

COLLOQUE
SUR LA PRÉVENTION EN SANTÉ-SÉCURITÉ DANS LES SECTEURS PRIORITAIRES



nouvelles

465
CSN

TRAVAILLER SANS DANGER

NDTV AU TRAVAIL QUI REND MALADIE

LA SANTÉ/SECURITE AU COEUR DE NOTRE ACTION

Coeur vaillant corps use

Santé, sécurité, environnement et conditions de travail

LE CAHIER DU RETRAIT PRÉVENTIF

TRAVAILLER SANS DANCER

réduire le silence

Surfact, vous, où parle un enfant!

réduire le silence

Prévenons à tous prix

FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

DOIGTS BLANCS MAIN MORTE

LE SYNDROME VIBRATOIRE ARRÊTONS LES VIBRATIONS

On travaille pas pour perdre notre santé

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

NON AU TRAVAIL QUI TUE

POUR UNE PRÉVENTION A NOTRE FAÇON

LA SANTÉ ÇA S'RÉPARE PAS!

LA PRÉVENTION

ALERTE AU BRUIT

NON AU TRAVAIL QUI TUE

travailler sans danger

AVANT de capoter

Séminaire nationale de la santé-sécurité au travail

De 19 au 23 octobre 1997

Guide d'action syndicale en santé et sécurité au travail

La prise en charge syndicale

DU TEMPS POUR LA PRÉVENTION MAINTENANT!

On la prend à cœur!

20 ans après l'adoption de la Loi sur la santé et la sécurité du travail

La prévention toujours traitée en parent pauvre par la CSST

Pages 3-5

est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux (514) 598-2131. Publié tous les quinze jours, il est tiré à 24 000 exemplaires et distribué gratuitement dans les syndicats de la CSN à travers le Québec.

Coordination

Louis-Serge Houle
(lshoule@total.net)

Conception graphique

Jean Gladu
Sophie Marcoux

Mise en page

Jean Gladu
Sophie Marcoux
Louis-Serge Houle

Numérisation photo

Louis-Serge Houle

Rédaction

L'équipe du Service de l'information de la CSN

Photographes

Alain Chagnon
Michel Giroux
Clément Allard
Paul Labelle
Archives CSN
Contributions militantes

Caricaturiste

Boris

Soutien technique

Lyne Beaulieu

Films

Graphique-Couleur

Impression

Les syndiqués CSN de l'imprimerie L'Éclaireur de Beauceville

Distribution

L'équipe du Service de distribution de la CSN, avec la collaboration de membres du Syndicat de l'alimentation de Saint-Hyacinthe (CSN), en lock-out depuis le 21 juin

Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus :
(514) 598-2233

1601, av. De Lorimier,
Montréal QC H2K 4M5

Site Internet de la CSN :

<http://www.csn.qc.ca>

BILLET
Jean-Pierre
Pare

Boa constrictor sous caillou

Nous venons à peine de sortir d'un long processus d'analyse et de réflexion sur notre système de santé. Un processus qui a duré 26 mois et qui a coûté plus de 6 millions de dollars. Six mille personnes y ont été entendues, au nom de centaines d'organismes de toutes natures, de tous horizons. À elles seules, la CSN et ses composites y ont présenté quatorze mémoires, sur toutes les dimensions du sujet : les jeunes, l'environnement, le vieillissement de la population, la santé au travail, la privatisation, etc. Deux cents chercheurs et quatre cents experts ont également apporté leur contribution à ces travaux. C'est pas de la tarte.

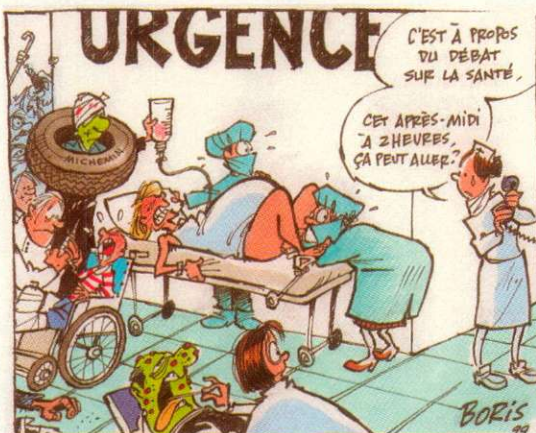
Cette gigantesque opération de brassage d'idées a donné pour résultat un rapport de 803 pages, appelé rapport Rochon, du nom du président de cette commission d'enquête. Qu'une fois devenu ministre de la Santé, Jean Rochon n'ait pas eu le courage de mettre en application ses propres recommandations, préférant les sacrifier sur l'autel du déficit zéro, c'est un problème d'un tout autre ordre, et n'étant pas politicien, cet ordre m'échappe totalement...

Or, coup sur coup, au début du mois, l'actuelle ministre Pauline Marois, et le lendemain son association des directeurs d'hôpitaux, celle-là même qui se demande si l'on doit encore faire sa dialyse à un vieux de 90 ans, coup sur coup ils ont tous les deux souhaité que la société québécoise se tape un autre débat sur son système

de santé. C'est le capharnaüm total en la demeure, et tout ce qu'on trouve à proposer, c'est de cacher la poussière sous le tapis, de noyer le poisson dans l'eau d'un autre débat.

Ça sent le leurre, l'arnaque, le piège à con. Y aurait-il boa

constrictor sous caillou, comme dirait l'autre ? Qu'on nous permette de penser qu'à la lumière des agissements de ce gouvernement ces dernières années, le véritable objectif qui se cache derrière cette façade de souci démocratique, c'est de taper encore et encore sur le clou de la « privatisation inévitable » de nos services, et sur celui de leur ratatinement quantitatif et qualitatif, dans l'espoir de nous faire finalement gober qu'il n'y a rien de plus normal que cette fumisterie, cette vaste fraude que constitue la « réforme Rochon ».



Il y a
21 ans
déjà...

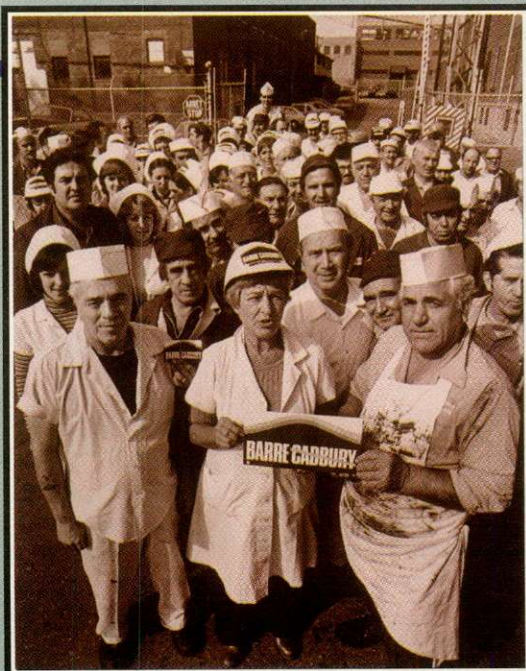


Photo : Archives CSN

Novembre 1978 :
S'ils sont encore nombreux à ne plus acheter la barre en question, c'est parce que la campagne de boycottage a été l'une des plus réussies. Le 1^{er} novembre 1978, 10 000 personnes manifestaient contre la fermeture de l'usine Cadbury, dans l'Est de Montréal, qui déménagea en Ontario.

Loi sur la santé-sécurité 20 ans plus tard !

Pour la CSST, la santé de la caisse d'indemnisation prime sur la santé des travailleuses et des travailleurs

Robert Boucher

On se syndique pour elle. On fait la grève pour elle. Parfois, on meurt à cause d'elle. La santé-sécurité au travail est au cœur de batailles cruciales menées par les travailleuses et les travailleurs pour améliorer leur milieu de travail et pour mieux vivre, tout simplement. À l'occasion du vingtième anniversaire de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, des représentants syndicaux, réunis dans le cadre d'un colloque organisé par la CSN, dressent un bilan, pas toujours rose, de la prévention.

Vingt ans après l'entrée en vigueur de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), la CSST se préoccupe peu de prévention, puisque plus de 85 pour cent des travailleuses et des travailleurs sont toujours exclus de plusieurs grands volets de cette loi, comme l'information sur les milieux de travail, la mise en place de comités paritaires et la libération de représentants syndicaux à la prévention, pourtant essentiels à l'élimination du danger à la source.

