n'êtes rien, que vous êtes né pour un petit pain...»* et qui préfère *«des chansons qui vous rendront fier de vous, de vos luttes et de votre travail.»*

Disponible au Service de la documentation de la CSN, tél: (514)598-2151; fax: (514)598-2029; Internet: http://www.total.net/~docucsn. M.C.

Trois conseils centraux en congrès

En Abitibi-Témiscamingue-Ungava, suite au dernier congrès, l'exécutif est passé de neuf à six personnes. Il est composé de Lyne Lefebvre, présidente, Linda Lambert, première vice-présidente, Michel Grenier, deuxième vice-président, Donald Rhéault, troisième vice-président, Jacqueline Goyer, secrétaire, et Paul Lefort, trésorier.

Au Sag-Lac

Au Saguenay-Lac Saint-Jean, c'est sous le thème *Notre région, nos engagements* que se tenait du 19 au 22 mai le congrès du conseil central. En plus de donner un suivi aux propositions des États généraux de la CSN, les délégués ont eu à débattre du développement de la région, de l'emploi et de nouvelles façons de faire les choses pour raffermir les liens entre les membres de la région et améliorer les services. À l'exécutif, on retrouve Yves Dufour, président, Liliane Dufour, vice-présidente, Roger Vachon, secrétaire général, et Pierre Bhérer trésorier.

Régis Allard et Jean Gagnon représentent la zone Lac-Saint-Jean, Hélène Bouchard, Denise Saint-Gelais et Richard Vaillancourt, la zone Saguenay, et Raynald Lapointe est responsable de la santé-sécurité.

Gaspésie-Les Îles

Le Conseil central de Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine tenait quant à lui son congrès du 4 au 8 juin sous le thème: *S'impliquer chez nous pour développer: une question de fierté.* Les thèmes en discussion étaient présentés dans le cadre de trois grands ateliers. Un premier dans lequel on devait se réapproprier l'ensemble des dossiers réguliers des conseils centraux, un deuxième touchant particulièrement le développement local et régional et un autre sur les services publics et l'emploi. On a aussi voulu clarifier l'ensemble des politiques de remboursement des dépenses dans le but d'augmenter la participation. Des élections s'annonçaient, mais comme le congrès n'était pas terminé au moment de mettre sous presse, il faudra languir un peu pour connaître le résultat des débats et le nom des personnes élues. **R.B.**

Équité salariale
Le gouvernement doit se conformer à la loi qu'il a votée

Les trois grandes organisations syndicales du Québec soit la CSN, la CEQ et la FTQ ont rencontré récemment le président du Conseil du trésor, Jacques Léonard, afin de s'enquérir de ses intentions dans le dossier de l'équité salariale à l'endroit des salariées de l'État.

Les représentants syndicaux ont demandé au gouvernement qu'il s'engage à entreprendre rapidement avec eux une démarche visant à identifier les travaux à parachever pour atteindre l'équité salariale pour les milliers de femmes qui travaillent dans le secteur public québécois. Les organisations syndicales attendent toujours la réponse du gouvernement, laquelle devrait venir sous peu. Elles souhaitent que le gouvernement choisisse la voie de la négociation au lieu du processus judiciaire devant la Commission de l'équité.

Bien qu'en 1989, des exercices de relativité salariale aient permis à plusieurs femmes de bénéficier d'ajustements salariaux, il n'en demeure pas moins que l'équité salariale, pour plusieurs d'entre elles, n'est toujours pas chose faite dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation et dans les organismes gouvernementaux. Ce dernier exercice demeure à compléter, et la loi comporte l'ensemble des obligations et des principes qui doivent y être respectés.

J.R.

Employé-es de soutien de cégeps CSN
L'emploi au coeur du projet de convention collective

Le 21 mai, le secteur soutien cégeps de la Fédération des employées et employés de services publics de la CSN (FEESP-CSN) déposait son projet de convention collective au comité patronal de négociation des collèges.

