

Le magazine de la Confédération des syndicats nationaux

Octobre 2006, numéro quinze

Perspectives



CSN



3 ANS
POUR EN ARRIVER
À UNE SOLUTION
ÉQUITABLE



La parole est à vous !

Ça y est, nous y sommes ! La grande campagne de réflexion politique de la CSN a pris son envol. Sans vous, nous ne pourrions mener à bien cet important débat.

Sur le thème *Agir ensemble pour le Québec*, la CSN veut s'inscrire dans une opération de démocratisation du débat politique par la tenue d'une centaine d'assemblées dans autant de localités du Québec. L'invitation est lancée à tous les membres des syndicats de la CSN, mais aussi à toute la population.

L'objectif : définir ensemble une vision du Québec qui soit rassembleuse. Depuis trois ans, le Québec est dirigé par un gouvernement qui n'écoute pas la population, provoquant une grogne populaire sans précédent. À Ottawa, un nouveau disciple du néolibéralisme est entré en scène. Stephen Harper se dévoile de plus en plus sous son vrai jour : un homme de droite, aligné sur les États-Unis. Ces gouvernements

démantèlent petit à petit un modèle de société qui nous est cher.

Après une accentuation des politiques néolibérales, au cours des dernières années, la CSN croit qu'il est temps pour elle de s'investir dans le débat public pour clarifier les enjeux et proposer d'autres orientations politiques. Plus que jamais, les Québécoises et les Québécois ont besoin de s'unir derrière des projets mobilisateurs.

Au cours de ces assemblées, la CSN entend proposer des discussions sur le développement économique, l'emploi, le développement durable, les finances publiques et la fiscalité, les services publics et les programmes sociaux. Différents enjeux régionaux seront également au cœur des débats. Cette grande campagne doit nous servir à réfléchir et à agir ensemble pour restaurer et renforcer le contrat social qui unit l'ensemble des Québécoises et des Québécois.

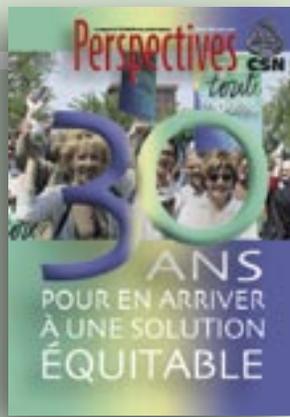
Cette campagne est importante pour la CSN. C'est ainsi que nous en ferons une priorité cet automne. La parole est maintenant à vous !

SYNDIQUER D'AVANTAGE

La CSN s'est également fixé deux autres priorités pour l'année 2006-2007. Pour une deuxième année consécutive, nous travaillerons à l'élaboration d'un plan en matière de syndicalisation de travailleuses et de travailleurs non syndiqués afin d'accroître le taux de syndicalisation au Québec et d'améliorer la représentativité de la CSN.

Notre structure industrielle se transforme. En 2005, le secteur du commerce a supplanté le secteur manufacturier comme premier secteur d'emplois. Ce phénomène a des incidences sur la qualité des emplois, qui sont souvent plus précaires et non syndiqués. Nous devons imaginer des stratégies pour obtenir des percées





Après 30 ans : l'équité salariale

4

dans le secteur des services privés, et cela peut vouloir dire la mise en place de négociations coordonnées. Le secteur de l'hôtellerie est un excellent exemple de réussite.

Parallèlement, les milieux de travail changent. Nous assistons au départ accéléré à la retraite des *baby boomers* et à l'arrivée d'une nouvelle génération, qui a des valeurs, des façons de faire et des sensibilités différentes. Il faut tirer avantage de ces changements.

PROTÉGER L'EMPLOI

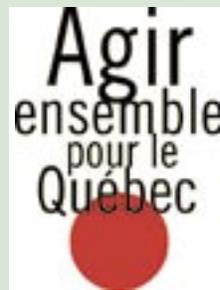
Emplois précaires et atypiques, licenciements dans des secteurs en difficulté, charges de travail accrues, les travailleuses et les travailleurs sont malmenés. C'est dans ce contexte que la CSN se fixe comme dernière priorité de mettre en place une stratégie en vue de protéger l'emploi. Cela peut vouloir dire participer activement au sommet sur la forêt ou à celui sur l'industrie porcine. Cela peut également vouloir dire négocier des clauses dans nos conventions collectives pour mieux encadrer les charges et les horaires de travail, et restreindre le travail précaire. La protection de l'emploi passe aussi par l'action législative, que ce soit en matière de licenciements collectifs, de soutien aux travailleuses et aux travailleurs âgés ou de formation continue. Contre les effets de la sous-traitance et des partenariats public-privé fait aussi partie de l'équation fondamentale de la protection de l'emploi. La CSN compte donc développer une stratégie concernant l'emploi au Québec applicable à toutes les composantes du mouvement. À terme, nous voulons proposer des cibles, et des perspectives d'action pour progresser afin de les atteindre.

Là-dessus, je vous souhaite une excellente rentrée, bien remplie. Sans vous, ce mouvement ne serait pas ce qu'il est !

Claudette Carbonneau

Francisation : Du chemin à faire

14

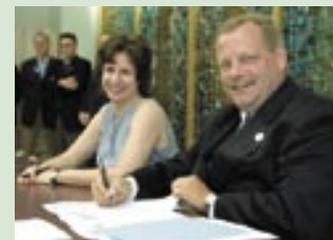


La CSN en tournée

16

UCCO-SACC : Enfin une entente

18



Paramédics : pour aller plus vite

22

L'histoire en capsule

28



L'invité Daniel Baril Lire et écrire : passer à l'action

31

Équité salariale

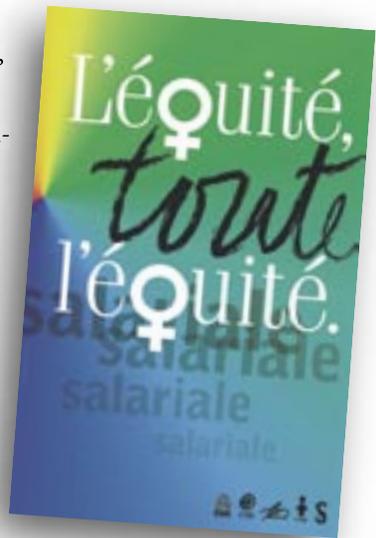
30 ans pour en arriver à une solution équitable

par Jacqueline Rodrigue

C'est à rabais que les gouvernements qui se sont succédé, au cours des deux dernières décennies, à Québec, ont voulu régler le dossier de la discrimination salariale faite aux femmes. Ils ont alors fait un mauvais calcul, car elles ont toujours refusé de se contenter des avancées timides proposées par ces gouvernements. Voilà pourquoi elles ont livré bataille pendant de nombreuses années. Bataille qui les menait enfin, le 20 juin dernier, à l'obtention d'une entente qui constituait une solution au problème de la discrimination salariale basée sur le sexe. Bref, si les gouvernements pensaient avoir les femmes à l'usure du temps, c'est l'inverse qui s'est produit. Les résultats issus de l'entente historique survenue en matière d'équité salariale avec le gouvernement du Québec parlent d'eux-mêmes.

Près de 95 % des salarié-es qui œuvrent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine dans le secteur public québécois vont toucher des rajustements d'équité salariale, rajustements qui se chiffrent en moyenne à 6,25 %.

« Cette entente est intervenue aux termes d'une des plus longues luttes qu'à menées le



mouvement syndical et les groupes de femmes. Quand des militantes de la CSN ont voulu commencer une bataille sur le principe de l'équité salariale, à la fin des années 70, et que nous avons amorcé des débats dans nos rangs, personne n'a cru que ce serait facile, ni à l'extérieur ni à l'intérieur de ceux-ci. Pour faire reconnaître le droit fondamental des femmes à un salaire égal pour un travail de valeur équivalente, nous avons dû utiliser tous les moyens : négociation, mobilisation, recours juridiques. Si la voie juridique a toujours constitué un ►

Denise Proulx

a interviewé, pour Perspectives CSN, des travailleuses de différents secteurs afin de connaître leurs réactions à la suite de l'entente historique sur l'équité salariale.

« Nos membres ont apprécié la reconnaissance des valeurs dites féminines, comme celles du genre "prendre soin de quelqu'un". Leur motivation était grande, nous avons même tenu des réunions d'information à minuit ! C'est cette question qui ralliait le plus de monde. Pour nous, c'est clair que si les équipes de la CSN n'avaient pas été aussi déterminées, le découragement l'aurait emporté. Oui, c'est réglé, mais ce ne sera jamais fini, car l'évaluation des emplois devra se poursuivre. Il va falloir pousser pour que l'équité soit maintenue. »

Diane Godbout,
technicienne en laboratoire,
centre de santé et de services sociaux
de Memphrémagog

« C'est une entente très compliquée, il faudra suivre la restructuration des échelons de travail. Je suis très satisfaite de l'implication de la CSN qui, à chaque étape, a donné des formations et fourni de la documentation pour expliquer les modifications. Nous avons reçu un grand soutien moral. C'est grâce aux pressions des syndicats et des mouvements de femmes que le dossier a finalement abouti. Puis, la décision de la juge Carole Julien de la Cour supérieure a bien servi la cause des femmes aussi. Le gouvernement était coincé, il ne pouvait plus reculer ! »

Lisette Julien,
technicienne en documentation,
cégep André-Laurendeau



Le 27 mai 1989, la CSN et la CSQ tenaient la première manifestation sur le thème de l'équité salariale. Plusieurs milliers de personnes ont participé à cette marche sur la rue Rachel, à Montréal. Tout au long du trajet, on retrouvait Rachel, la mascotte de la CSN dans ce dossier.



C'est dans l'enthousiasme que les représentantes et les représentants de la CSN et des fédérations du secteur public ont présenté l'entente intervenue avec le gouvernement lors d'une instance qui s'est tenue à Trois-Rivières, le 21 juin dernier. De gauche à droite : Louis De Garie, coordonnateur des négociations du secteur public, Claudette Carbonneau, présidente de la CSN, Francine Lévesque, vice-présidente de la FSSS, Ginette Guérin, présidente de la FEESP et Vincent Couture, vice-président de la FP.