Voilà un des constats auxquels sont arrivés quelque deux cents responsables syndicaux en santé-sécurité, réunis à Québec les 11 et 12 novembre, dans le cadre d'un colloque en prévention organisé par la CSN. Ce quatrième colloque du genre avait pour thème : *la prévention : dérapage ou innovation positive.*

Cette rencontre, lancée par un discours coloré de Roger Valois, deuxième vice-président de la CSN, visait à permettre aux responsables en santé-sécurité de discuter de leurs expériences en prévention, d'identifier des moyens pour mieux s'acquitter de leur tâche et de dégager des perspectives dans le travail syndical pour parvenir à éliminer le danger à

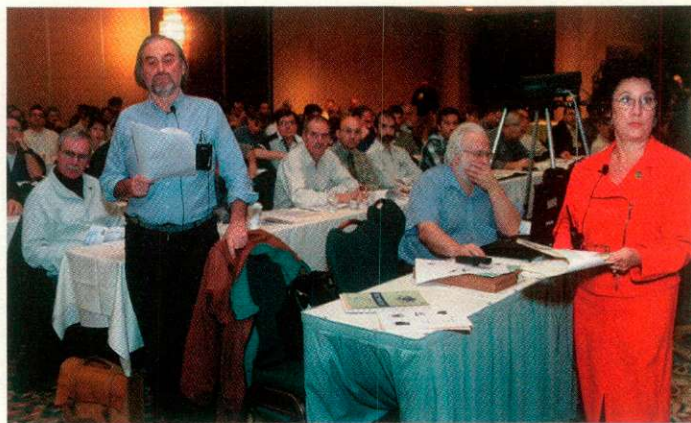
la source. Cinq fédérations de la CSN (FTPF, FM, FC, FEESP et FSSS) ont d'abord fait part de leur bilan de l'année dans le domaine. Par la suite, un survol historique des événements importants qui ont marqué les années précédant l'adoption de la LSST et les vingt années d'application de cette loi a permis aux participants de mieux comprendre les enjeux actuels.

Des ratés dans la prévention

Les débats en ateliers ont amené les délégués à constater que, pour la CSST, la prévention n'est pas une priorité. Ce qui l'est plutôt, selon eux, c'est la santé de la caisse d'indemnisation des employeurs. À ce sujet, d'ailleurs, on a souligné que la méthode de calcul des cotisations patronales à cette caisse ne favorise pas la prévention : son mode de tarification, qui tient compte du nombre de lésions professionnelles, se veut dissuasif, certes, mais il incite plutôt à l'utilisation de mesures de pression sur les travailleurs et à des contestations systématiques par les employeurs et la CSST pour diminuer le nombre de lésions reconnues.

De plus, l'utilisation abusive des assignations temporaires





La présentation du bilan des vingt ans de la LSST a été faite par Robert Guimond, conseiller syndical, et Louise Laître, du comité confédéral.

dénature les objectifs de la loi tout comme la mise en place des mutuelles de prévention, favorisée par la CSST, qui transfèrent la gestion de la santé-sécurité à l'extérieur du milieu de travail, donc du champ des relations de travail, sans s'occuper réellement de prévention.

Quelques bons coups, malgré tout...

Malgré cela, certains éléments positifs ont été soulignés lors des ateliers, comme la mise en place de comités paritaires dans des secteurs non prioritaires, la présence accrue de décideurs patronaux et syndicaux au sein des comités pari-

itaires, l'augmentation du nombre de clauses en santé-sécurité dans les conventions, l'augmentation du temps de travail qu'on y alloue et le développement de partenariats avec des associations paritaires. Quelques innovations aussi, comme l'implication du comité de santé-sécurité dans l'implantation de nouvelles machines et l'idée de mettre en place un réseau de préventionnistes.

Pour Louise Laître, présidente du Comité confédéral de santé-sécurité de la CSN, « ce colloque a été l'occasion d'une prise de conscience des gens de tous les secteurs que, quel que

soit celui dans lequel on œuvre, on fait face à la même machine bureaucratique et arbitraire. Devant cette situation, il nous faudra coordonner encore davantage nos efforts pour avancer en prévention. Tout le monde a réalisé aussi qu'aux blessures physiques s'ajoutent de plus en plus les atteintes à la santé mentale. Particulièrement dans la santé et les services sociaux, poursuit-elle, la situation est catastrophique. On n'y laisse pas toujours sa peau, mais on y laisse souvent son âme. » Pour elle, la campagne que mène la CSN sur le thème *Du temps pour la prévention* a donc toute sa raison d'être.



Dans l'ordre habituel, Paul Thibault, Fédération du commerce, Michel Gignac, Fédération de la santé et des services sociaux, Alain Lampron, Fédération de la métallurgie, Jean-Yves Trempe, Service des relations du travail, André Lajoie, Fédération des employés et employés de services publics, et Gerry Foster, Fédération des travailleurs du papier et de la forêt.

Photos : Clément Allard

La formation, un élément primordial

À l'usine MAPEI, à Laval, l'application de la LSST permet à la centaine de salariés de cette entreprise d'avoir un représentant à la prévention, Serge Pellerin, libéré de son travail dix heures par semaine pour faire réellement de la prévention. De plus, il peut aussi se libérer pour enquêter lors d'un accident du travail, de la visite de l'inspecteur de la CSST, etc.

Une des réalisations dont



Serge Pellerin est fier, c'est la formation de cinq heures qui a été donnée sur l'utilisation des chariots-élévateurs. Il faut savoir que quatre-vingt-dix pour cent des employés ont à utiliser ce véhicule à un moment ou à un autre au cours de leur journée de travail, ce qui augmentait beaucoup les risques d'accidents et d'incidents. Cette formation a donc eu un effet bénéfique dans l'entreprise en diminuant le nombre d'incidents.

Des exclusions absurdes pour 85 pour cent de la main-d'œuvre



Les travailleurs des entreprises de l'environnement sont en campagne pour que leur secteur soit assujéti à la LSST. En plus d'une absence de réglementation dans les procédés d'opération, la concurrence effrénée dans ce secteur ajoutée à la dangerosité du travail. En effet, l'absence totale de formation des nouveaux salariés pour diminuer les coûts et permettre de soumissionner à la baisse crée une situation idéale à la survenance d'accidents du travail et d'incidents écologiques importants. Pas moins de six morts en l'espace d'un an et un nombre inconnu d'estropiés pour la vie sur un total de 1300 travailleurs.

« Il est inadmissible, affirme Patrick Pichette, président du syndicat, que notre secteur ne fasse pas encore partie des groupes prioritaires. Ça obligerait les employeurs à mettre en place un programme de prévention et à donner de la formation. » Pour Yves Vachon, agent de promotion en sst (sic!) qui ne peut presque jamais se libérer, l'application de la loi obligerait l'employeur à tenir des réunions du comité et à libérer régulièrement le représentant à la prévention. « L'application de la loi, souli-

gne Gaston Breton, directeur syndical pour la région de Lévis, mettrait toutes les compagnies sur le même pied en les obligeant à donner à leurs employés la formation requise. Actuellement, n'importe qui peut être embauché et devenir, du jour au lendemain, spécialiste de l'environnement. Ça n'a pas de bon sens. »

Lacunes aussi en santé et services sociaux

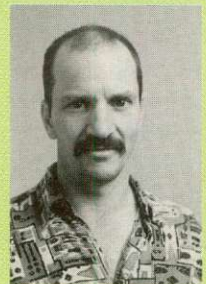
À l'hôpital Charles-Lemoyne, de Greenfield Park, l'employeur a accepté la mise en place d'un comité de santé-sécurité. Mais à condition qu'on l'appelle un comité ad hoc. Pour Viviane Tremblay, du syndicat CSN de l'hôpital, il y a plein de dossiers sur lesquels le syndicat et la direction travaillent conjointement. « Mais, dit-elle, quand c'est officiel, on dirait que ça lui fait peur. Quand ça ne l'est pas, il peut y mettre fin plus facilement sans doute. Il n'a pas d'obligations. Si nous avons un comité en vertu de la loi, poursuit-elle, il serait obligé d'en tenir compte. Par l'article 9.07 de notre convention, nous pouvons nous libérer pour faire enquête sur les conditions de travail. C'est important, mais ce n'est pas suf-

fisant. Le fait d'être assujéti aux autres règlements de la loi nous permettrait aussi, dit-elle, de faire davantage de prévention. On pourrait faire de la formation et travailler plus sérieusement sur l'organisation du

travail qui, pour moi, est étroitement liée aux problèmes de santé et de sécurité au travail. »