«La convention collective n'a pas été remaniée depuis près de dix ans, alors que depuis, la réalité a bien changé», souligne Marjolaine Côté, présidente du secteur soutien cégeps de la fédération. En effet, le réseau collégial a connu des compressions de l'ordre de 214 millions de dollars au cours des quatre dernières années. Dans les cégeps, c'est le personnel de soutien qui a le plus écopé. Depuis trois ans seulement, 516 postes d'employé-es de soutien ont été abolis.

Des emplois pour le monde

Les priorités de négociation du secteur soutien cégeps porteront donc sur l'emploi. Le secteur entend demander le maintien des effectifs sur la base de ceux de 1997 et limiter la sous-traitance. Le projet de convention collective comprend également des demandes dans le but de reconvertir des tâches occasionnelles en postes réguliers. *«Ce sont 288 328 heures de travail occasionnel qui ont été effectuées en 1996-1997 par les employés de soutien affiliés à la CSN. Si l'on reconvertit ces heures occasionnelles en postes réguliers, nous pourrions créer 141 postes, dont 62 dans le secteur administratif, 54 postes de techniciens et 25 postes d'ouvriers»*, de déclarer Marjolaine Côté.

En contrepartie, le secteur est prêt à permettre une certaine mobilité du personnel en créant des postes polyvalents.

J.R.

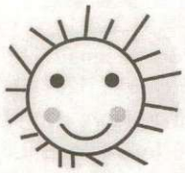
Les enjeux de la FNEEQ

La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec a déposé, le 26 mai, son cahier de demandes auprès du Comité patronal de négociation des collèges. L'emploi et la précarité, la qualité de la formation, les ressources à l'enseignement, la participation des profs à la révision et à l'élaboration des programmes, sont les enjeux qui seront au coeur de la négociation dans le secteur de l'enseignement collégial. Les enseignant-es de la FNEEQ entendent aussi mettre fin aux 9,3 jours de congé sans solde qu'ils ont été contraints de prendre pour éviter les coupures massives d'emplois prévues par la loi 104.

«Assurer à toutes les catégories sociales l'accès à une formation collégiale de qualité. Veiller à l'équivalence des programmes et des diplômes sur l'ensemble du territoire québécois. Permettre aux enseignantes et aux enseignants des cégeps de retrouver un enthousiasme que la situation actuelle étouffe. Cela ne pourra se faire sans que nous atteignions nos objectifs syndicaux» a soutenu Pierre Patry, président de la FNEEQ-CSN.

R.D.

Pour les moins de 30 ans
Formation-soleil



Cette année encore, le Comité national des jeunes de la CSN invite les jeunes militantes et militants à une session d'initiation au syndicalisme dans un cadre de vacances en plein air. Cette session a lieu du dimanche 16 août au mercredi 19 août, à l'auberge L'interval de Sainte-Lucie des Laurentides. Trois matinées sont consacrées à la partie formation proprement dite. Des activités de plein air au choix peuvent être pratiquées durant les après-midi: voile, escalade, randonnées, etc. Le tout pour 100 dollars.

Cette formation s'adresse à des syndiqués de moins de trente ans qui ont peu ou pas d'expérience syndicale et qui ont envie d'en apprendre davantage sur l'histoire, les structures et les enjeux du syndicalisme tel que pratiqué à la CSN.

Pour vous inscrire ou pour des informations supplémentaires, téléphonez au (514) 596-2097. **R.B.**

Le Syndicat des employé-es de Sico de Beauport (CSN), qui regroupe les employé-es de bureau et de la production dans deux unités, a célébré son 25e anniversaire, le 6 juin. Réunis au Club Laurier de Québec, les 85 employé-es du fabricant de peinture, ainsi que leurs conjoint-es, se sont remémoré de bon souvenirs.

Les travailleurs de la production ont imaginé et rêvé un syndicat, en 1973, pour mettre fin aux iniquités et harmoniser leurs conditions de travail. La signature de leur première convention collective, en 1974, devait amener leurs camarades des bureaux à se syndiquer également.