« Enfin, mon travail prend de la valeur aux yeux du gouvernement ! Traditionnellement, c'est un métier ingrat. Aujourd'hui, on admire mon courage et ma patience avec les déficients intellectuels. Mes collègues et moi, nous sommes enchantés. Dans ce secteur en pénurie de main-d'œuvre, cette décision devrait faciliter le maintien en poste des jeunes, même si plusieurs d'entre eux ne toucheront pas un sou de rétroactivité. Le règlement de l'équité salariale est une façon de garder le moral des troupes, démotivées par les rumeurs de modification de nos tâches. »

Myriam Michaud,
éducatrice, service de réadaptation
L'Intégrale, Montréal

« C'est maintenant que le grand défi commence ! Il va falloir s'assurer que l'équité soit maintenue, car le métier change rapidement et les employeurs sont de plus en plus exigeants. Dans notre profession, la réalité de 2001 est bien différente de celle de 2006. Il sera nécessaire de poursuivre les évaluations des titres d'emploi, sinon il se rétablira une iniquité. Si on regarde la hauteur du règlement pour certains emplois, il y a encore du travail à faire. Il faudra donc se montrer tenace. »

Johanne Chartrand,
secrétaire médicale, centre hospitalier
Saint-Eustache

► rempart pour protéger les droits des femmes, nous avons toujours privilégié celle de la négociation. Nous estimions que la recherche d'une solution négociée était la meilleure façon de servir nos membres, rappelle Claudette Carbonneau, présidente de la CSN. Nous vivons dans une société de droits, ce qui nous permet de nous frayer des chemins afin qu'ils n'existent pas seulement sur papier. Mais la lutte pour l'équité salariale est une bonne démonstration que le chemin peut être long et ardu à parcourir pour faire en sorte que ces droits se traduisent concrètement dans la réalité. Trente années ont séparé l'inscription de l'interdiction de la discrimination



Rachel, personnage fort connu dans les syndicats du secteur public de la CSN, est leur mascotte dans le dossier de l'équité salariale depuis 1989.

salariale basée sur le sexe dans la Charte québécoise des droits et libertés (1976) de la conclusion d'une entente globale en matière d'équité salariale dans le secteur public (2006) », poursuit-elle.

Pour la représentante de la CSN, la ténacité des militantes combinée avec cette capacité de se déployer sur plusieurs fronts, en s'associant avec

Repères historiques

- 1976** La Charte québécoise des droits et libertés interdit la discrimination salariale basée sur le sexe.
- 1979** Adoption, par la CSN, d'une proposition visant un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- 1986** Introduction dans les conventions collectives des premières lettres d'entente visant la recherche de solutions négociées.
- 1987** Dépôt des premières plaintes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- 1989** Première négociation pour tenter de faire reconnaître le droit des femmes à un salaire égal pour un travail équivalent. Des gains significatifs seront réalisés, mais jamais la CSN ne reconnaîtra cette démarche comme en étant une d'équité salariale.
- 1996** Adoption par le gouvernement du Québec de la Loi sur l'équité salariale.
- 1999** La CSN est la première organisation à arracher une lettre d'entente ayant pour but de réaliser un réel programme d'équité salariale avec le gouvernement.
- 2004** Le jugement de la juge Carole Julien de la Cour supérieure annule les dispositions du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale, qui n'octroie pas les mêmes droits aux femmes du secteur public, et ordonne au gouvernement d'effectuer un réel programme d'équité salariale avec ses employé-es.
- 2006** Le 20 juin, la CSN, avec l'intersyndicale, conclut une entente avec le gouvernement.



photo : Clément Allard

« J'ai bien peur que ce soit un cadeau empoisonné ! C'est de l'argent dû à tout le monde qui est sorti du chapeau, alors que des mois auparavant ce même gouvernement libéral disait ne pas avoir un sou pour nous. Plusieurs salarié-es le croiront quand ils auront le chèque entre les mains. Ça nous aide à faire comprendre à nos membres que les syndicats ont forcé l'État à s'asseoir à la table de négociations. Ce règlement va valoriser notre tâche et encourager les jeunes à rester dans le métier. Car nous sommes un peu infirmier, psychologue, travailleur social dans les corridors d'école ! »

Martin Renaud,
surveillant d'élèves, école des métiers
du Faubourg de Montréal

« Certes, notre profession a décroché une augmentation de 11 %, mais nous sommes terriblement déçues par le mode de paiement. Le gouvernement fait traîner les choses, nous sommes tannées d'attendre. Lorsqu'on a vu comment il s'y prenait pour nous payer notre dû, à coup de grenailles à chaque versement, nous avons déchanté. Pour nous, la décision de la juge Julien a été le moment fort de la lutte, puisqu'elle a ainsi créé une forte pression pour l'obliger à faire ses devoirs. »

Nicole Cliche,
thérapeute en réadaptation physique,
centre d'hébergement
Saint-Augustin, CSSS Québec-Nord

► d'autres, a permis de traverser les diverses conjonctures dans lesquelles elles se sont trouvées. C'est une histoire parsemée d'embûches que les militantes ont su habilement contourner. Les travailleuses du secteur public québécois ont fait face à des gouvernements qui ont refusé de reconnaître que leur politique salariale était empreinte de discrimination basée sur le sexe, mis des bâtons dans les roues de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), adopté une loi qui ne les forçait pas à mener un réel programme d'équité salariale pour ses propres salarié-es. Mais qu'à cela ne tienne, elles verront enfin leur travail reconnu à sa juste valeur, et ce, en argent sonnante et trébuchant.

ET DANS 20 ANS ?

Nous pouvons déjà mesurer certains résultats de cette entente. Par exemple, nous connaissons très exactement le rajustement salarial qui est attribué à chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine répertoriée dans le secteur public et nous pouvons également en calculer l'effet sur le régime de retraite. Mais cette entente pourrait avoir d'autres impacts qu'il nous est impossible de connaître maintenant. Dans 20 ans, peut-être constaterons-nous que la composition des catégories d'emplois actuellement à prédominance féminine se sera modifiée et que l'amélioration des conditions salariales de celles-ci aura entraîné l'entrée de plus en plus d'hommes dans ces emplois. « Nos gains syndicaux ne sont pas sans avoir des impacts sur l'organisation de nos sociétés. Ne pensons qu'au congé de maternité, au récent congé parental, à l'intro- ►



photo : Alain Chagnon



Lors des évaluations de tâches, plusieurs de nos pairs étaient renversés de constater toutes les tâches et les responsabilités assumées par une préposée aux bénéficiaires ainsi que les aptitudes qu'elle doit posséder. C'est bien, l'équité salariale, mais nous parlerons d'une plus grande reconnaissance de la part du gouvernement la journée où nous aurons les effectifs adéquats pour servir la clientèle. Lorsqu'il prendra le temps de se pencher sur le triste record des travailleuses et des travailleurs en congé de maladie pour cause de *burnout*, d'essoufflement et de surcharge, les jeunes viendront travailler dans notre domaine de la santé. Au moins, dorénavant, nous aurons un point de repère pour signaler à nos employeurs l'importance de nous respecter. »

Hélène Boivin,
préposée aux bénéficiaires,
CSSS Pointe-de-l'Île



Je me suis impliquée dans le dossier dès 1986, par conviction, pour faire avancer les choses. Les gains ne sont pas suffisamment significatifs pour que ça influence le choix de carrière des jeunes travailleuses. Mais on a fait un léger pas pour la reconnaissance de la multiplicité des tâches des femmes. C'est l'évolution des mentalités sociales qui nous a aidées. Et c'est devenu un dossier politique. Le poids des femmes sur le marché du travail est suffisamment fort pour que le gouvernement ne puisse plus reculer. »

Claire Gendron,
magasinière en audio-visuel
à la retraite, cégep régional de
Lanaudière-Joliette



photos : Alain Chagnon



► duction de politiques touchant la conciliation famille-travail. Notre actuelle victoire en matière d'équité salariale changera inévitablement la donne dans le monde du travail au Québec, mais pas seulement ici. Ce que nous avons fait est suivi de très près par de nombreuses femmes, ailleurs dans le monde, avec lesquelles nous avons souvent des échanges, tout comme nous avons pu nous inspirer du travail de pionnières qui nous ont précédées. D'ici 20 ans, d'autres femmes de par le monde verront leur travail reconnu à sa juste valeur, comme la présidente de la CSN. Mais bien avant cela, dans notre propre cour, souhaitons que les autres employeurs québécois du secteur privé, qui n'ont pas encore complété la mise en application d'un programme d'équité salariale, s'activent à le faire », enchaîne-t-elle. ►

Il existe plusieurs classes d'infirmières et chacune a reçu un ajustement différent. Certaines sont heureuses, d'autres déçues. En général, les collègues s'attendaient à une rétroactivité qui s'appliquerait avant 2001. Il existe une grande différence de perception entre les jeunes infirmières et leurs aînées. Certes, pour les jeunes travailleuses c'est un meilleur salaire, mais l'argent, c'est uniquement un pansement ! C'est la qualité des conditions de travail et des soins qui leur importe. Ce gain vient du changement des mentalités de la part des Québécois. Puis, la CSN n'a jamais plié l'échine. »

Nadine Lambert,
infirmière aux soins intensifs,
hôpital Sainte-Justine

Ça m'a fait du bien ! C'est la victoire de la solidarité. Les gens ont cru aux valeurs du mouvement syndical, comme la CSN les véhicule depuis toujours. Ça a rallumé la flamme de beaucoup de travailleurs, qui ont compris que le syndicalisme avait son importance. Tout le monde y gagne des morceaux, jeunes comme aînés, surtout chez les techniciennes qui voient ainsi rétrécir leur écart salarial d'avec les professionnel·les. Nous devons maintenir le cap, car nous n'avons gagné qu'un bout de la bataille, à force de petits pas. Il faut s'assurer de préserver l'équité dans l'avenir. »

Louise Lévesque,
travailleuse sociale,
CSSS du Grand Littoral,
Saint-Romuald



photo : Alain Chagnon

La compilation et l'évaluation des résultats des 4000 enquêtes CSN ont constitué une étape cruciale dans la démarche d'équité salariale. Pour la CSN, plus de 50 militantes et militants de la FSSS, de la FEESP et de la FP ont procédé à ce travail méticuleux.

► L'ENTENTE

Le programme d'équité réalisé par l'intersyndicale visait 407 000 individus. De ce nombre, 345 000 occupent un emploi dans des catégories à prédominance féminine, 35 000 dans des catégories à prédominance masculine puis 27 000 dans des catégories mixtes. Pour ce qui est des catégories d'emplois, au total, on en dénombre 354, dont 174 féminines, 142 masculines et 38 mixtes.

Avec l'entente conclue le 20 juin dernier, ce sont 327 000 personnes qui sont visées par des rajustements salariaux pour les quelque 140 catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont été jugées discriminées. Bref, 94,4 % des personnes qui se retrouvent dans des catégories féminines d'emplois vont bénéficier d'un rajustement salarial. Le taux moyen des rajustements salariaux pour l'ensemble des catégories qui recevront un correctif est de 6,25 %. Rappelons que ce ne sont pas que des femmes qui toucheront un rajustement salarial. Ce dernier est octroyé à toute personne, donc homme ou femme, qui occupe un emploi dans une catégorie d'emplois féminine discriminée.