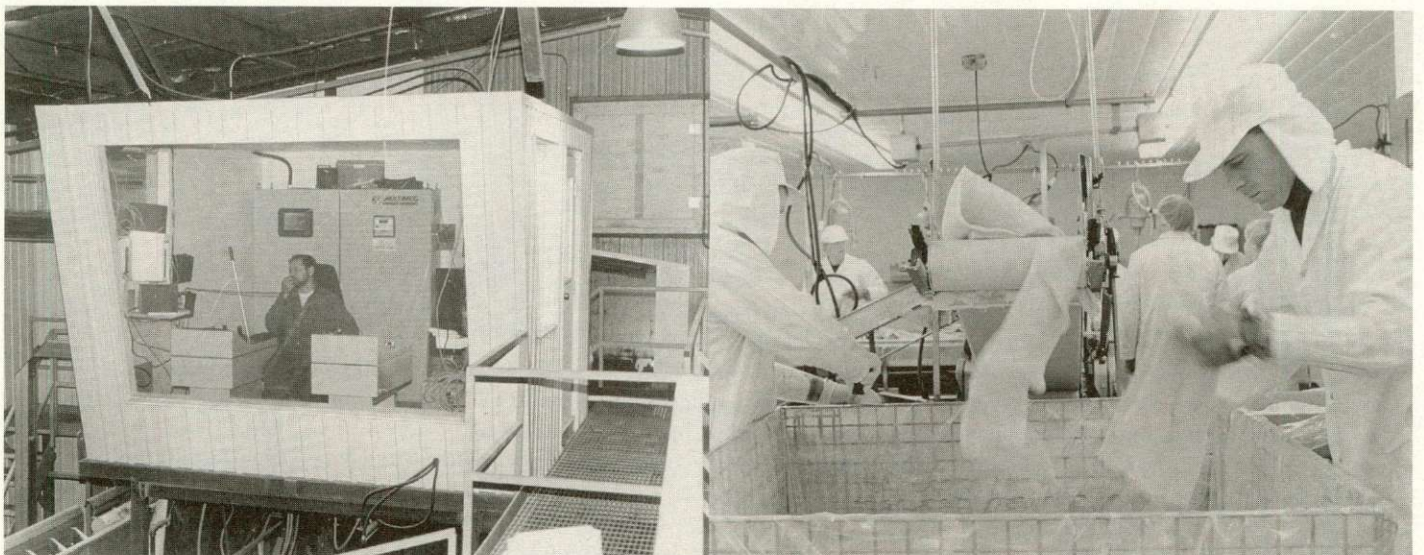
Santé-sécurité : être prioritaire ou pas

Les secteurs qui sont assujéti à la réglementation sur les comités de santé et de sécurité et à celle sur les représentants à la prévention ont des outils de plus, il est vrai, pour améliorer leurs conditions de travail. Mais ces outils sont-ils vraiment utiles ? « Oui, affirme Marc Simard, du Syndicat des travailleurs forestiers de Lebel-sur-Quévillon, ça oblige l'employeur à nous rencontrer et à en discuter, ce qu'il ne ferait pas sans ça. Mais le comité doit faire sa place, se rendre crédible aux yeux du boss. Chez nous, les recommandations du comité sont réalistes et, généralement, l'employeur les applique. Excepté, bien sûr, quand ça coûte très cher. Là, la direction se fait plus tirer l'oreille. Trouver un représentant à la prévention, poursuit-il, ce n'est pas facile. Même si la personne est dégagee huit heures par semaine pour ça, c'est un travail un peu ingrat, surtout dans un secteur comme le nôtre où plusieurs syndiqués sont aussi propriétaires de leur machinerie et sont payés à l'arbre abattu. Depuis dix ans, je dois dire que ça a tout de même changé et que la santé-sécurité s'est améliorée. Si la loi ne s'appliquait pas à notre secteur, je suis sûr qu'on n'en serait pas là. »



Marc Simard

Photo : Alain Chagnon



Prévenir les lésions professionnelles n'est, bien souvent, pas sorcier : une cabine insonorisée pour l'opérateur, à l'usine Domtar de Val-d'Or et un couvre-chef qui protège le cou du froid provenant des bouches de ventilation, à l'usine Olymel de Saint-Simon.

Progrès aux tables sectorielles, surplace à la table centrale

Thérèse Jean

Les prochains jours seront déterminants dans le dossier de la négociation des conventions collectives du secteur public. Ils permettront de tester la volonté réelle du gouvernement et des associations patronales de renouveler de façon satisfaisante les conditions de travail des salariés du secteur public avant Noël.

La mobilisation des travailleuses et des travailleurs, ces dernières semaines, a permis des mouvements à différentes tables sectorielles où se négocient les conditions de travail. Ainsi, après 18 mois de piétinement, les négociations se sont accélérées et intensifiées, ces deux dernières semaines, à presque toutes les tables de négociation du secteur public de la CSN. Les discussions se déroulent en comités restreints exploratoires et progressent maintenant sur les grands enjeux. Une situation qui contraste avec la table centrale où le format de négociation est inchangé et où les pourparlers traînent encore en longueur, particulièrement sur les salaires et le régime de retraite.

À l'exception de quelques points touchant notamment les droits parentaux, dont le congé pour adoption internationale, l'accessibilité à l'assurance-emploi pour les congés de maternité où le gouvernement a fait des avancées positives, c'est le calme plat à la table centrale. Les discussions entourant les salaires n'ont pas refait surface, le gouvernement s'en tenant encore à son offre initiale de cinq pour cent pour trois ans. Les syndiqué-es réclament, pour leur part, des hausses salariales de 11,5 pour cent pour la même période. Quant au régime de retraite, le gouvernement force la note pour baisser le taux de cotisation de 7,95 pour cent à 4,69 pour cent, bloquant ainsi toute possibilité de bonifier le régime

sur le plan de l'accessibilité à la retraite et de l'indexation des rentes, par exemple.

Pour la CSN, qui depuis le début de ces négociations a

pour objectif de renouveler une convention collective sur le tout, ce qui ne s'est pas fait depuis 10 ans dans le secteur public, il n'est pas question de

conclure cette négociation sans que des ententes satisfaisantes ne soient intervenues aux tables de négociations sectorielles et centrale.



La semaine du 21 novembre a été marquée par des actions à grand déploiement de la part des syndiqués de la CSN. Le 23 novembre, à Québec, 500 militantes et militants ont remis un bol d'or à Pauline Marois, faisant référence aux fameuses toilettes silencieuses que la ministre de la santé s'est fait installer à grands frais dans ses bureaux de Montréal et Québec.



Le 16 novembre, les membres de la FNEEQ ont appelé les ambulanciers à la rescousse pour recueillir les offres patronales « malades » dans chaque cégep de l'île de Montréal et le porter jusqu'aux bureaux de la Fédération des cégeps.



Les employé-es de soutien du Cégep de La Pocatière ont tenu une ligne de piquetage le 5 novembre. De plus, le secteur soutien cégep de la FEESP a obtenu un mandat de 24 heures de grève, le 25 novembre pour appuyer sa négociation sectorielle.



Les salarié-es de la RIO, membres de la FEESP et de la FP, ont manifesté le 19 novembre, pour faire avancer leur négociation et dénoncer la sous-traitance et la précarité des emplois. Le syndicat FEESP revendique de plus le salaire minimum en vigueur dans le secteur public.



Les syndiqué-es de la santé et des services sociaux, affiliés à la FSSS et à la FP, ont manifesté partout au Québec le 16 novembre. À Montréal, une dizaine de syndicats se sont rassemblés à l'heure du dîner pour manifester leur solidarité.

notre travail
ça compte!



Au cours de l'été, les travailleuses et les travailleurs des hôtels ont manifesté à plusieurs reprises pour réclamer de meilleurs salaires.

Québec Trois nouvelles ententes dans l'hôtellerie

Michel Crête

Dans la foulée de la ronde négociation coordonnée de l'été dernier, les 575 employé-es de trois hôtels de Québec sont aussi passés à la caisse.

Les travailleuses et les travailleurs de l'Auberge des Gouverneurs de Sainte-Foy, du Hilton de Québec et du Ramada Centre-Ville ont accepté, au cours des dernières semaines, des ententes relatives au renouvellement de leur convention collective comportant de nombreuses améliorations.

Dans le cadre de contrats de travail d'une durée de trois ans venant à échéance en août ou en octobre 2002, ils décrochent des augmentations de salaire totalisant neuf pour cent. De plus, la contribution des employeurs au REER collectif de la CSN, Bâtirente, atteindra trois pour cent par année, de même que celle des salarié-es. Gain attendu depuis des années, les pourboires font désormais partie de la définition du salaire et sont comptabilisés pour les fins du calcul des avantages

sociaux et salariaux : assurance-vie, congés fériés, congés de maladie, vacances, etc. Les négociations ont aussi permis d'améliorer, de préciser, de renforcer les clauses normatives.