1976: *«La compagnie Sico a tout mis en oeuvre alors pour casser notre syndicat»*, se rappelle le président du syndicat, Richard Fortin. Lock-out, scabs, injonctions, lutteurs de l'agence Sécuritex, congédiements de militants syndicaux: voilà l'arsenal déployé alors par l'entreprise. On a même offert 12 000 $ comptant au président du syndicat pour qu'il s'éloigne du conflit. Ça n'a pas marché! Après cinq mois, le 25 mai 1976, les travailleurs sont rentrés la tête haute: un bon contrat et le congédiement des scabs! Grève de 4 jours en 1978. Les employé-es de bureau se sont retrouvés souvent en lock-out par la suite. Etc.

Truffée de grands moments, leur histoire est également *«un combat de tous les instants»*, comme l'a précisé le président de la CSN, Gérald Larose, dans le message qu'il a adressé au syndicat. Le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches et la Fédération de la métallurgie ont aussi souligné cet anniversaire.

M.C.

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 des dons planifiés
5633, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1N 1A3

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

1. Remplacez les mots entre parenthèses par le terme exact:

a) Dans l'espoir de (sauver) du temps, les fédérations étudiantes se sont tournées vers les sénateurs canadiens pour qu'ils bloquent ou amendent le projet de loi sur les bourses du millénaire.

b) Les vénérables personnages qui siègent (sur le) Sénat réclameront sans doute un (bonus) pour leur peine. En passant à leur bureau, ils pourront vérifier si leur téléphone est toujours (connecté). Et ils pourront (charger) des frais de transport adapté...

c) On peut s'attendre à ce que les sénateurs libéraux se présentent en grand nombre, attirés par l'(agenda) de la réunion.

d) Le sénateur Jacques Hébert se dira sans doute prêt à mourir à cette guerre... de drapeaux (initiée) naguère par la ministre Sheila Copps, lui qui, voici quelques années, avait fait du (surtemps) à l'entrée de la Chambre des communes... en faveur des jeunes.

Réponses: a) gagner. b) au; prime; branché; facturer. c) ordre du jour. d) entreprise, heures supplémentaires.

2. Écrivez correctement les verbes entre parenthèses:

a) Les profits des banques, (parle)-en! (Sache) que pendant que le pouvoir d'achat de la majorité ne cesse de diminuer, la Banque de Montréal déclare un bénéfice net en hausse de 20 pour cent au deuxième trimestre, la Banque Royale et la Scotia de 15 pour cent. Pourtant, (aie)-en la certitude, les banques continueront de mettre à pied leurs travailleuses.

b) Si tu (aime) les romans à l'eau de rose, ne (manque) pas la touchante histoire d'amour qui a vu le jour entre le Bloc québécois et le Reform Party.

c) Mais si tu (préfère) les histoires de guerre, (garde) les yeux sur Alliance Québec.

d) Et si le gouvernement donne des signes de faiblesse, (déclare) à ton député: «(Va) y mettre de l'ordre. (Va)-y sans tarder.»

Réponse: a) parles, sache, aies. b) aimes, manque. c) préfères, garde. d) déclare, va, vas. Pour faciliter la liaison, on ajoute un *s* euphonique au singulier de l'impératif des verbes en -er et de certains autres qui se terminent par une voyelle, devant les pronoms *en* et *y* compléments du verbe et non suivis immédiatement d'un infinitif. Un trait d'union relie le verbe au pronom.

Lucie Laurin

BieNvEnue

Maître Constructeur

À Saint-Jacques-de-Leeds, tout près de Thetford Mines, les 25 travailleurs de Maître Constructeur Saint-Jacques ont fondé un syndicat CSN pour se faire respecter. C'est la FTPF-CSN qui sera appelée à négocier la première convention collective de ces employé-es oeuvrant dans la construction de maisons préfabriquées.

Secteur ambulancier

À Louiseville, en Mauricie, les techniciennes et techniciens ambulanciers ont rallié les rangs du syndicat régional CSN.