UN TRAVAIL COLOSSAL

Si l'idée d'un salaire égal pour un travail de valeur équivalente peut paraître simple, disons que pour l'appliquer il aura fallu un travail colossal. Ce ne sont pas moins de 7000 enquêtes qui ont été effectuées par l'intersyndicale. Chaque organisation conduisait ses propres enquêtes, mais tout le monde utilisait les mêmes outils. Pour la CSN, ce sont 50 enquêtrices et enquêteurs provenant de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), de la Fédération des em- ►



photo : Archives CSN

« Nous sommes bien contentes. Avec une augmentation de notre salaire de plus de 10 %, qui s'ajoute au maigre 2 % imposé par la loi 142, ça commence à paraître. Imaginez, avec une pleine tâche, j'ai fait un salaire net de 21 000 \$ l'an dernier. Pour vouloir faire carrière dans ce métier exigeant, à horaire variable, il faut de la patience ! Ça va encourager les jeunes à persévérer pour finalement obtenir un poste à temps plein. Mais je ne me fais pas d'idée, le gouvernement Charest a agi uniquement par stratégie électorale. Il devait mettre un baume sur les niaiseries qu'il a faites. »

Stéphanie Gratton,
éducatrice en service de garde,
école des Ramilles, Blainville

« Personne ne sait comment cela va être géré. Une inquiétude règne à ce sujet, car c'est une profession qui est mal payée, malgré tout l'engagement personnel qu'elle demande. En fait, un ajustement de 2,3 %, ça ne changera pas grand-chose dans notre vie. Ça n'augmentera pas véritablement notre capacité de consommation. C'est certain que les travailleuses sont contentes, mais on n'aurait jamais dû perdre autant d'années à se battre pour arriver à cette reconnaissance. Un salaire égal pour un travail égal, c'est la logique même, non ? »

Natacha Boileau,
ergothérapeute,
CLSC Sainte-Foy, Québec

► ployées et employés de services publics (FEESP) et de la Fédération des professionnelles (FP) qui ont mené près de 4000 enquêtes dans 304 établissements du secteur de la santé et des services sociaux, 31 commissions scolaires et 34 cégeps.

Mais faire les enquêtes, ce n'est pas tout. Préalablement, il fallait identifier les catégories d'emplois, déterminer leur prédominance sexuelle, choisir la méthode et les outils d'évaluation. Après ►



photo : Alain Chagnon

Organismes gouvernementaux

Le 2 mai dernier, le gouvernement adoptait des amendements à la Loi sur l'équité salariale afin de s'assurer qu'il y ait un seul programme d'équité salariale, donc une seule politique salariale, pour l'ensemble des salarié-es des réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nonobstant leur allégeance syndicale. Toutefois, en ce qui concerne les organismes gouvernementaux, chacun d'entre eux doit établir son propre programme. « Par ailleurs, nos syndicats CSN qui représentent ces salarié-es devraient pouvoir arrimer leur démarche avec celle qui a été effectuée par l'intersyndicale et permettre aux femmes qui y travaillent d'atteindre elles aussi l'équité salariale », estime Claudette Carbonneau.



L'équité dans les CPE

L'entente sur l'équité salariale dans les centres de la petite enfance est survenue au moment où nous terminions ce numéro de *Perspectives CSN*. Nous avons choisi d'en reporter le traitement au prochain numéro, plutôt que de traiter superficiellement cette entente que la présidente de la CSN a elle-même qualifiée d'historique.



photo : Hélène Rochon

► coup, on a procédé à la compilation des informations issues de ces enquêtes puis à l'évaluation des catégories d'emplois et de leur valeur afin de pouvoir les comparer. « Nous étions conscients que cet exercice nous amènerait à porter un jugement nouveau sur la valeur du travail. Nous devons nous doter de tous les mécanismes possibles pour éviter les biais de toute nature. On ne pourra jamais prétendre qu'un processus d'évaluation est objectif. Mais c'est en le sachant qu'on peut mieux tendre vers cette objectivité tant recherchée », explique Claudette Carbonneau.

L'ÉTALEMENT DES RAJUSTEMENTS

La Loi sur l'équité salariale prévoit que les rajustements sont dus au 21 novembre 2001, mais que les rajustements peuvent être étalés sur quatre ans, en cinq versements annuels et égaux. Toutefois, la loi permet à un employeur de demander à la Commission de l'équité salariale de les étaler sur une période de sept ans ; et le gouvernement, invoquant sa situation financière, a déjà annoncé qu'il avait l'intention d'utiliser cette disposition. La CSN, avec d'autres organisations syndicales, a fait ses représentations auprès de la Commission. Au moment d'écrire ces lignes, cette dernière n'avait pas rendu sa décision.

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ

L'entente ne comporte aucune disposition particulière en ce qui a trait au maintien de l'équité salariale. À ce chapitre, la loi prévoit l'obligation de maintenir l'équité, mais sans mécanisme particulier. « Pour nous, cette question du maintien de l'équité salariale est majeure. Nous entreprendrons sous peu une réflexion sur cette question. Le processus a été long et complexe. L'atteinte de notre objectif de mettre fin à la discrimination salariale basée sur le sexe ne doit pas nous faire oublier qu'il faut prévoir l'avenir », précise la présidente de la CSN. ●



Le ton est à l'optimisme

par Louis-Serge Houle

Sur le thème, *C'est le défi d'un temps nouveau!*, le congrès a permis de démontrer l'attachement profond des membres à l'endroit de leur fédération. « La FP compte quelque 7500 membres, dont 4500 dans le secteur de la santé et des services sociaux, soit le même nombre qu'au congrès précédent, d'expliquer le président Michel Tremblay, qui a été réélu pour un quatrième mandat. Cependant, le portrait de la FP a considérablement changé avec la loi 25, qui a fusionné les établissements du réseau, et la loi 30, qui a réduit le nombre d'accréditations syndicales et forcé des votes d'allégeance. »

En effet, de nouveaux syndicats sont arrivés, d'autres ont quitté et

L'optimisme est de mise à la Fédération des professionnelles (FP-CSN), où les délégué-es du 36^e Congrès ont dressé un bilan reluisant des trois dernières années. Ils ont notamment applaudi l'annonce que la FP a réussi à traverser tous les votes d'allégeance syndicale sans perdre de membres, malgré les attaques virulentes de certaines organisations syndicales indépendantes.

plusieurs centaines de professionnelles, de techniciens et de techniciennes provenant d'autres organisations sont devenus membres de la FP

et y militent aussi activement. « Certains d'entre eux ont profité de la présence de la présidente Claudette Carbonneau pour lui signifier qu'ils

sont aujourd'hui fiers de militer à la FP et à la CSN, maintenant qu'ils connaissent mieux notre organisation, de poursuivre Michel Tremblay.

« Au cours des prochaines années, notre défi est multiple : continuer à appuyer les travailleuses et les travailleurs des organismes communautaires dans l'amélioration de leurs conditions de travail, souvent précaires, retrouver notre plein droit de négocier, retiré par la loi 142, et poursuivre la réforme de nos structures pour continuer à bien représenter le personnel professionnel et technique », de conclure Michel Tremblay.



Le nouveau comité exécutif de la FP-CSN, élu lors du congrès qui s'est déroulé à Gatineau du 30 mai au 2 juin 2006, est formé de Vincent Couture, vice-président, Michel Tremblay, président, Lucie Dufour, secrétaire générale, et Yvan Duceppe, trésorier.

63^e Congrès de la CSN–Construction

Un contexte d'effervescence

par Michel Crête

Pour la première fois, depuis une vingtaine d'années, le taux de représentativité de la fédération dans l'industrie a cessé de décroître. À l'issue du vote de la dernière campagne de maraudage, en juin dernier, la CSN–Construction a réussi à le maintenir à 10,6 %. De plus, la fédération sera un des maîtres d'œuvre de la prochaine ronde de négociation. La CSN–Construction, la CSD–Construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction–International ont formé, dès le printemps dernier, une alliance intersyndicale regroupant plus de 50 % des travailleurs de ce secteur d'activité. En vertu de la loi

C'est gonflés à bloc qu'une centaine de délégué-es et de salarié-es de la CSN–Construction entreprendront les travaux du 63^e Congrès de leur fédération syndicale, du 15 au 19 novembre, à Sherbrooke.

R-20, qui régit les relations de travail dans ce domaine, l'association ou le regroupement qui défend les intérêts de plus de 50 % des syndiqué-es a le mandat de négocier les conventions collectives dans ce secteur. C'est dans ce contexte d'effervescence que les militantes et les militants de la CSN–Construction décideront de l'orientation de leur fédération pour les trois prochaines années.

Deux grands débats

« Notre prochain congrès sera certainement marqué par deux grands débats. Le premier portera sur la restructuration de notre fédération et le second sur la plate-forme com-



Ted McLaren

mune de négociation de l'alliance intersyndicale, explique le président de la CSN–Construction, Ted McLaren.

« Le congrès aura donc à se prononcer sur une refonte de notre

structure syndicale. Nous voulons en effet que les syndicats régionaux s'approprient tous les aspects de la vie syndicale et qu'ils aient plus d'emprise sur les décisions. Actuellement, nos conseillers ont une double fonction : de conseil et d'animation de la vie syndicale. En renforçant cette dernière, ils pourront se consacrer entièrement à leurs tâches principales et les militants deviendront plus aguerris », conclut-il.

« L'homophobie n'est pas réglée, on a beaucoup de travail à faire »

— Lise Poulin, secrétaire générale de la CSN

par Jean-Sébastien Marsan

À Montréal, en juillet dernier, les participants à la troisième conférence internationale *Workers Out!* (sur les droits des travailleurs, des travailleuses, lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres — ou LGBT) ont adopté un plan d'action syndical, ambitieuse promesse d'un monde du travail sans discrimination. Comment sera-t-il mis en œuvre ?

Ce plan prévoit notamment la mise sur pied de comités de défense des droits des LGBT dans les organisations syndicales ainsi que la négociation dans les conventions collectives de clauses bannissant toute forme de distinction en raison de l'orientation sexuelle.

« À la CSN, nous avons été parmi les premiers à négocier dans les conventions collectives la reconnaissance des conjoints de même sexe, dans le secteur de l'hôtellerie », rappelle Lise Poulin, secrétaire générale de la centrale, qui a participé à *Workers Out!* — un événement organisé par la CSN, la CSQ, la FTQ et le Congrès du travail du Canada.

Outils syndicaux

Au quotidien, les syndicats locaux peuvent déjà utiliser quelques outils.

En mai dernier, la CSN a lancé une sorte de certification : Milieu syndical sans homophobie. Le processus est le suivant : les syndicats qui réalisent une ou plusieurs activités de sensibilisation à la lutte contre l'homophobie en informant la CSN. Par la suite, ils sont inscrits à un « réseau des alliés CSN », où ils peuvent partager leurs expériences. De plus, un autocollant affiché dans leurs locaux permet à leurs membres de savoir que leur syndicat est certifié milieu syndical sans homophobie.