Holiday Inn Sainte-Foy

Au Holiday Inn Sainte-Foy, les 100 salarié-es sont toujours en quête d'une entente négociée satisfaisante avec leur employeur.

L'été dernier, une vingtaine de syndicats d'hôtels de la région de Montréal et de l'Estrie ont conclu des accords dans le cadre de ces négociations guidées par la Fédération du commerce de la CSN. Le thème de négociation était *La richesse ça se partage sur tous les étages*. Depuis 1987 déjà, ces syndicats coordonnent leurs négociations.

Transport scolaire

Québec doit trouver une solution équitable

Michel Crête

Le transport scolaire ne doit pas faire les frais de la réforme de la fiscalité municipale, avertit la FEESP-CSN.

« C'est insuffisant ! Québec doit trouver une solution équitable pour toutes les régions. Une solution qui ne remettra pas en cause l'universalité du transport scolaire et qui n'entraînera pas une diminution de la qualité du service et de la sécurité des élèves transportés. » Ainsi a réagi le secrétaire général de la FEESP-CSN, François Juneau, à la manchette de *La Presse* du 22 novembre qui annonçait : « Québec renoncera à sa ponction de 350 millions aux municipalités, mais refilera la facture du transport écolier aux commissions scolaires ». En effet, les commissions scolaires obtiennent le droit de hausser les taxes scolaires.

François Juneau craint qu'on n'assiste à une détérioration et à un déséquilibre des services entre les régions populeuses et celles qui le sont moins, ces dernières ayant moins d'argent pour assumer adéquatement le transport scolaire. Aussi, propose-t-il que « toutes les sommes issues des taxes scolaires devraient constituer une seule et même enveloppe, un montant qu'on devra partager équitablement entre toutes les commissions scolaires du Québec, pour maintenir un service de transport scolaire de qualité ».

Il redoute que, pour combler le manque à gagner, des commissions scolaires ne soient tentées d'aller au plus offrant, au moins cher, où les employé-es ne sont pas nécessairement



François Juneau

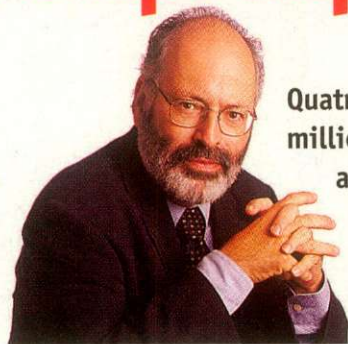
syndiqués, qu'elles fassent affaire avec n'importe qui.

« Encore une fois, Québec a agi sans consulter ceux qui sont concernés au premier chef : les transporteurs scolaires et les employé-es de ces mêmes transporteurs », a reproché François Juneau. La Fédération des employées et employés de services publics représente 1500 employé-es de transporteurs scolaires.

FONDACTION

CSN POUR LA COOPÉRATION ET L'EMPLOI

Une autre étape importante est franchie



Quatre ans plus tard et près de 100 millions d'actif, le fonds de la CSN atteint maintenant sa vitesse de croisière. Entrevue avec le nouveau président du conseil d'administration, Marc Laviolette.

Henri Jalbert

Le changement de millénaire va laisser un souvenir historique à Fondaction car c'est dans les tout derniers jours de 1999 que le fonds de travailleurs de la CSN va atteindre son premier cent millions d'actif. Cela aura pris presque quatre ans, mais la progression sera maintenant plus rapide puisqu'on prévoit tripler l'actif d'ici trois ans.

Pour Marc Laviolette, président de la CSN et nouveau président du conseil d'administration de Fondaction, le fonds de la CSN a su se tailler une place de choix dans le monde des REER. « Les fonds de travailleurs constituent une contribution du mouvement syndical au développement économique et, de plus en plus, une des caractéristiques du modèle québécois. »

Après Bâtirente, le REER collectif mis sur pied par la CSN pour aider les syndicats à instaurer et contrôler leur régime de retraite, Fondaction est un deuxième outil collectif permettant l'épargne en vue de la retraite. Avec une différence de taille, cependant : les crédits d'impôt de 30 pour cent, lorsqu'ajoutés aux réductions pour un REER, en font le REER le moins cher à l'achat. C'est aussi le REER le plus facilement accessible aux membres de la CSN, car 80 pour cent d'entre eux peuvent adhérer directement dans leur milieu de travail par déduction à la source (DAS).

Jusqu'à présent, plus de 600 Responsables Fondaction (RF) ont été formés et sont actifs dans la majorité des syndicats de la CSN. Un peu partout des ententes ont été négociées visant à établir la DAS, qui permet de contribuer à Fondaction par retenue sur le salaire et avec une réduction immédiate de l'impôt. Et ça marche. À preuve, on compte plus de 21 000 actionnaires et quelque vingt-trois millions de dollars ont déjà été investis ou engagés dans les entreprises québécoises, contrairement aux fonds mutuels qui investissent largement à l'étranger, sans impact sur l'emploi ici.

Nouvelles CSN — Je crois savoir que ton soutien aux fonds de travailleurs est acquis depuis longtemps !

Marc Laviolette — Dans le secteur privé CSN, nous revendiquons depuis longtemps un fonds de travailleurs. Au milieu des années 80, c'était la période des « grappes industrielles » ; nous étions passés d'une « vision usine par usine » à une vision sectorielle. Pour pouvoir intervenir dans le développement, il nous fallait notre propre fonds de travailleurs, car nous pouvions difficilement compter sur les autres fonds existants.

Nouvelles CSN — Même si pour l'ensemble du monde à la CSN l'arrivée de Fondaction était une bonne nouvelle, certains s'y opposaient.

Marc Laviolette — Ces derniers disaient qu'on allait être en contradiction. Or, tenir une telle position, c'est limiter le syndicalisme à un rôle strictement défensif, alors qu'en investissant en faveur de l'emploi avec Fondaction les travailleuses et les travailleurs peuvent passer à l'offensive dans le champ économique. Maintenir en vie des petites et moyennes entreprises, soutenir des marchés locaux et régionaux, ça peut s'avérer une réponse à la mondialisation des marchés.

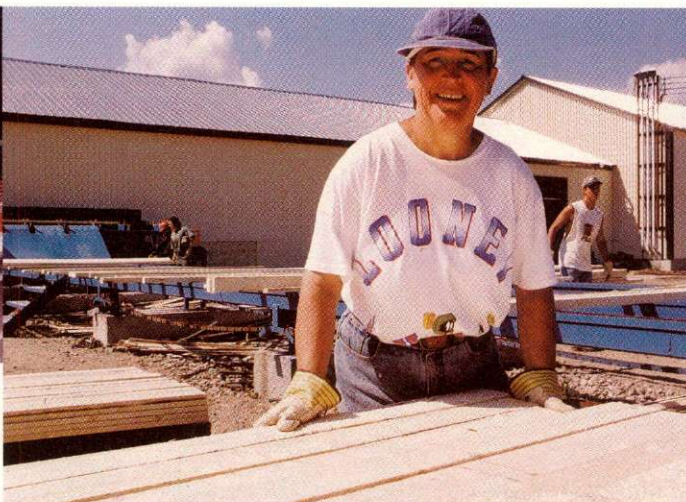
Nouvelles CSN — De quelle façon t'es-tu impliqué ?

Marc Laviolette — Je me suis impliqué en devenant actionnaire dès la première année, en 1996. Chez nous à l'usine Expro, nous avons toujours accordé de l'importance aux outils collectifs mis sur pied par la CSN. Au milieu des années 80, notre entreprise a été saisie pour manque de liquidités et nous nous sommes alors aperçu qu'il manquait plus d'un million de dollars dans notre régime de retraite. Nous n'avons pas pu récupérer la part de l'employeur. Cependant, à la suite du lock-out de 1988, nous avons transféré de notre ancien fonds de pension quatre millions de dollars dans Bâtirente. On s'était rendu compte que malgré sa promesse de bonne gestion, l'employeur sautait souvent son tour parce qu'il avait le contrôle du régime. Mieux vaut que les travailleurs contrôlent leur régime de retraite ; c'est possible avec Bâtirente. Nous n'avons jamais regretté cette décision. Au cours des années, le REER Bâtirente a eu de bons rendements.

Nouvelles CSN — Une centaine de millions d'actif dans Fondaction, c'est encore peu, comparativement au fonds de la FTQ. Quelle masse critique faut-il pour que Fondaction puisse intervenir de façon plus importante dans les entreprises ?