C.H. Le Gardeur

Les 460 employé-es du Centre hospitalier Le Gardeur, à Repentigny, font désormais partie à nouveau d'un syndicat affilié à CSN. Lors de la dernière campagne de changement d'allégeance syndicale dans le secteur public, le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre hospitalier Le Gardeur (CSN) a déposé, le 3 novembre, une requête en accréditation au ministère du Travail en vue de représenter 330 employées de l'unité générale et 132 employées de bureau. Un commissaire du travail a tout d'abord constaté, le 30 avril, que le syndicat détenait la majorité nécessaire pour être habilité à représenter l'ensemble des employé-es. Toutefois, la majorité n'ayant pas été obtenue auprès des employées de bureau, il a ordonné un vote afin qu'elles se prononcent sur l'unité d'accréditation appropriée. Les employées de bureau devaient choisir entre: «continuer de faire partie de l'unité de bureau?» ou «faire dorénavant partie de l'unité générale?» Le 26 mai, c'est dans une proportion de 62 pour cent qu'elles ont rallié l'unité générale, confirmant ainsi leur volonté d'adhérer à un syndicat affilié à la CSN. C'est un retour au bercail pour tous ces employé-es, puisqu'ils avaient quitté la CSN en 1972 pour joindre la CSD.

Peerless Wickham

À l'usine de fabrication de fil à tapis Peerless, à Wickham, près de Drummondville, le Syndicat de filature Wickham (CSN) a reçu son certificat d'accréditation. Il représente 230 employé-es travaillant au tissage du fil servant à la confection de tapis. Ils ont quitté un syndicat FTQ.

Mécaniciens de machines fixes et travailleurs de métiers à McGill

De leur côté, les 115 travailleurs de métiers, ainsi que les 25 opérateurs et mécaniciens de machines fixes de l'Université McGill, à Montréal, ont vu reconnaître leur syndicat CSN. Ils font partie de deux syndicats distincts. Ils étaient auparavant membres du Syndicat canadien des officiers de la marine marchande (FTQ).

Robert-Giffard

C'est fait: les cinq employé-es du Comité des usagers du Centre hospitalier Robert-Giffard à Québec sont maintenant membres du syndicat FSSS-CSN de cet établissement. Le commissaire du travail a constaté leur volonté de se syndiquer.

Quebecor Bas Saint-Laurent

Une dizaine d'employées de bureau, journalistes et monteurs des hebdomadaires Saint-Laurent-Portage, à Rivière-du-Loup, ainsi que Touladi, à Cabano, ont vu leur voeu exaucé: avoir un syndicat CSN! Le ministère du Travail a délivré le certificat d'accréditation à leur syndicat. Ces journaux font partie du groupe Quebecor.

Les bonnes nouvelles par Internet

Un courrier électronique nous apprend par ailleurs que les travailleurs du centre d'accueil Val-Séjour, maraudés par la CEQ à la faveur de la dernière période de changement d'allégeance syndicale dans le secteur public, ont décidé de demeurer à la CSN. «*Ce maraudage a eu pour effet*, nous écrit notre correspondant, *que les gens ont vivement réagi et ont décidé de prendre le temps de faire les affaires comme il faut. Ils ont voulu prendre et donner toutes les informations dont ils avaient besoin afin de pouvoir dire oui ou non.*» Et c'est ainsi que, bien informés, ils ont voté à vingt-huit pour la CSN, et deux pour la CEQ.

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

Erratum

En page 13 de notre numéro 442, nous avons écrit que Lucien Imbeault avait été élu à la vice-présidence secteur ouest du Conseil central du Nord-Est. Il aurait fallu lire Lucine Imbeault. Nos excuses.

Chocolaterie Barry Callebaut
Retour d'ascenseur

Dans l'ordre habituel, le conseiller syndical Gilles Lamoureux, le président du syndicat, René Duquette, le vice-président Ventes & marketing, M. Pierre Petit, la présidente de la Fédération du commerce, Lise Poulin, le vice-président aux Ressources humaines, Georges Tchoryk, et Mme Suzanne Therrien, du ministère du Travail.