Grâce à ce réseau et à cette certification, « si une personne est victime de discrimination, qu'elle soit lesbienne, gai, bisexuelle ou transgenre, elle va savoir que son syndicat prend ça au sérieux », explique Lise Poulin,



Prenant part à l'événement, Lise Poulin, secrétaire générale de la CSN et responsable du dossier des gais et des lesbiennes, à sa gauche, René Roy, secrétaire général de la FTQ, et Réjean Parent, président de la CSQ.

qui ajoute : « Une fois par année, on va faire connaître, partout au Québec et dans l'ensemble de la centrale, les syndicats qui font partie du « réseau des alliés. »

Mentionnons aussi le guide *Ni plus ni moins : comme tout le monde !*, lancé au dernier congrès de la CSN, pour sensibiliser les syndiqué-es à la différence sexuelle. « Plus nous en parlerons dans les milieux de travail, plus nous organiserons des activités de lutte à l'homophobie, mieux vont se passer les choses pour les travailleuses et les travailleurs », soutient Lise Poulin.

Le plan d'action adopté en juillet dernier par les participants de *Workers Out!* prévoit l'implication, entre autres, de la Confédération internationale des syndicats libres, des fédérations internationales et de l'Organisation internationale du travail. « Il faut qu'on puisse parallèlement porter le plan d'action dans nos syndicats locaux et dans les centrales syndicales

internationales auxquelles nous sommes affiliées », expose Lise Poulin.

« La question de l'homophobie n'est pas réglée partout, on a beaucoup de travail à faire. On sait qu'il y a environ 80 pays dans le monde où l'homosexualité est criminelle, parfois c'est la peine de mort ! Après la reconnaissance juridique, il y

aura une reconnaissance sociale à atteindre. »

La prochaine conférence *Workers Out!* aura lieu à Copenhague à l'été 2009. « Copenhague sera un tremplin pour élargir notre plan d'action partout dans le monde », prédit Lise Poulin. Vous pouvez trouver le plan d'action sur le site de la CSN :

www.csn.qc.ca.



Lors de la conférence internationale *Workers out!*, Francis Lagacé, un des organisateurs, membre du groupe de travail des gais et lesbiennes de la CSN, a présenté le plan d'action syndical pour un monde du travail sans discrimination.

Photos : Alain Chagnon

Homosexuel-les en milieu de travail

L'égalité juridique se heurte encore aux préjugés et à la discrimination

par Jean-Sébastien Marsan et Jacqueline Rodrigue

En juillet dernier, Line Chamberland, de l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM, dévoilait une recherche d'envergure (780 répondants, 204 entrevues) sur la discrimination que subissent gays et lesbiennes au travail. Elle prenait part au *Workers Out!* organisé en marge des premiers *Outgames* mondiaux à Montréal. Cette recherche, amorcée il y a trois ans, avait entre autres pour objectif de documenter les formes de marginalisation et de discrimination envers les gays et les lesbiennes dans leur environnement de travail. Elle a été réalisée en partenariat avec les comités des gays et des lesbiennes de la CSN, de la CSQ et de la FTQ, l'Intersyndicale des femmes, le Conseil québécois des gays et lesbiennes du Québec et Femmes regroupées en options non traditionnelles.

Les résultats de cette recherche nous permettent de constater qu'il y a encore des manifestations d'homophobie dans les milieux de travail, soit l'expression d'une aversion ou d'un rejet des personnes homosexuelles. Ces manifestations sont d'intensité variable. « Afin de tenir compte de la gravité de ces manifestations et de leurs effets discriminatoires, il faut distinguer l'homophobie diffuse de l'homophobie directe et du climat homophobe. Le plus souvent, elle est diffuse : blagues, moqueries, préjugés, commentaires ou graffitis désobligeants, etc. Elle prend parfois une forme plus directe, notamment en ciblant des individus pour nuire à leur capacité de s'intégrer dans l'environnement de travail. Puis, malheureusement, certaines entre-



Photo : Michiel Giroux

Line Chamberland, chercheuse à l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM

prises tolèrent un climat carrément homophobe. Dans ce dernier cas, près de 10 % des répondantes et des répondants à l'enquête ont estimé être victimes de discrimination ou encore de violence psychologique. Un pour cent d'entre eux ont également déclaré avoir connu des situations d'intimidation ou d'atteinte à leur intégrité physique, explique Line Chamberland. Par ailleurs, aucun environnement de travail ne semble totalement exempt de manifestations d'homophobie. Dans la grande majorité des cas, les comportements ou les propos homophobes ne semblent pas généralisés à l'ensemble des personnes formant l'entourage de travail, mais sont plutôt le fait d'une minorité. »

Un autre phénomène assez inquiétant ressort de cette étude alors que près des trois quarts (72 %) des répondants déclarent que leurs

supérieurs ne prennent jamais ou rarement d'initiatives en matière de respect des droits des gays et des lesbiennes.

Améliorer la situation

Pour la chercheuse, l'ensemble des changements législatifs visant les homosexuel-les survenus ces dernières années (évolution des droits des conjoints de même sexe, l'union civile et l'accès au mariage) est susceptible de favoriser l'acceptation et une meilleure intégration des gays et des lesbiennes dans la société, incluant les milieux de travail. Mais des actions concrètes doivent être prises pour améliorer la situation des gays et des lesbiennes. « Les grandes centrales ont appuyé la lutte pour l'égalité juridique des gays et des lesbiennes, elles ont fait un excellent travail, souligne Line Chamberland. Maintenant, il faut appuyer les syndicats locaux

pour qu'ils soient plus sensibles à ces questions-là. Si des gays et des lesbiennes ont des problèmes dans leur environnement de travail et que le syndicat est perçu comme un reflet de cet environnement, ils n'auront pas le réflexe d'aller le voir pour se plaindre. Il faut envoyer le message que le syndicat est un allié.

« En outre, d'autres pistes d'action se dégagent de notre étude. À cet égard, il n'y a pas de différence entre les souhaits des répondants syndiqués et ceux non syndiqués. Le message est clair : il faut diffuser des outils de sensibilisation, en développer de nouveaux et adopter des politiques anti-discrimination. Les employeurs doivent créer des milieux de travail exempts de toute forme d'homophobie », de conclure Line Chamberland.

Francisation des entreprises

Encore du chemin à faire

par Yvan Sinotte

Où en sommes-nous rendus avec la situation du français dans les milieux de travail syndiqués à la CSN ? Méconnaissant la situation actuelle dans nos syndicats et consciente des reculs observés au cours des dernières années concernant l'utilisation du français dans les milieux de travail et de l'importance que peuvent jouer les syndicats en cette matière, la CSN s'est interrogée sur les activités des comités de francisation dans les entreprises.

Le diagnostic est difficile à poser : soit que tout va bien, soit qu'on s'en occupe très peu. Voilà ce qui ressort d'un sondage commandé par la CSN et effectué dans le cadre du Programme de soutien à la francisation pour les centrales syndicales de l'Office québécois de la langue française (OQLF). Cette enquête avait pour objectifs d'identifier les milieux de travail ayant un comité de francisa-

tion actif, de connaître les avancées réalisées, les obstacles freinant la mise en place ou la tenue d'activités de francisation et les besoins des syndicats en cette matière.

Plus de 250 représentantes et représentants syndicaux y ont participé. Les résultats font ressortir que seulement 19 % des syndicats CSN évoluent dans des entreprises ayant un comité de francisation et, de ce faible nombre, 39 % se réunissent

André, passe-moi ta clef anglaise !

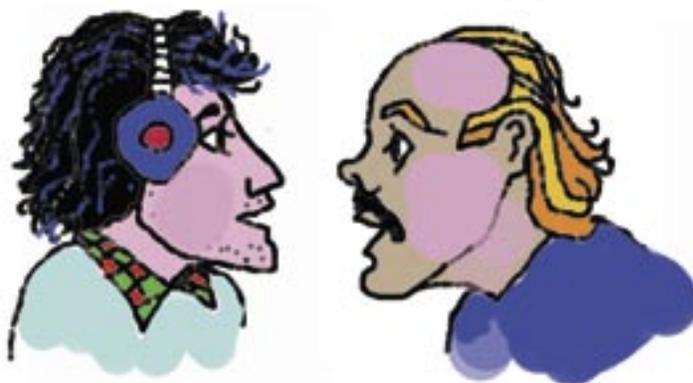
Tu veux dire mon wrench ?

Clef anglaise, c'est le bon terme français !

Si elle est anglaise ta clef, elle est pas française !

Fais pas ton comique !

J'ai pas de clef anglaise, mais je peux te passer mon wrench français !!!



une ou deux fois par année. Autrement dit, la majorité des syndicats CSN qui ont répondu à ce sondage œuvre dans des entreprises qui ne se conforment pas à la Charte de la langue française.

Pourtant, la Charte de la langue française est claire : les entreprises comptant plus de 100 employé-es doivent former un comité de francisation composé à parts égales des représentants de l'employeur et du

ou des syndicats présents. De plus, ce comité doit se réunir au moins deux fois par année. Or, selon les répondants, seulement 28 % des syndicats CSN présents dans des entreprises de plus de 100 employé-es siègent à un comité de francisation. Les syndicats des fédérations de la métallurgie et du commerce comptent pour 73 % des répondants.

Autre donnée décevante : un maigre 24 % des syndicats consultés

Un message clair

Jacques Courcy, président du syndicat de l'usine Aciers forgés de Sorel, confirme les dires de **Gérald Paquette**, de l'OQLF, sur l'efficacité du travail quand le syndicat décide de s'engager sérieusement dans l'élaboration d'un programme de francisation. « Notre comité fonctionne depuis le début des années 80, confie Jacques Courcy. Quand la compagnie ontarienne Slater a acheté l'entreprise, en 1984, nous avons pris les devants. La direction, au début, nous envoyait des rapports rédigés seulement en anglais. Nous les avons regroupés, mis dans des boîtes et

retournés en Ontario. Ils ont saisi le message. Le comité de francisation, au départ, se réunissait une fois par mois. Maintenant, nous nous réunissons une fois par année. Les logiciels étaient en anglais, aujourd'hui, ils sont en français. Les seuls services où l'usage de l'anglais est autorisé sont la distribution, parce que ces personnes font affaire avec les douanes des États-Unis, et les ventes, mais ce n'est pas obligatoire. »

L'entreprise détient un certificat de francisation depuis 1986.

indiquent qu'ils ont un programme de francisation dans leur entreprise. Toutefois, la présence d'un tel programme est plus importante dans les entreprises ayant 100 employés ou plus (31 %), soit celles qui y sont tenues par la loi.