Photos: Alain Chagnon



Jusqu'à présent, quelque vingt-trois millions de dollars ont été investis ou engagés dans des entreprises québécoises, dont Meubles Saint-Ferdinand (Cœur du Québec), la scierie Cossette (Outaouais) et Le Cotonnier (Montréal).

Marc Laviolette — Actuellement, les investissements en entreprise varient de deux cent cinquante mille à un million sept cent cinquante mille dollars. Dans trois ans, avec 300 millions d'actif, nous pourrions augmenter cette moyenne de façon importante. Si on se place d'un point de vue macro-économique, il est vrai qu'un investissement de moins de deux millions peut sembler négligeable, mais déjà, avec de tels investissements, Fondation a pu avoir un impact sur l'emploi et un effet structurant sur un secteur d'activité ou une région.

Nouvelles CSN — Quelle relation existe-t-il entre Fondation et la CSN ?

Marc Laviolette — Comme la CSN, Fondation est une organisation autonome. Cependant, la mission de Fondation est complémentaire à l'action syndicale car nous partageons ensemble un tronc commun de valeurs et de préoccupations. Nous avons donc des responsabilités à assumer dans le développement de Fondation si nous voulons renforcer la capacité des travailleuses et des travailleurs d'infléchir le cours des choses. Il ne faut pas perdre de vue que Fondation est un outil d'intervention économique créé à l'initiative de la CSN et

qu'elle y détient cinq sièges au conseil d'administration.

Nouvelles CSN — En quoi Fondation nous permettrait-il d'être plus fort syndicalement ?

Marc Laviolette — Qu'est-ce qui donne de l'importance aux chambres de commerce et au patronat, face aux gouver-

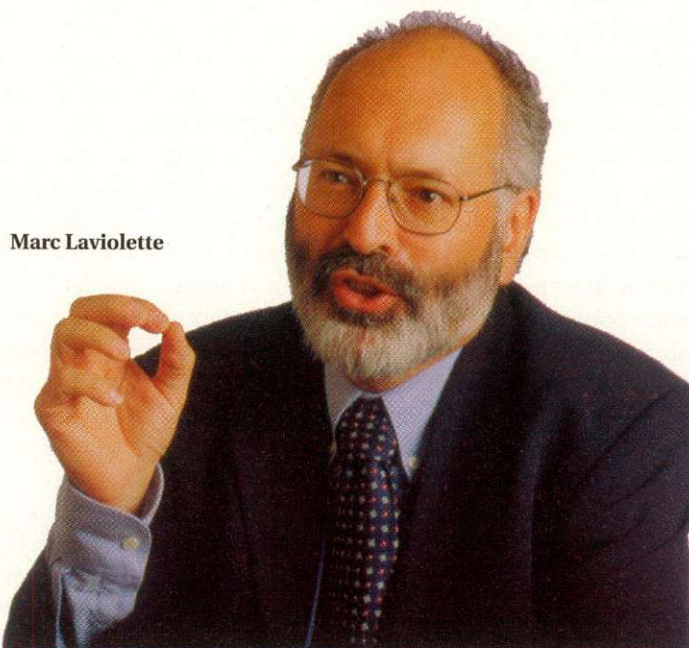
nements ? Le fait qu'ils investissent et que leurs investissements font travailler beaucoup de personnes. Si, avec Fondation, nous participons davantage au développement, nous allons avoir un poids économique plus grand. Cela fait donc partie de notre travail syndical de développer Fondation, de

débattre de son importance dans les assemblées syndicales, d'en expliquer les avantages et d'aider à l'implanter.

Nouvelles CSN — Un des thèmes qui est revenu le plus souvent à la CSN au cours des deux dernières années a été celui du partage de la richesse. Est-ce que Fondation a un rôle à jouer là-dedans ?

Marc Laviolette — Quand un syndicat obtient de meilleures conditions de travail et salariales pour ses membres, l'entreprise y trouve son compte avec une plus grande productivité. Il y a donc un partage de la richesse. Quand Fondation investit dans une entreprise et participe à la création d'emplois, il entre dans un champ qui est habituellement occupé par les employeurs et le milieu financier traditionnel. Nous obtenons le droit d'intervenir dans la gestion de l'entreprise et souvent un siège au conseil d'administration. Fondation est alors dans une situation où il a son mot à dire dans la création de la richesse à l'intérieur de l'entreprise. Dans ce sens-là, il y a une complémentarité entre la mission de Fondation et l'action syndicale de la CSN.

En investissant en faveur de l'emploi avec Fondation, les travailleuses et les travailleurs peuvent passer à l'offensive dans le champ économique.



Marc Laviolette

Deux ans après l'adoption de la loi

Mais que fait donc la Commission de l'équité salariale ?

Au dire d'une centaine d'entreprises, les travailleuses ne sont pas victimes de discrimination salariale.

Maroussia Kishka

« Ça dort au gaz à la Commission de l'équité salariale », s'exclame Suzanne Ruelland, la présidente du syndicat des employés du magasin Zeller's de Chicoutimi. Un an après la demande de plus d'une centaine d'entreprises du Québec d'être exemptées de l'application de la Loi sur l'équité salariale, la commission traîne de la patte et garde le silence. Or, les démarches d'équité salariale soumises par des compagnies comme Zeller's, Provigo ou Desjardins, qui touchent des milliers de femmes au Québec, ne répondent pas aux exigences de la loi. Ce manque d'empressement de la commission à agir inquiète de plus en plus les femmes dans le secteur privé.

À Chicoutimi, deux ans après l'adoption de la Loi de l'équité salariale, les syndiquées de Zeller's ont appris, par une lettre de la direction des ressources humaines du siège social, que la compagnie considérait avoir un programme d'équité salariale. Pourtant, elles n'ont pas participé à une démarche d'équité pour corriger la discrimination salariale dont elles sont victimes, une exigence prévue dans la loi.

Zeller's veut un modèle canadien

Dans un rapport de quelques pages seulement remis à la commission, Zeller's veut faire approuver la méthode Hay, celle retenue par la compagnie de la Baie d'Hudson dont elle est une filiale. Aucune explication n'est donnée sur la façon dont cette méthode, qui est reconnue pour accorder une valeur plus importante aux responsabilités exercées par les cadres qu'à celles exercées par les femmes, a été appliquée.

Zeller's prétend que les résultats de ce programme, mené en Ontario il y a dix ans, ont été appliqués dans tout le pays. Quand les syndiquées du magasin de Zeller's de Chicoutimi ont lu le rapport de la compagnie les concernant, elles se sont demandé où leur employeur avait pris ces informations pour évaluer leurs emplois. « Ça ne concorde pas avec ce qui se passe dans le magasin », affirme Suzanne Ruelland. Elles ont donc décidé de le contester auprès de la Commission de l'équité salariale. C'était en février dernier. « Depuis ce temps-là, on n'a pas eu de nouvelle. Absolument rien », ajoute la prési-

dente du syndicat, qui aimerait bien que l'équité salariale soit considérée comme un dossier important. Le travail dans le commerce aux détails se conjugue au féminin et les emplois y sont peu rémunérés. Au magasin de Zeller's à Chicoutimi, les femmes gagnent moins de 10 dollars l'heure.

Mutisme de la commission

Dans une lettre envoyée le 10 mai dernier à la présidente de la Commission de l'équité salariale, la Fédération du commerce de la CSN, qui représente notamment des salariés de Zeller's, de Provigo et du mouvement Desjardins, trois grandes entreprises qui ont soumis des demandes de dérogation pour l'ensemble de leurs salariées, soulignait qu'elle n'avait toujours pas de nouvelle de la commission sur l'état des travaux. Ce n'est qu'après deux mois d'attente que, finalement, la fédération a reçu une réponse. Dans une lettre datée du 5 juillet, la commission indique que « l'étape d'analyse des programmes soumis et des commentaires et observations reçus est entreprise ». Depuis lors, la commis-

sion et le personnel responsable des enquêtes n'ont plus donné signe de vie. Ann Potvin,



Ann Potvin

vice-présidente de la Fédération du commerce, craint que le mutisme et la lenteur de la commission ne fassent de l'équité salariale une affaire d'initiés et de firmes de consultants. « Ça ne devrait pas être le cas. La commission doit faciliter les démarches et aider les parties. »

Provigo : refus de transparence

De son côté, Provigo, qui a à son emploi plus de 17 000 femmes, se prévaut d'un autre système d'évaluation appelé M.S.P. Elle affirme ne pouvoir le rendre public, sous prétexte qu'il est assujéti aux droits



Dans le secteur public, les travailleuses réclament aussi de mettre fin à la discrimination salariale.