L'employeur et le syndicat des 350 salarié-es de la chocolaterie Barry Callebaut, à Saint-Hyacinthe, avaient une bonne nouvelle à transmettre, le 21 mai: la convention collective «avant-gardiste» de sept ans se traduira par des investissements de 25 M $ aux cours des deux prochaines années. Et alors? À l'accroissement de la production s'ajoute la création de 39 emplois réguliers directs et de 60 autres emplois indirects. Mais encore? En plus d'augmentations de salaire de 12 pour cent pour les quatre prochaines années, on introduit la semaine de travail de 4 jours à la production industrielle et de 3 jours les fins de semaine. C'est tout? Le contrat prévoit également des congés familiaux payés dans le cadre de la conciliation travail-famille, la formation de base rémunérée, la transparence économique, l'adaptation en emploi, ainsi que la formation et la supplantation en cas de changements technologiques.

La présidente de la Fédération du commerce, Lise Poulin, a souligné avec fierté qu'il y a une *«création nette d'emplois, entre autres en rapatriant de l'ouvrage confié à la sous-traitance, ce qui est contraire aux pratiques d'un certain patronat»*.

Elle souhaite maintenant *«que d'autres entreprises s'inspirent de cette convention»*. L'entente garantissant un bon climat de travail, l'entreprise a l'assurance de pouvoir livrer ses produits en tout temps. Barry Callebaut privilégie une philosophie de partenariat, ont indiqué ses porte-parole.

M.C.

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

Turbulences chez MIL Davie

Le président du syndicat ouvrier des Industries Davie à Lévis (MIL Davie), Richard Gauvin, a fait un saut jusqu'à Ottawa, le premier juin. Il a rencontré le Bloc québécois dans le but de relancer l'idée d'une politique de construction navale au Canada. L'idée n'est pas neuve. Mais pour les travailleurs du vénérable chantier maritime, elle demeure toujours autant d'actualité que par le passé. Avec 500 ouvriers sur le chantier et 1500 autres sur la liste de rappel, on comprendra le syndicat de repartir en croisade. D'autant plus qu'au cours des derniers mois, Dominion Bridge, propriétaire du chantier lévisien, a traversé une zone de turbulence. Aux prises avec des problèmes de crédit et de liquidité, Dominion Bridge et les Industries Davie risquaient de perdre les contrats des plates-formes pétrolières *Amethyst* 1 et 2, ainsi que *Spirit of Columbus*, contrats évalués à 400 millions $. Près de 1200 emplois en dépendent!

Une lutte titanesque entre actionnaires et dirigeants devait déboucher sur le départ de l'ancienne haute direction avec à sa tête M. Michel Marengère. S'ensuivit l'injection de nouveaux capitaux de 10 millions $ par Deere Park Capital, un des actionnaires, et la vente de la firme d'ingénierie australienne McConnell Dowell au coût de plus de 90 millions $. La nouvelle direction des Industries Davie provient de chez American Eco, proche de Deere Park.

«C'est encourageant, mais il y a toujours de l'inquiétude. Il reste encore à boucler le financement total. Ce serait en voie de se faire. Il faut trouver l'argent qui manque pour traverser cette période et demeurer sur le marché. Ce sera déterminant pour notre avenir. Le syndicat demeure vigilant», a conclu Richard Gauvin. **M.C.**

Vote de grève au Casino de Montréal

13 heures, 4 juin 1998: au moment de mettre sous presse, les 1800 employé-es de la restauration, de la sécurité et de l'unité générale du Casino de Montréal pénétraient dans l'enceinte de l'Aréna Maurice-Richard, dans la métropole.

En lock-out depuis le début de la nuit du 3 juin, ils étaient appelés à se prononcer sur les dernières offres patronales en vue du renouvellement de leur convention collective, ainsi que sur le déclenchement de la grève générale illimitée. Ils revendiquent l'amélioration des conditions de travail, des augmentations de salaire et la protection des emplois contre les changements technologiques et la sous-traitance. Ils sont mobilisés autour du thème des derniers États généraux de la CSN, *«La richesse, ça se partage!»*. En août 1995, ils avaient été obligés de mettre fin à une grève amorcée sept semaines plus tôt. Le ministre du Travail avait alors répondu favorablement à la requête de l'employeur de nommer un arbitre avec le pouvoir d'imposer le retour au travail et une première convention collective. **M.C.**

Nouvelles CSN vous reviendra en septembre