Chien de garde

Chez Alcan de Shawinigan, le président du syndicat, **Louis Dallaire**, nous apprend que malgré qu'il n'y ait pas de comité de francisation dans l'usine, le syndicat agit au cas par cas. « Alcan a une politique d'utilisation du français au travail. Quand une situation problématique se présente, nous la mettons sous le nez des personnes responsables. On se pose en chien de garde sur les lieux de travail et nous sommes efficaces. »

Ces données révèlent un retard par rapport à la situation observée dans l'ensemble des 5200 entreprises qui évoluent sous le regard de l'OQLF, comme l'affirme son directeur des communications, **Gérald Paquette**. De fait, les derniers chiffres disponibles nous apprennent que, cette année, 89 % des entreprises sont conformes, totalement ou partiellement aux règles édictées dans la Charte de la langue française

(43 % totalement et 46 % partiellement). L'organisme s'est fixé comme objectif 50 % d'entreprises totalement conformes. Il est donc près d'être atteint.

Gérald Paquette indique que lorsqu'ils travaillent de concert, OQLF et syndicats obtiennent des résultats probants. « L'association formée par



Gérald Paquette,
directeur des communications
de l'OQLF

le mouvement syndical et l'office, ça marche », affirme M. Paquette. Il n'y a cependant pas que des zones d'ombre, face à la francisation des entreprises, au sein des syndicats CSN. **Gérald Paquette** cite ainsi en exemple le syndicat de Bombardier transport à La Pocatière. « Le comité en place, mentionne-t-il, fonctionne avec efficacité et organise régulièrement des activités de promotion du français dans l'entreprise. »

Un comité en panne

Grégoire Konan, président du syndicat de l'hôtel Omni, au centre-ville de Montréal, avoue de son côté que le comité de francisation en place ne fonctionne pas. « Nous avons un comité, mais il ne se réunit pas. Cela fait en sorte qu'il arrive que des notes de service internes circulent en anglais. Nous allons devoir corriger le tir. »

Les carences observées sur l'usage du français par les syndicats CSN concernent principalement les logiciels, la langue de travail avec la clientèle et les notes de service internes.

Les actions de la CSN

Au cours de la prochaine année, la CSN fera connaître largement les résultats de cette enquête. Nous organiserons, en collaboration avec les fédérations, des séances d'information et de formation et nous appuyerons les syndicats qui souhaitent être proactifs. Ces diverses interventions viseront à augmenter le nombre de comités de francisation actifs dans les milieux de travail syndiqués à la CSN et à favoriser une plus grande mobilisation des travailleuses et des travailleurs sur cette question.

Ce travail s'effectuera en collaboration avec l'OQLF, qui dispose d'une équipe-conseil pour venir en aide aux syndicats qui souhaitent mettre sur pied un comité de francisation, élaborer un programme et viser l'obtention d'un certificat de francisation. Une démarche qui semble s'imposer pour une bonne majorité de syndicats affiliés à la CSN.

Un comité vigilant

Sylvain Beauchemin, membre du comité de francisation chez Cronos à Varennes, souligne la vigilance de celui-ci. « Les correctifs qui devaient être apportés l'ont été. Le comité se réunit deux fois par année et l'entreprise détient son certificat de francisation. Quand on constate un problème, on le signale et on procède à des ententes particulières, et quand on voit un affichage en anglais, la situation est vite corrigée. »



La CSN en tournée dans toutes les régions

par Michelle Filteau

Depuis la fin du mois de septembre, la grande tournée de réflexion politique de la CSN bat son plein dans toutes les régions du Québec. Sur le thème *Agir ensemble pour le Québec*, cette grande campagne vise à rencontrer et à sensibiliser le plus de gens possible sur les méfaits du néolibéralisme, et à s'entendre sur une vision d'avenir.

« **P**ourquoi voulons-nous agir ensemble pour le Québec ? Parce que le Québec est plus que mûr pour une telle opération. Après trois ans de politiques néolibérales pratiquées par le gouvernement Charest, le niveau de morosité atteint des sommets. Il faut sortir le Québec de cette torpeur, se donner une vision d'avenir mobilisatrice », affirme Louis Roy. Il représente les membres du comité exécutif de la CSN au comité de pilotage qui a mis en œuvre cette grande campagne. Avec la centaine d'assemblées prévues, il s'agit, selon lui, d'une occasion unique pour les membres des syndicats CSN, pour les Québécoises et les Québécois de faire un grand brassage d'idées, un grand débat sur le Québec que nous voulons.

La région de Québec–Chaudière-Appalaches représente un microcosme de cette morosité qui a envahi le Québec. « On veut rejoindre la couche militante, bien sûr, mais surtout le membre ordinaire, celui qui a voté conservateur, adéquiste ou pour la mairesse Andrée Boucher », explique Ann Gingras, présidente du conseil central de cette région.

À bas la morosité !

« Dans Québec–Chaudière-Appalaches, il n'y a pas de cohérence, c'est chacun pour soi. On vote par dépit, en signe de protestation, parce qu'on est morose, parce qu'on n'est pas traité comme une véritable capitale nationale, parce qu'on veut des gens au pouvoir. On voit maintenant où tout ça conduit : le zoo et le centre de tri postal ont fermé leurs portes. On veut que les gens réalisent qu'ils se tirent dans les pieds en votant pour des politiciens de droite. Le défi dans la région, ce sera de rencontrer le plus de gens possible. »

L'Estrie est une autre région névralgique. C'est le château fort de Jean Charest et de plusieurs de ses ministres. Trois grands enjeux seront au cœur des assemblées, explique Jean Lacharité, président du conseil central de cette région. D'abord, il y a l'avenir des pâtes et papier, un secteur industriel malmené, qui fait vivre plusieurs localités, comme Windsor et East Angus. Autre sujet de préoccupations : les PPP et la privatisation des services de santé, alors que se profile à l'horizon le projet d'expansion du Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CHUS). « Nous voulons dire aux politiciens de la région qu'il n'est pas question qu'on privatise », de poursuivre Jean Lacharité.



Louis Roy

« Il faut sortir le Québec de cette torpeur, se donner une vision d'avenir mobilisatrice. »



Sous-traitance et bas salaires

« La sous-traitance et les bas salaires représentent également un enjeu majeur. La situation est assez catastrophique en Estrie. En 2004-2005, on a perdu 10 200 emplois manufacturiers à temps plein, qui ont été remplacés par des emplois à temps partiel mal payés dans le secteur des services. Le tout s'accompagne d'un taux de décrochage scolaire très élevé. Il est clair qu'à l'issue de cette campagne, nous allons réclamer une véritable stratégie de développement industriel et régional. »

Plusieurs autres enjeux régionaux

Dans plusieurs régions comme l'Abitibi, le Saguenay, le nord de l'Outaouais et des Laurentides, c'est l'avenir de la forêt qui est le grand sujet d'inquiétude. « La fusion entre Domtar et l'américaine Weyerhaeuser nous inquiète », affirme Angèle Bouchard, présidente du Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue-Ungava. « Dans la région, les

travailleurs sont pris en otage avec les fermetures d'usines. Avec les Américains qui deviennent propriétaires majoritaires, on craint que des fermetures temporaires ne se transforment en fermetures permanentes. »

Développement et utilisation de l'énergie sur la Côte-Nord ; développement touristique, économique et régional, avenir des jeunes et de l'enseignement supérieur en Gaspésie ; développement durable et protection de l'environnement aux Îles-de-la-Madeleine ; sous-financement et privatisation de la santé et des services publics, développement du transport collectif dans Lanaudière ; pauvreté, justice sociale, services publics et santé, environnement et éducation à Montréal ; privatisation de l'eau, mondialisation et fermetures d'usines, environnement et mégaporteries en Montérégie : les sujets de préoccupations régionales sont nombreux.

Que ce soit dans le Cœur-du-Québec ou dans le Bas-Saint-Laurent, partout, dans toutes les assemblées, une plate-forme CSN sera remise aux participantes et aux participants. Cette dernière regroupe cinq grandes thématiques portant sur le développement économique, l'emploi, le développement durable, les finances publiques et la fiscalité, les services publics et les programmes sociaux. Pour chaque thème, la CSN propose une lecture de la conjoncture, une vision progressiste de l'avenir du Québec et une plate-forme d'interpellation des partis politiques.

Plusieurs régions, comme la Montérégie, travaillent en collaboration avec d'autres organisations provenant du monde syndical, du Réseau de vigilance ou des milieux communautaire, étudiant, féministe et environnementaliste. Les fédérations de la CSN sont également impliquées de très près dans cette campagne.

« Nous croyons qu'il faut bien saisir le sens de ce que veulent faire nos gouvernements, particulièrement dans un contexte préélectoral. Trop souvent, les néolibéraux nous cachent leurs plans et ce n'est qu'après l'élection que nous réalisons qu'ils nous amènent là où nous ne voulons pas aller !, explique Louis Roy. Avec cette campagne de réflexion politique, nous faisons un premier pas qui nous conduira à dire à nos politiciens ce que nous voulons vraiment. »

Pour tout savoir sur la grande tournée de réflexion politique de la CSN, visitez le www.action.csn.qc.ca, communiquez avec le conseil central de votre région ou surveillez vos publications hebdomadaires et vos stations de radio locale.

4 ans, 1 mois et 14 jours pour obtenir une entente

par Lyle Stewart

Le 24 mai dernier, une entente de principe intervenait enfin entre le Syndicat des agents correctionnels du Canada (UCCO-SACC-CSN) et le Conseil du Trésor canadien. Pour parvenir à entériner une telle entente, il aura fallu beaucoup de patience et de détermination de la part des 6000 membres qui composent ce syndicat, car ces négociations ont duré exactement quatre ans, un mois et quatorze jours. Tout au long de celles-ci, le syndicat aura vu défilé trois gouvernements fédéraux, trois premiers ministres et trois présidents du Conseil du Trésor. L'entente porte sur les années 2002 à 2010 et s'applique dans 54 établissements pénitentiaires fédéraux de la Nouvelle-Écosse à la Colombie-Britannique.

L'attente fut longue, mais les résultats sont probants. D'ailleurs, c'est dans une proportion de 89,5 % que les agentes et les agents correctionnels fédéraux ont approuvé cette entente de principe. Rappelons que ce syndicat est pancanadien et que ce sont 54 assemblées générales locales qui se sont déroulées du 12 au 23 juin pour finalement sceller l'accord.

Au cours des quatre prochaines années, les agentes et les agents correctionnels fédéraux vont bénéficier d'une augmentation de salaire moyenne de 30 %. Comme la convention collective était échu depuis 2002, avec les augmentations rétroactives, les salaires ont bondi de plus de 20 %, le 26 juin, lors de la signature de la convention collective. De plus, avec la réduction des échelons salariaux, les travailleuses et les travailleurs atteindront plus vite le maximum de l'échelle des salaires. Par exemple, une recrue qui gagnait 34 227 \$ par année avant le 1^{er} juin 2006, gagnera 66 413 \$ en 2010.