Photo : Paul Labelle

d'auteur. Pourtant, la commission exige que tout rapport contienne, entre autres, la démarche, la méthode ainsi que les outils utilisés pour évaluer les emplois et les écarts salariaux. Des informations essentielles pour évaluer un programme d'équité salariale. Proviso prétend avoir complété toutes les opérations pour 60 pour cent des catégories d'emplois à prédominance féminine alors que la première

*Devant l'inertie
de la commission,
il est temps
que la ministre
fasse preuve
de leadership.*



étape, celle de l'identification de ces catégories, n'est même pas terminée !

**Desjardins :
modèle dépassé**

Quant au Mouvement Desjardins, il veut faire reconnaître comme un programme d'équité salariale un exercice de classification des emplois réalisé entre 1989 et 1995 et faire approuver une démarche distincte pour les cadres et les employés, ce qui n'est pas conforme à la loi. De plus, la classification soumise ne répond plus à la réalité d'aujourd'hui. Depuis 1996, 75 pour cent des activités des caisses sont consacrées aux conseils et à la

vente plutôt qu'aux activités administratives et opérationnelles courantes, comme c'était le cas auparavant.

**Les dérogations,
un test majeur**

Dès février dernier, la CSN indiquait à la Commission de l'équité salariale qu'aucun des systèmes soumis par ces trois chefs de file dans leur secteur ne répond aux exigences de la Loi sur l'équité salariale. D'autres rapports soumis par des employeurs, dont celui du gouvernement, font l'objet d'une contestation par la CSN. « Il ne reste plus que deux ans aux entreprises et au gouvernement pour se conformer à la

loi. Des démarches sont en cours avec le conseil du Trésor. Mais dans le secteur privé, l'inertie de la commission devient un boulet tel, qu'il est temps que la ministre responsable de la commission la secoue et fasse preuve de leadership », affirme la vice-présidente Claudette Carbonneau. Elle rappelle que la ministre Diane Lemieux, lorsqu'elle était présidente du Conseil du statut de la femme, a appuyé l'adoption d'une loi pour assurer aux Québécoises l'équité salariale.

Pour la CSN, la décision et le traitement que donnera la commission aux rapports de Zeller's et la Baie, de Proviso et du Mouvement Desjardins, représentent un test majeur d'application de la loi dans le secteur privé. Zeller's et La Baie veulent faire approuver un même modèle dans toutes les provinces canadiennes. Proviso tente de se soustraire à la transparence de la démarche et le Mouvement Desjardins vise à faire reconnaître une démarche de classification plutôt que d'équité salariale.



Photo : Michel Giroux

Concours

Et les gagnantes sont...

Voici la solution des mots croisés de *La force des mots* :

Horizontalement

1. Atmosphère. 2. Maïs. Nus. 3. Excédent. 4. Eh. Ut. Ami. 5. Usée. Mom. 6. Germe. 7. Négociier. 8. Ôte. Ratais. 9. Cellulaire. 10. Été. EE. Te.

Verticalement

1. Âme. Noce. 2. Taxes. Etet. 3. Miche. Gèle. 4. Ose. Égo. 5. Du. Écrue. 6. Prétoriale. 7. Méta. 8. Entamerait. 9. Ru. Mo. Ire. 10. Es. Impose.

Michelle Caron, du STT du Centre hospitalier LeGardeur, a remporté le premier prix et Lucie Gauthier, du Syndicat des employé(e)s de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, a gagné le deuxième.

Lecture

Sociologie et sociétés

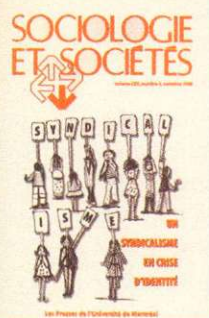
La revue *Sociologie et sociétés* consacre un numéro aux enjeux qui confrontent le syndicalisme. Selon Mona-Josée Gagnon du Département de sociologie de l'Université de Montréal

à plein temps a pour sa part régressé de 83,3 % à 70,7 %. En même temps, le travail autonome passait de 9,5 % à 13,8 % et le travail à temps partiel involontaire de 1,2 % à 5,5 %. » Si cette tendance se maintient, l'atypie devrait dominer le marché

du travail en 2017, remettant en question la mission et la raison d'être du syndicalisme.

Un syndicalisme en crise d'identité, Sociologie et sociétés, vol. 30, n° 2, automne 1998, 234 pages.

H.G.



et responsable de la réalisation de ce numéro, c'est la « gigantesque mutation » du marché du travail qui impose cette nécessaire réflexion sur l'avenir du syndicalisme. Le travail atypique (travail à contrat, occasionnel, sur appel, temporaire, à temps partiel involontaire) est donc au cœur du débat amorcé par la douzaine d'articles que comprend ce numéro.

« Au Québec, entre 1976 et 1995, l'emploi salarié a diminué de 91 % à 85,7 %. L'emploi



Un homme de parole

Fernand Foisy connaît bien Michel Chartrand, puisqu'il a milité à ses côtés durant plusieurs années, dont la période 1968-1974, où il a occupé les fonctions de secrétaire général du Conseil central de Montréal. Après *Michel Chartrand, les dires d'un homme de parole*, voilà qu'il nous présente le deuxième volet d'une trilogie, *Michel Chartrand, les voies d'un homme de parole*. Lancé récemment à Montréal, cet ouvrage survole aussi des moments marquants de l'histoire du mouvement ouvrier au Québec. L'auteur est ici entouré de l'éditeur Jacques Lanctôt et de Michel Chartrand.

L.-S. H.

Lecture

Tendres batailles et durs combats

Chez Lanctôt éditeur, vient de paraître *Tendres batailles et durs combats* de Jacques Fournier, un camarade du syndicat du CLSC Longueuil-Ouest, où il milita durant plusieurs années. On connaît assez bien l'auteur pour l'avoir lu dans les pages d'opinion de quotidiens et de magazines. Ce livre nous présente 32 de ces textes traitant autant des questions nationale et sociale que des rapports amoureux.

L.-S. H.



Rendez-vous avec l'histoire

Un événement magique organisé par la CSN s'est déroulé, le 11 novembre, à l'Écomusée du Fier Monde. Préparé par le comité sur l'immigration et les relations ethniques du Conseil central du Montréal métropolitain et le comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales dans le cadre de la semaine sur la citoyenneté, il a été l'occasion d'entendre plusieurs invités dont Bob Bourdon, conteur Mic Mac, que l'on voit ici en compagnie du président Marc Laviolette et de Denise Desrosiers, salariée à la CSN. En médaillon, Marcelle Duvalsaint et Abraham Lara, responsables de ces comités, étaient au nombre des organisateurs.

R.B.

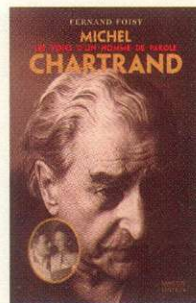


À vos livres

Michel Chartrand, rebelle incorrigible

Il a toujours été du côté des petits, des sans-voix, des sans-pouvoir. Il a tâté de la politique, où il excella comme opposant — non élu, heureusement ! Mais le contre-pouvoir qu'il exerça toujours sans relâche ni relâchement en a dérangé plus d'un. Fernand Foisy, qui fut son compagnon de travail et complice, trace, à coups d'anecdotes et de témoignages, le portrait de ce rebelle mal engueulé, excessif, colérique, et incorruptible. *Michel Chartrand, les voies d'un homme de parole*.

Achetez-le à la librairie de la CSN, vous économiserez, puisqu'il se détaille 24,95 \$ plus taxes dans les commerces.



1601, De Lorimier, Montréal, QC, H2K 4M5
docucsn@total.net

(514) 598-2151

Coût : 22,00 \$

Frais d'expédition : 5,25 \$ pour le premier exemplaire et 0,50 \$ par copie supplémentaire.

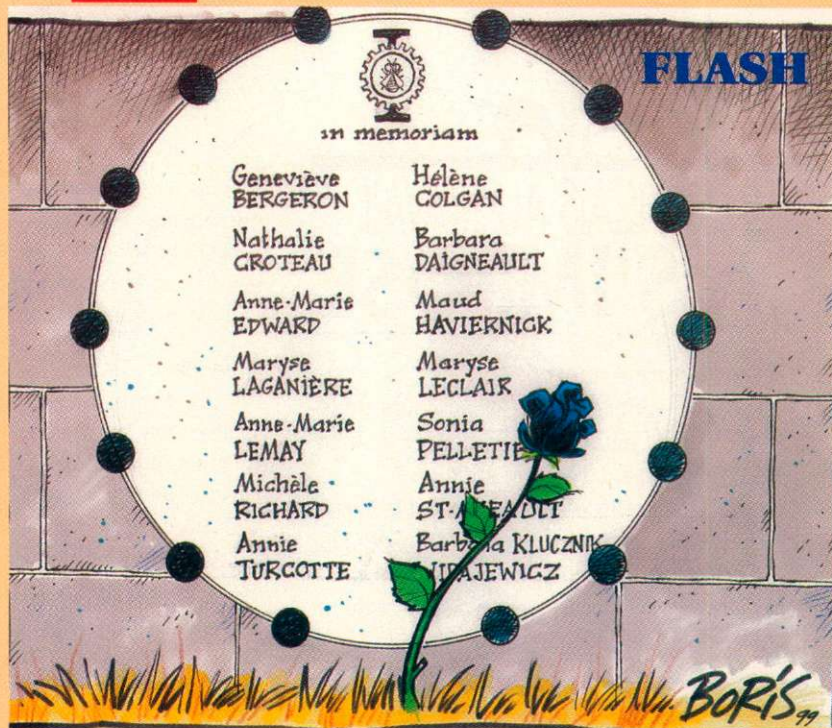
Des éducatrices encore traitées comme des gardiennes

« Pour la CSN, la bataille pour la reconnaissance du travail des éducatrices en service de garde est majeure. Nous avons dénoncé longtemps les conditions de travail des éducatrices en garderie — aujourd'hui appelée Centre de la petite enfance (CPE) —, qui étaient traitées strictement comme si elles faisaient du gardiennage et ne participaient pas à un projet éducatif. Après 20 ans, nous remportons au printemps dernier une grande bataille en rehaussant considérablement les conditions de travail de ces éducatrices. Maintenant, au cours de la négociation



du secteur public, nous nous battons pour que les éducatrices en service de garde dans les commissions scolaires remportent la même victoire », a déclaré la vice-présidente Claudette Carboneau aux participantes du colloque organisé par l'Association des services de garde en milieu scolaire le 20 novembre.

J.R.



Polytechnique : 6 décembre 1989

Se souvenir pour agir

Voilà dix ans, le 6 décembre 1989, 14 jeunes étudiantes de la Polytechnique étaient assassinées parce qu'elles étaient des femmes. La Fondation des victimes du 6 décembre, mise sur pied par les familles des victimes de cette tragédie pour prévenir la violence et pour perpétuer la mémoire de ces jeunes femmes, invite la population à participer aux activités qu'elle organise, sur le thème *Se souvenir pour agir*, pour commémorer cet événement.

Le cran de la dire, mettant en vedette plusieurs artistes, dont, Paul Piché, Richard Desjardins, Karen Young et Judi Richards, au Spectrum, à Montréal, à 19 h 30. Il s'agit d'une initiative du groupe *Le cran des fem-*



mes. Le coût du billet est de 15 dollars.

Renseignements : (514) 790-1245.

L.-S.H.



Santé et services sociaux

Grève à l'hôpital régional de Trois-Rivières

Excédés par les effets des coupes budgétaires sur leurs conditions de travail et les soins aux malades depuis la fusion des hôpitaux Saint-Joseph et Sainte-Marie pour former l'hôpital régional de Trois-Rivières, les syndiqué-es ont voté trois jours de grève dans une proportion de 73 pour cent. Le 15 novembre, ils ont dressé les piquets pour un premier 24 heures. Dans le seul département d'orthopédie, on note que la moitié du personnel soignant est en congé de maladie de longue durée, une situation dénoncée par tous les syndicats de l'hôpital.

L.-S.H.

Les membres de la CSN sont également invités à porter un ruban blanc, au cours de la journée du 6 décembre, disponible auprès de leur syndicat. Parmi les activités organisées par la fondation, notons l'inauguration de la *Place du 6 décembre 1989*, à l'angle de l'avenue Decelles et du chemin Côte-des-Neiges, le 6 décembre à 11 heures ; la cérémonie commémorative, à l'École Polytechnique cette même journée à midi; et le spectacle de solidarité



La mobilisation mobile du SNTR-CSN

À bord d'un camion bien identifié aux insignes du syndicat, l'équipe du SNTR-CSN a décidé de sillonner la 401 en Ontario ainsi que les principales régions du Québec. L'objectif est de faire connaître les quatre grandes revendications concernant le rattrapage salarial, les horaires de travail, la caisse de retraite et l'ancienneté. Le véhicule lourd du SNTR-CSN fera une halte aux principaux arrêts routiers afin de discuter avec les camionneurs de l'urgence de se mobiliser autour de ces revendications et pour obtenir la négociation nationale en l'an 2000.

H.G.

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



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

1. Utiliser le terme approprié.

a) Comment s'appelle la séance au cours de laquelle le tribunal entend les témoins et les plaidoiries ? Une audience ou une audition ?

b) Comment s'appelle le véhicule qui fait la liaison entre deux villes, comme entre Montréal et Québec, par exemple : un autobus ou un autocar ?

c) Pour fêter un événement heureux, est-ce qu'on dit sabrer ou sabler le champagne ?

Réponse. a) La séance s'appelle une audience. Lorsqu'un arbitre entend les témoins, il en fait l'audition. L'audition des témoins fait donc partie de l'audience.

b) Un autocar. Le rayon d'action d'un autobus se limite aux villes tandis que l'autocar relie les villes entre elles. C'est pourquoi un des nouveaux syndicats à la CSN qui représente ceux et celles qui conduisent ce genre de véhicules s'appelle le Syndicat des chauffeuses et des chauffeurs d'autocars nolisés.

c) Dans ce sens, on dit *sabler le champagne*, expression qui signifiait autrefois boire d'un trait. *Sabrer*, c'est ouvrir la bouteille à l'aide d'un sabre, ce qui est très spectaculaire, certes, mais beaucoup plus dangereux. Sans compter qu'on risque de perdre quelques gouttes de ce précieux liquide.

2. Trouver les anglicismes dans les phrases suivantes.

Ces travailleurs ont gagné leur point : l'employeur devra rembourser 3000 \$ à chacun, en plus d'augmenter sa contribution au fonds de pension. Les officiers du syndicat étaient fiers d'annoncer une telle victoire. Les travailleuses et les travailleurs étaient d'avis que cela avait valu la peine de prendre une marche devant l'entreprise durant quelques semaines en faisant leur piquetage. Cette victoire leur permettra sans doute de faire une levée de fonds pour participer à la campagne des paniers de Noël de la CSN pour les grévistes.

Réponse. *Gagné son point* est un anglicisme. On devrait dire ont eu gain de cause. Au lieu de *fonds de pension*, on dira caisse de retraite. *Officier* est un anglicisme au sens d'administrateur ou de dirigeant. On dira donc les dirigeants syndicaux. *Prendre une marche* est un anglicisme traduit de « to take a walk ». On dira faire une marche ou une promenade, marcher. Au lieu de *levée de fonds*, qui est un anglicisme, on doit dire collecte de fonds ou campagne de souscription ou de financement.

Robert Boucher



Depuis deux semaines, près de 200 travailleuses et travailleurs de huit entreprises ou institutions ont vu se réaliser leur volonté de faire partie de syndicats affiliés à la CSN. Durant cette période, au moins trois autres syndicats représentant 50 employé-es ont avisé le ministère du Travail qu'ils voulaient adhérer à la CSN.

Nouvelle

En ces temps de grèves, une bonne nouvelle a soufflé sur la péninsule gaspésienne et les Îles-de-la-Madeleine : les 11 employé-es de la municipalité de Nouvelle, dans la Baie-des-Chaleurs, ont fondé un syndicat CSN. C'est le 13^e groupe d'employés municipaux de cette région à rallier les rangs de notre centrale.

Garderie à Victoriaville

Les syndiqué-es CSN de 13 garderies du Cœur du Québec se sont fait de nouveaux amis : 18 em-

ployé-es du Centre coopératif de la petite enfance La Maison Des Amis, à Victoriaville, ont fondé un syndicat.

Centres d'hébergement

Une vingtaine de travailleuses et de travailleurs des Centres d'hébergement du Grand Montréal se sont donné un syndicat. Il s'agit d'un centre d'hébergement privé pour personnes âgées.

Accrédités

Le ministère du Travail a délivré leur certificat d'accréditation aux syn-

dicats CSN suivants : Agribrands Purina Canada à Saint-Romuald, sur la rive-sud de Québec, Fromagerie Princesse à Québec, Cinéma de Saint-Hyacinthe, le Conseil régional de développement Laval, Sani-Mobile en Abitibi, Distributions 20-20 à Québec, Transports Inter-Rives dans la région de Québec (employé-es de bureau et techniciens ambulanciers), Résidences Sainte-Geneviève, un centre d'accueil privé de la région de Québec.