Le 26 juin, Sylvain Martel, président national de UCCO-SACC-CSN, et madame Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe au Conseil du Trésor du Canada, procédaient à la signature de la nouvelle convention collective, qui régira les conditions de travail des 6000 agentes et agents correctionnels fédéraux, et ce, jusqu'en 2010.

photo : Michel Giroux

En outre, UCCO-SACC-CSN est le premier syndicat de la fonction publique fédérale à participer à des négociations « à deux niveaux ». En effet, des pourparlers ont eu lieu avec le Conseil du Trésor fédéral, lequel a négocié toutes les clauses pécuniaires en plus d'autres dispositions du con-

trat de travail. D'autres discussions ont impliqué le Service correctionnel du Canada (SCC). C'est la première fois que ce dernier était associé directement à la négociation. C'est un changement législatif qui permet, maintenant, la participation d'un tel organisme dans les négociations.

Par exemple, avec le SCC, le syndicat a pu négocier une disposition visant l'escorte armée de tout détenu, dit « à sécurité maximale », à l'extérieur des établissements pénitentiaires. La décision d'armer une telle escorte est maintenant automatique, alors qu'elle était laissée à la discrétion des directeurs d'établissements.

De nombreux autres gains améliorent énormément la vie professionnelle des agentes et des agents correctionnels fédéraux. Ils obtiennent entre autres une entente leur donnant droit, lors d'un congé pour accident de travail ou de maladie professionnelle, de conserver la totalité de leurs salaires et de leurs avantages sociaux. « Souvent, dans le passé, un agent blessé au cours d'une agression violente était doublement pénalisé, puisqu'il perdait une partie de ses avantages et de son revenu pendant sa convalescence », a relaté Sylvain Martel, président national de UCCO-SACC-CSN.



Derrière Michel Gauthier, de gauche à droite, Jason Godin, président de la région de l'Ontario, Doug Hayhurst, vice-président national, et Paul Harrigan, président de la région Atlantique.

Pour Michel Gauthier, négociateur pour UCCO-SACC-CSN, même si la durée de cette négociation constitue un record au sein de la fonction publique fédérale et dans sa propre carrière de négociateur — 34 ans —, il s'agit d'une des ententes les plus satisfaisantes qu'il ait négociées. « L'entente touche à presque toutes les parties de la convention collective précédente : les vacances, les horaires de travail, les sanctions disciplinaires, les congés de maladie, les primes, etc. Mais un des gains majeurs dont je suis particulièrement fier porte sur les activités syndicales. Les militantes et les militants sont l'élément vital d'un syndicat, et il leur faut du temps pour rendre leur syndicat efficace. Quand vous avez 6000 membres dans 54 sections locales, d'un bout à l'autre du pays, il est essentiel de disposer de congés pour activités syndicales qui ne sont pas soumis à la discrétion d'un directeur. »

Les relations patronales-syndicales seront, elles aussi, passablement modifiées. Les 54 établissements du SCC ne seront plus gérés comme un système de fiefs individuels. La convention comporte désormais une gamme d'articles qui impliquent le syndicat et uniformisent les conditions de travail.

« Avec cette entente, les agentes et les agents correctionnels commencent enfin à obtenir de la reconnaissance. Leur profession est dangereuse et exigeante, soutient Sylvain Martel. Depuis des années, les agents correctionnels étaient les



Sylvain Martel

parents pauvres du système judiciaire canadien. Notre syndicat a démontré que la détermination et la solidarité peuvent améliorer non seulement la situation des membres, mais aussi la sécurité de la population canadienne. »

Des améliorations au régime de retraite

Le syndicat visait l'obtention d'une hausse des revenus de retraite. Cet objectif n'a pas été atteint, malgré qu'en campagne électorale, Stephen Harper avait pris l'engagement par écrit qu'il souscrirait à de telles bonifications, une fois déménagé au 24 Sussex. Toutefois, dans les dernières heures de la négociation, le syndicat a arraché un paiement spécial de 2000 \$ par année pour chaque travailleuse ou travailleur qui prendra sa retraite durant l'application de la présente convention, et ce, pour les années 2006 à 2010.

Bien que le syndicat n'ait pas réalisé l'ensemble de ses objectifs en matière de retraite, des modifications substantielles ont tout de même été apportées à leur régime. Désormais, les agentes et les agents correctionnels fédéraux bénéficieront de la même structure de retraite que les agents de la GRC, ce qui leur

donne le droit de prendre leur retraite après 25 ans de service sans restrictions d'âge. Ces changements éliminent également la contribution supplémentaire de 1,25 % du salaire, que les agents correctionnels payent depuis 1994. Ce coût supplémentaire rendait leur contribution au régime de retraite la plus élevée dans la fonction publique fédérale. De plus, UCCO-SACC-CSN a obtenu ces modifications non seulement pour ses membres, mais également pour 4000 autres employé-es du SCC.

« Ces modifications représentent un pas dans la bonne direction, a commenté Sylvain Martel. Pendant plus de quatre ans, nos membres se sont battus pour des améliorations au fonds de pension qui tiennent compte des exigences extrêmes de cette profession. Le milieu carcéral est un milieu fort difficile. Les agentes et les agents correctionnels payent de leur santé physique et mentale afin de protéger la sécurité publique dans 54 pénitenciers fédéraux. Le gouvernement fédéral semble enfin avoir entendu notre message. Avec ces améliorations, la porte est entrouverte. Dans l'avenir, nous tenterons de l'ouvrir complètement. »

Un syndicalisme de pionniers sur la scène fédérale

La décision, en 2001, des agentes et des agents correctionnels fédéraux de former leur propre syndicat affilié à la CSN, marquait l'entrée de la centrale sur la scène de la fonction publique fédérale. « Nous sommes heureux du résultat de ces longues et difficiles négociations. La fonction publique fédérale était pour nous un terrain neuf, et nous sommes fiers que notre première expérience ait donné lieu à un succès aussi retentissant », a déclaré la présidente de la CSN, Claudette Carboneau.

Avec une toute nouvelle convention collective, UCCO-SACC-CSN



Photo: Alain Chagnon

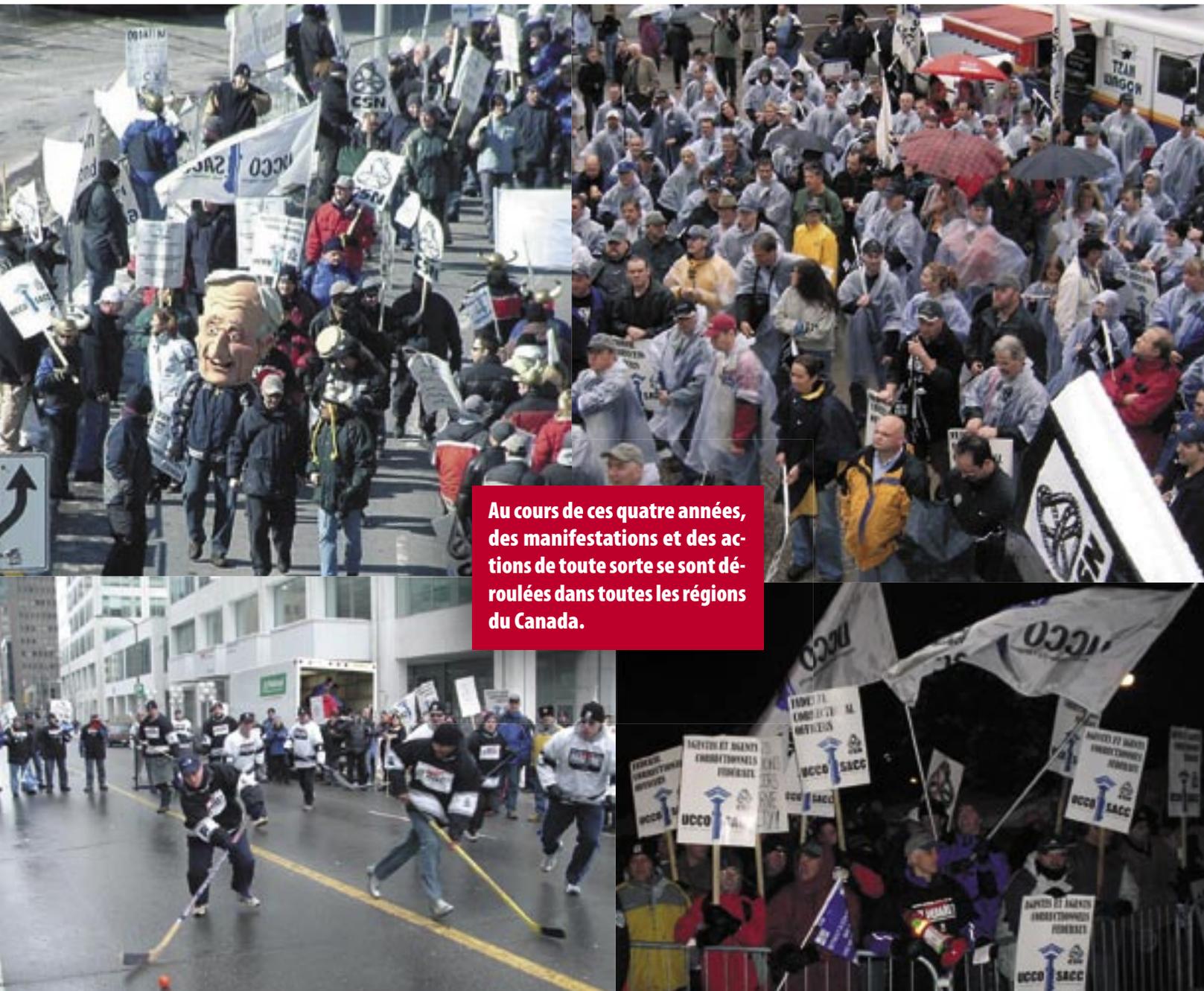
En mars 2001, à la suite du dévoilement du vote sur le changement d'allégeance syndicale, par la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Canada, confirmant la décision des agents correctionnels de quitter l'Alliance de la fonction publique du Canada pour la CSN, plusieurs d'entre eux ont célébré la victoire.

est là pour demeurer. En 2004, la présidente de la CSN livrait une allocution aux délégué-es de UCCO-

SACC-CSN réunis à Winnipeg. Elle affirmait alors que la venue de la CSN sur la scène fédérale était sous haute

surveillance à Ottawa. Pour elle, un des éléments pouvant expliquer le caractère ardu de cette négociation était l'arrivée de la CSN. Un nouveau joueur avait pris place au cœur de ces négociations, et cette nouvelle donne, constatait-elle, n'avait pas semblé plaire à l'employeur. Par ailleurs, elle réitérait aux militantes et aux militants toute l'importance qu'elle accordait à cette négociation. « Il faut forcer l'employeur à se comporter comme un employeur exemplaire. Nous tentons de briser les habitudes de l'arbitraire, de la non-négociation et de l'autorité », avait-elle renchéri.

Mission accomplie, semble-t-il.



Au cours de ces quatre années, des manifestations et des actions de toute sorte se sont déroulées dans toutes les régions du Canada.