Michel Crête

Industrie de l'environnement

Diagnostic sectoriel disponible en mai 2000

Heureuse nouvelle pour les travailleurs de l'environnement. En effet, le 23 novembre, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement a procédé au lancement d'un ambitieux projet visant à tracer le portrait réel de cette industrie. Selon François Juneau, membre du comité et secrétaire général de la FEESP-CSN : « Il s'agit d'un exercice important. Quand les entreprises, grandes et petites, la CSN, les ministères de l'Environnement et des Transports ainsi que la CSST se regroupent pour dire qu'il faut que ça change, on se doit de le souligner parce qu'un tel effort collectif aura un effet bénéfique sur les conditions de travail des opérateurs. » Le projet d'étude, en trois volets, analysera les conditions



Robert Paquette, vice-président des ressources humaines chez ONYX Industries, Robert Ouellet, directeur général du CSMOE, François Juneau, de la FEESP-CSN, et André Giguère, vice-président Finances chez Écolocycle de Saint-Hyacinthe, lors de la conférence de presse du 23 novembre à l'UQAM.

de travail des opérateurs, les formations disponibles ainsi que la compétition féroce qui s'exerce dans l'industrie de la manipulation des

matières dangereuses. Les résultats sont prévus pour le printemps prochain.

H.G.

**Service de syndicalisation
de la CSN**

1 800 947-6177

Place des Arts

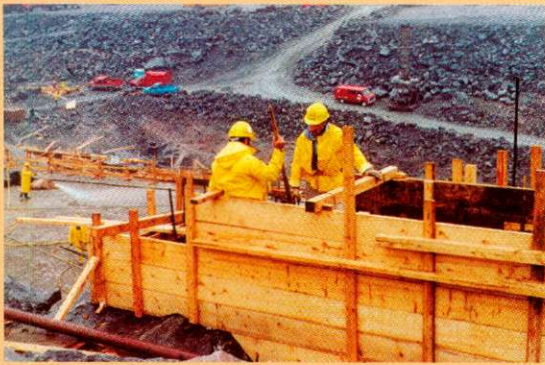
L'article 45 toujours en cause

Sans s'immiscer dans la négociation, la CSN appuie la FTQ et l'Alliance internationale des employé-es de scène, de théâtre et de cinéma dans le conflit qui les oppose à la Place des Arts. Le président de la CSN, Marc Laviolette, a communiqué par écrit l'appui de la centrale à son homologue de la FTQ, Henri Massé. Ces-

ser d'offrir aux locataires des salles de la Place des Arts les services de l'Aiest constitue une atteinte aux droits d'association et de négociation, selon la CSN. En plus d'attaquer les dispositions antibriseurs de grève, la décision de la Place des Arts rappelle l'urgence de réformer le Code du travail du Québec et plus particulière-

ment son article 45, afin qu'il assure véritablement la transmission des droits d'un syndicat et de ses membres en cas d'aliénation ou de concession de l'entreprise. Pour la CSN, et contrairement à ce que véhicule la PdA, le véritable donateur d'ouvrage ici, c'est la Place des Arts elle-même.

M.C.



Construction

Ontario 1, Québec 0

« Le Québec est perdant ! », a lancé le président de la CSN-Construction, André Paquin, après avoir pris connaissance de l'entente Québec-Ontario sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. D'une durée de 12 mois, l'accord prévoit que les entrepreneurs ontariens pourront soumissionner sur les futurs travaux de construction du casino de Hull, alors que d'autres métiers seront reconnus, ce qui aidera davantage les

travailleurs ontariens à travailler au Québec. De plus, pour la première fois, les entrepreneurs ontariens pourront amener des travailleurs expérimentés sur des chantiers dans la région de Hull, qu'ils détiennent ou non un certificat de compétence. Pour des travaux spécialisés, les entrepreneurs ontariens pourront obtenir un certificat d'exemption dispensant leur main-d'œuvre d'être titulaire d'une telle carte.

M.C.

Fondaction investit 410 000 \$ dans la SDA

Fondaction investie un montant de 410 000 dollars dans la Société de développement Angus (SDA). Cette injection de fonds permettra la poursuite du développement du Technopôle Angus visant à créer 2000 emplois directs à Montréal et des milliers d'autres indirects. Il s'agit du développement d'un projet créateur

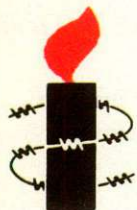


d'emplois sur un imposant terrain de 2,4 millions de pieds carrés en plein cœur de Montréal et dont la première phase était l'ouverture de l'ancien locoshop du CP, devenu le mail industriel du Technopôle Angus. Pour les années

à venir, le Technopôle encouragera, en synergie avec la communauté, la création d'entreprises pour le développement économique de l'Est de Montréal. L'investissement de Fondaction contribuera à l'aménagement des aires communes et de nouveaux espaces locatifs pour lesquels certains baux sont déjà signés.

S.L.

Appuyons la campagne CSN



AMNISTIE INTERNATIONALE
SECTION CANADIENNE FRANCOPHONE

Nom et prénom : _____
 Syndicat : _____
 Adresse : _____
 Ville : _____
 Province et code postal : _____
 Tél. travail : _____ résidence : _____
 Télécopieur : _____

- Je souhaite devenir membre d'AI et recevoir la revue AGIR (35 \$)
- Je fais un don (chèque ci-joint) à la campagne de financement au montant de _____ \$

Découpez et postez le coupon à :
Amnistie internationale
 Réseau syndical
 6250, boul. Monk, Montréal, QC H4E 3H7
 Télécopieur : (514) 766-2088
 info@amnistie.qc.ca • www.amnistie.qc.ca

Émettre le reçu au nom de :
 Mme M. Organisme

Banque Nationale Conciliateur au travail

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Banque Nationale (CSN), à Montréal, s'est adressé au ministère fédéral du Travail pour qu'il affecte un conciliateur à trois dossiers de négociation en cours. Le syndicat œuvre à la négociation des toutes premières conventions collectives des 230 employé-es des services de télécommercialisation, de recouvrement et de téléphonie (service aux marchands) de la carte de crédit Mastercard de la Banque Nationale. Les négociations ont débuté en février dernier. Trois groupes ont été accrédités en octobre 1998 et le dernier en juillet 1999.

M.C.

Hausse du prix de l'essence

Québec doit agir

La récente flambée du prix de l'essence a incité la CSN à demander au ministre des Ressources naturelles du Québec, Jacques Brassard, de donner le mandat à la Régie de l'énergie d'enquêter, dans les plus brefs délais, sur cette hausse subite du prix de l'essence. « Une telle enquête s'impose afin de savoir comment toutes les pétrolières d'une région peuvent du jour au lendemain, à un moment précis, changer leur grille tarifaire », a affirmé le vice-président de la CSN, Roger Valois. Dans sa demande au ministre Brassard, la centrale rappelle le conflit du camionnage qui a perturbé le Québec, il y a quelques semaines. « Cette nouvelle hausse est d'autant plus choquante qu'à ce moment-là, le premier ministre du Québec a annoncé qu'il interpellait le président de la Régie de l'énergie pour qu'il fasse enquête sur de tels agissements. »

M.C.



C'est Noël pour tout le monde !



Mode de contribution volontaire

1 - Syndicat de moins de 100 membres : 50 \$.

2 - 50 \$ additionnels par tranche de 100 membres.

Les dons se font par intercaisse à la Caisse d'économie des travailleuses et des travailleurs, au compte

Solidarité paniers de Noël, transit 92276, folio 561862.

16^e campagne des paniers de Noël de la CSN

Soutenons la lutte des

321

travailleuses et travailleurs
en conflit durant la période
des Fêtes :

Magasin Coop Havre-aux-Maisons

25 membres

En conflit depuis le 9 juillet 1999

Métro-Richelieu Témiscaming

16 membres

En conflit depuis le 11 mai 1999

Caisse populaire de Forestville

14 membres

*En conflit depuis le 28 octobre
1998*

Alimentation Mont-Joli

40 membres

En conflit depuis le 17 juin 1999

Garages de Rimouski

20 membres

En conflit depuis le 31 août 1998

Employé-es de bureau de Rimouski (aéroport)

5 membres

En conflit depuis le 8 février 1999

IGA-Sobey's de Saint-Hyacinthe

46 membres

En conflit depuis le 21 juin 1999

Mométal à Longueuil

150 membres

*En conflit depuis le 19 octobre
1999*

Municipalité de Saint-Barnabé

5 membres

*En conflit depuis le 20 septembre
1999*

**Et les camarades congédiés
pour activités syndicales.**