Banc des caissières Au seuil d'une victoire ?

par Roger Deslauriers

**Les caissières d'un magasin
Provigo de Port-Cartier
pourront s'asseoir pour faire leur travail,
a finalement tranché cette semaine l'instance d'appel
de la Commission de la santé et de la sécurité du travail [...]
La décision risque d'avoir un effet d'entraînement
pour les quelque 20 000 caissières
des marchés d'alimentation du Québec
et pour les 45 000 autres caissières
du secteur des services.
(La Presse, 1^{er} mars 1991)
Quinze ans plus tard, qu'en est-il ?**

En Europe, en Amérique latine et dans plusieurs régions asiatiques, c'est assises que les caissières pianotent les prix et disposent des achats des clients. En Amérique du Nord, seules les Californiennes bénéficient du même traitement. « Je refuse de croire que les femmes d'ici, qui travaillent debout pendant des heures aux caisses des magasins, ne souffrent pas, qu'elles n'ont pas mal au dos, que leurs chevilles ne sont pas enflées quand elles rentrent le soir ou encore que les pieds ne leur font pas mal. » C'est Ann Potvin, maintenant secrétaire générale de la Fédération du commerce (CSN), qui tient ces propos. Pendant plusieurs années à l'emploi du magasin Metro de Saint-Constant, elle sait de quoi elle parle. Au début des années 90, ses camarades de travail et elle ont mené et gagné une bataille pour qu'on munisse leurs postes de travail d'un siège. Quelques mois après qu'elles l'eurent acquis, le magasin a déménagé dans une nouvelle bâtisse... sans les sièges.

Des caissières du Québec pourraient cependant, d'ici peu, profiter d'un siège de type assis-debout, un appui-fesses plutôt qu'un banc. Après de nombreuses recherches ergonomiques, les experts estiment que cette solution serait la mieux adaptée pour le genre d'organisation du travail en place dans les marchés d'alimentation nord-américains, où la caissière pro-

cède souvent elle-même à l'emballage. C'est ce que nous apprenait récemment Jocelyne Éverell, ingénieure au Service des relations du travail de la CSN.

Malheureusement, cette innovation ne s'appliquerait qu'à un nombre restreint de magasins Provigo. En fait, la chaîne, propriété de Loblaw's, ne s'engage à installer les nouveaux sièges que là où des plaintes ont été déposées devant la CSST. « Pourtant, la compagnie ontarienne tout comme ses concurrentes, IGA et Metro, investissent tous les jours dans l'aménagement de leurs nombreux magasins. Elles pourraient, dès maintenant, planifier de modifier les aires de travail de leurs caissières pour respecter les conclusions de la CSST et séviter de nouvelles plaintes. De toute évidence, ce n'est pas leur intention », d'affirmer Jocelyne Éverell. Le peu d'avancées dans ce domaine s'explique d'abord par la résistance des employeurs. La santé des travailleuses ne pèse pas lourd à côté de ce que plusieurs d'entre eux considèrent comme faisant partie de l'image de l'entreprise.

Même si les grandes bannières de l'alimentation maintiennent les freins, les actions syndicales soutenues depuis des années par le travail minutieux des experts amènent la CSN et ses syndicats au seuil d'une victoire qu'ils pourront qualifier d'historique sans être accusés d'exagérer. En 1921, à son congrès de fondation, la CSN demandait « au gouvernement de la province du Québec d'exiger que les patrons donnent un siège aux dames et aux jeunes filles employées dans les magasins pour s'en servir quand elles ne sont pas occupées ».



Depuis plus d'une décennie, des ergonomes et des experts en santé et en sécurité ont cherché, de concert avec la CSN et certains employeurs du domaine du commerce, à trouver la meilleure solution pour un banc de caissière adapté au modèle nord-américain d'organisation du travail. Ce banc représente le résultat atteint. En fait, c'est un appui-fesses, dont la base est remplie de sable, ce qui, notamment, en assure la stabilité.

Le gouvernement libéral refuse de reconnaître la proposition d'amélioration des services déposée en juin par le secteur ambulancier de la CSN.



Les paramédics veulent répondre plus vite

Photo : Clément Allard

par François Forget

Au printemps, les syndiqués du secteur ambulancier de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) ont entrepris une campagne afin de réclamer la réduction des temps de réponse lors d'appels d'urgence et proposé un projet de transformation des services dans plusieurs régions. En juin, le ministre de la Santé, Philippe Couillard, l'a rejeté, non sans les accuser de mener une opération de relations publiques dans le cadre de la négociation de leurs conditions de travail. Or une convention collective a été signée en août, pour la majorité d'entre eux, sans que le problème des temps de réponse n'ait été réglé. Le projet d'amélioration des services est toujours dans leur mire.

Le fait d'associer l'amélioration des services ambulanciers avec la négociation des conditions de travail n'est pas nouveau. En avril dernier, le maire de Granby avait tenu le même discours que le ministre Couillard lors d'une intervention de paramédics auprès des membres du conseil municipal sur les longs délais d'intervention. Or, une semaine après, monsieur le maire était victime d'un malaise nécessitant le recours à des paramédics de Waterloo, une municipalité voisine. Ces derniers affectés à des horaires de faction à la maison, plutôt que d'être dans leur véhicule ambulancier à attendre les appels sont arrivés 25 minutes plus tard. Outre l'angoisse de l'attente, il ne s'agissait heureusement que d'un malaise sans gravité. Depuis, le maire de Granby a décidé, lui aussi, de dénoncer les longs délais de réponse des paramédics.

Au moins une centaine de localités au Québec sont aux prises avec des délais d'intervention supérieurs de dix minutes à ceux normalement requis. Ils sont généralement de huit minutes dans les grands centres, de 15 minutes dans les régions urbaines et semi-urbaines et de trente minutes en région rurale.¹ Contrairement à leurs collègues des grands centres, plusieurs paramédics des régions urbaines et semi-urbaines sont en faction à la maison. Ils doivent ainsi être disponibles 24 heures sur 24 pour des périodes allant jusqu'à sept jours consécutifs. À toute heure du jour ou de la nuit, ils

¹ Urgences préhospitalières, un système à mettre en place, rapport du Comité national sur la révision des services préhospitaliers d'urgence, Québec, décembre 2000.



Une vidéo ainsi que des dizaines de milliers d'affiches, de dépliants et de nappes ont été distribués dans plusieurs régions au Québec. Des interventions faites auprès des autorités publiques et politiques de même qu'auprès des médias régionaux et locaux ont également été organisées.

doivent être fin prêts à se rendre à la caserne d'ambulances, située à environ cinq minutes de leur domicile, puis sur les lieux de l'urgence. Cela ne tient pas compte de l'état de la circulation ou du mauvais temps.

« Ironie du sort, on a souvent vu des paramédics passer devant une scène d'accident avec leur propre voiture alors qu'ils étaient en route pour aller chercher l'ambulance », commente Yves Coderre, responsable de l'information et de la mobilisation au Rassemblement des employés-techniciens-ambulanciers-paramédics du Québec (RETAQ), affilié à la FSSS-CSN. « Les délais additionnels ont des conséquences majeures aux

Dans l'ordre habituel : Marc Gagnon, paramédic, Yves Coderre, responsable syndical du RETAQ et Jean-Pierre Charbonneau, député de l'Opposition officielle, lors d'une conférence de presse le 14 juin dernier, à la suite du dépôt à l'Assemblée nationale de sept pétitions signées par plus de 25 000 signataires de diverses régions.



plans humain et médical en raison des risques accrus de mortalité, de l'augmentation de la durée d'hospitalisation et du temps de rétablissement des personnes », ajoute-t-il.

À peu de frais

Pourtant, des solutions efficaces et très peu coûteuses permettraient d'accroître aisément le niveau de services à la population, tout en réduisant les délais d'intervention de manière significative. La transformation des horaires de faction en horaires réguliers est l'une des voies privilégiée par le RETAQ et l'Association des travailleurs du préhospitalier (ATPH), également affilié à la FSSS-CSN. La proposition syndicale comporte, en plus, la mise en place d'un système de gestion des ressources ambulancières, appelé déploiement dynamique, équivalent à celui existant dans les grandes agglomérations. Cela permet à un centre d'appel d'être en contact constant avec les équipes de paramédics et de planifier continuellement leur

disponibilité et leurs déplacements en tenant compte du nombre et de la durée des interventions.

Pour l'ensemble des régions, la proposition syndicale représente un ajout net d'au plus sept millions de dollars par année pour une cinquantaine de zones visées ; une somme relativement mineure si on tient compte des bénéfices pour les populations concernées. Le ministère de la Santé et des Services sociaux, lui, parle plutôt de 60 millions de dollars pour justifier le rejet catégorique de cette proposition, comme si la demande syndicale résidait dans un accroissement du nombre de véhicules ambulanciers et du personnel paramédic. Or la proposition porte essentiellement sur la réorganisation des services préhospitaliers et la transformation des horaires de faction, comme l'on fait avec succès plusieurs municipalités au Québec depuis les dernières années (Chicoutimi, Jonquière, Victoriaville, Boucherville, Beloeil, Shawinigan, etc.).

« Ce qui étonne dans ce dossier, c'est que le ministre Couillard n'a même pas pris la peine de regarder et d'analyser notre proposition. Il l'a rejetée tout bonnement en nous accusant de confondre la négociation de nos conditions de travail avec les intérêts des populations affectées par des temps de réponse trop longs. Maintenant que la convention collective provinciale est signée, il ne peut plus se cacher derrière ce genre d'argument plutôt démagogique », constate Yves Coderre, qui a participé à une conférence de presse sur le sujet, en juin dernier, avec Jean-Pierre Charbonneau, alors porte-parole de l'opposition officielle en matière de santé. Celle-ci suivait le dépôt, à l'Assemblée nationale, d'une pétition signée par des milliers de personnes issues de diverses régions du Québec, qui réclamaient des actions concrètes et rapides pour réduire les temps de réponse.

« Quoi que l'on en dise, rien ne remplacera l'efficacité de paramédics déjà dans leur véhicule, prêts à intervenir à tout instant, plutôt que des paramédics assis à leur domicile, loin de leur caserne, à attendre un appel d'urgence », fait valoir Jeff Begley, vice-président responsable du secteur privé de la FSSS-CSN. Il rappelle qu'il était recommandé dans le rapport du Comité national sur la révision des services préhospitaliers d'urgence, en décembre 2000, de procéder à la transformation des horaires de faction en horaires de services réguliers. Constatant que la charge de travail et les horaires de faction ne favorisaient pas « le raccourcissement du temps de réaction du système [préhospitalier] », le comité proposait d'étaler la période de transformation de plusieurs horaires de travail, de juin 2001 à décembre 2005. « Or, observe Jeff Begley, il reste énormément à faire pour respecter les orientations de ce rapport. L'automne sera déterminant », conclut-il.

BIENVENUE

Plus de 1000 nouveaux syndiqué-es à la CSN

Entre le 15 avril et le 5 septembre 2006, 20 syndicats ou unités syndicales regroupant 972 employé-es ont reçu leur certificat d'accréditation confirmant leur affiliation à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ou ont voté en faveur d'une adhésion à celle-ci.

La CSN regroupe plus de 300 000 membres parmi ses syndicats affiliés.

Voici la liste des lieux de travail où de nouveaux syndiqué-es ont choisi la CSN :

- Hôtel Radisson (réception), Montréal-Laval ;
- Sucre Lanctil (raffinerie), Montréal-Laval ;
- Gestion ADC (cafétéria et entretien ménager), Baie-James ;
- Centre de la petite enfance (CPE) Le Chatelet, Outaouais ;
- CPE aux Portes du matin, Lanaudière ;
- CPE Ton ami Pipo, Laurentides ;
- CPE Palou la coccinelle, Montréal-Laval ;
- CPE Am stram gram, Montréal-Laval ;
- Centre d'accueil Les Cèdres (bureau), Montréal-Laval ;
- Indépendances 65 + (OSBL en soins familiaux et autres), Abitibi-Témiscamingue-Ungava ;

- CPE L'enfant rit, Gaspésie ;
- CPE La ribambelle du Transcontinental, Abitibi-Témiscamingue-Ungava ;
- CPE de La Pirouette, Saguenay-Lac-Saint-Jean ;
- Funérarium Raymond Paré-Les ambulances Paré (techniciens ambulanciers), Québec-Chaudière-Appalaches ;
- Services ambulanciers Porlier (techniciens ambulanciers et paramédics), Bas-Saint-Laurent ;
- Bureau coordonnateur de la garde en milieu familial, Saguenay-Lac-Saint-Jean ;
- Cogeco télévision (occasionnel-les et temporaires), Saguenay-Lac-Saint-Jean ;
- Ben Deshaies (entrepôt de produits alimentaires), Abitibi-Témiscamingue-Ungava ;
- Entretien M. Perron - Service Sani-Tri (récupération), Abitibi-Témiscamingue-Ungava ;
- Matrec (environnement), Montréal-Laval.

Michel Crête

Une étude loufoque de l'IEDM

Une étude réalisée par le très à droite Institut économique de Montréal (IEDM) démontre le plus sérieusement du monde qu'un retour à l'esclavagisme serait bénéfique pour la compétitivité de la province entière, tout en assurant un essor économique sans précédent et de meilleures conditions de travail pour les travailleurs du bas de l'échelle. « Les faits nous prouvent que les

maîtres ont toujours bien traité leurs esclaves, puisqu'ils en étaient les propriétaires ; cette préoccupation envers le bien-être des employé-es d'une entreprise n'est pas aussi forte pour un PDG, comme les employés ne lui appartiennent pas vraiment », affirme Nathalie ElBranly, auteure de l'étude.

Prônant un esclavagisme équitable, l'IEDM demande au



gouvernement de revoir les lois restrictives empêchant la propriété d'esclaves, afin de mettre en place une politique s'inspirant de la sagesse de nos ancêtres qui, malgré certains ratés dans l'application, détenaient une solution concrète à une réalité bien moderne. Une autre étude qui ne vient certainement pas augmenter la crédibilité de l'organisme !

Michelle Filteau

GRÈVES ET LOCK-OUT EN HAUSSE

Le nombre de jours de travail perdus à la suite de grèves et de lock-out en 2005 est le plus élevé depuis 15 ans. Statistique Canada estime à 4,1 millions le nombre de ces journées. Le Québec, qui a le taux de syndicalisation le plus important, a enregistré la plus forte proportion de grèves et de lock-out avec 45 %, en raison principalement de la difficile négociation dans le secteur public.

LES FEMMES SOUTIEN DU TIERS DES MÉNAGES

Les femmes sont le principal soutien de famille d'environ le tiers des ménages canadiens qui comptent sur deux revenus, révèle une nouvelle étude de Statistique Canada. En 1967, 11 % des femmes avaient un salaire supérieur à celui de leur mari. Mais en 2003, cette proportion était passée à 29 %. Dans les deux tiers des couples où la femme était le principal soutien, elle avait un revenu plus de deux fois supérieur à celui de son mari.

LÉGÈRE CROISSANCE DES TAUX DE SALAIRE

Les renouvellements de convention collective survenus en 2005 ont entraîné une hausse annuelle moyenne de 2,4 % des taux de salaire. Selon une étude publiée par le ministère du Travail, en mai dernier, il s'agit d'une légère augmentation de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2004, alors que la hausse moyenne annuelle de salaire se situait à 2,3 %.

L'EMPLOI SYNDIQUÉ EN DIMINUTION

Le taux de présence de l'emploi syndiqué a diminué au Québec, passant de 41,5 % en 1997 à 40,2 % en 2005. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la plus forte proportion d'emplois syndiqués se trouve toujours dans le secteur des services publics (79,9 %).

Michelle Filteau



Photo : Clément Allard

Vice-président de la CSN et parrain du camp Vol d'été Leucan-CSN, Roger Valois (à gauche) a révélé que depuis sa collaboration avec Leucan, c'est près de 1,3 million de dollars que des syndicats, des membres et des employé-es de la centrale syndicale ont généreusement donné à Leucan.

Leucan-CSN

Un engagement sans précédent

Du 30 juillet au 11 août, près de 450 personnes, dont 230 enfants, ont pris de vraies vacances familiales pendant le camp Vol d'été Leucan-CSN au centre de plein air Le Saisonnier, à Lac-Beauport, près de Québec. Partenaire de l'organisation sans but lucratif depuis 10 ans, la CSN œuvre à l'organisation de ce camp d'été unique qui accueille des enfants atteints de cancer provenant de toutes les régions du Québec. Leurs frères et sœurs, leurs parents et les membres des familles dont l'enfant est décédé participent également à cette activité, qui a mobilisé au moins 120 bénévoles cette année.

La directrice générale de Leucan, M^{me} Ginette Charest, a souligné la participation, la générosité et l'implication de nombreux employé-es et membres de la CSN. « Ce soutien répond à de nombreux besoins psychosociaux pour les familles. Notre association constitue un engagement social novateur hors du commun entre un syndicat et une institution caritative », a-t-elle déclaré.

C'est près de 1,3 million de dollars que des syndicats, des membres et des employé-es de la centrale syndicale ont généreusement donné à Leucan.

Michel Crête

Premières conventions collectives

MATREC À SAGUENAY

« **N**ous avons atteint nos objectifs de négociation grâce à la solidarité des membres. Nous avons raison d'être fiers des résultats. » C'est ce qu'a déclaré le président du Syndicat des employé-es de Services Matrec – Services environnementaux AES (CSN), Richard Gagné, après la signature de leur première convention collective, en août.

Le contrat de travail de trois ans de ces cinq syndiqué-es d'une usine de traitement des sols et des eaux usées de Saguenay se termine le 28 février 2009. Il prévoit un rattrapage salarial variant de 8 à 13 % la première année, des augmentations de salaire de 2,5 % pour les deux années subséquentes ainsi qu'un montant rétroactif. Les salarié-es enregistrent également des gains à plusieurs chapitres : primes de soir et de fin de semaine, droits syndicaux, régime de retraite, santé-sécurité, protection de l'emploi en cas d'introduction de changements technologiques, de recours à du personnel-cadre et à la sous-traitance.

SERVICE DE L'ESTRIE

Spécialisés dans la vente, l'entretien et la réparation d'appareils électroménagers, les 35 employé-es de Service de l'Estrie, à Sherbrooke, se sont prononcés en faveur des termes de leur premier contrat de travail, en juin dernier. La convention collective de trois ans prévoit des augmentations salariales pondérées de 2,4 % par année pour ceux qui sont au maximum de l'échelle, et supérieures à ce pourcentage pour les autres qui se situent à l'intérieur de la nouvelle grille salariale, qui comporte des avancements d'échelon tous les neuf mois. Pour certains travailleurs, cela signifie des hausses de salaire totalisant près de 20 % d'ici son échéance. Les syndiqué-es obtiennent également des clauses portant sur la santé-sécurité au travail ainsi qu'une banque de congés de maladie rémunérés. Ils voient également leurs conditions de travail bonifiées, dont les congés et les vacances.

SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES RESSOURCES DES BASQUES

Les conditions de travail des 13 sylviculteurs (FTPF-CSN) de la Société d'exploitation des ressources Des Basques, dans le Bas-Saint-Laurent, sont maintenant régies par une première convention collective de trois ans. Imposée en août à la suite d'une décision arbitrale, elle prévoit un montant rétroactif totalisant 28 000 \$ pour l'ensemble des syndiqué-es, une augmentation de salaire de 7,6 % la première année et l'IPC les deux autres. Le contrat de travail de ces bûcherons, de ces débroussailliers et de ces reboiseurs saisonniers comprend aussi des clauses garantissant le nombre de semaines travaillées annuellement et d'heures hebdomadaires. De plus, les syndiqués obtiennent la bonification des congés spéciaux et des vacances, la reconnaissance de l'ancienneté, des mesures de santé-sécurité et la formation d'un comité de relations de travail.

Ce groupe fait partie du Syndicat national de la sylviculture (SNS-FTPF-CSN). Fondé en 1999, il regroupe 800 membres. À ce jour, il a conclu 18 conventions collectives.

Michel Crête



Photo : PC

Dans une maison privée, une femme apprend l'alphabet à d'autres. Sous le régime taliban, les femmes n'avaient pas droit à l'éducation. Aujourd'hui encore, la situation reste précaire.

Campagne de soutien à l'éducation pour les femmes et les jeunes filles en Afghanistan

Profitant de la tenue du 27^e Congrès de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec, à Saguenay, Caroline Senneville, secrétaire générale de la FNEEQ-CSN, et Jeannine Girard, présidente du Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean, ont officiellement lancé une campagne visant à recueillir des fonds pour l'éducation des femmes et des jeunes filles en Afghanistan. Faisant suite à une campagne mise sur pied par la CSN en 2002, cette nouvelle phase vise à assurer la pérennité du fonctionnement des classes qui ont été ouvertes grâce au financement déjà récolté par la CSN.

Près de quatre ans après la fin de la guerre et du régime des talibans en Afghanistan, la situation reste précaire. Même si en principe les femmes et les filles ont retrouvé le droit de fréquenter l'école, elles font face à de nombreuses difficultés. Les infrastructures, particulièrement à l'extérieur de la capitale, les outils de base, tel que le matériel pédagogique, font cruellement défaut. En outre, l'État n'a pas les moyens de payer les salaires du personnel. En mars dernier, le journal *Le Monde* rapportait que près de la moitié des petites Afghanes n'allaient pas à l'école primaire, en partie parce que leurs parents craignaient pour leur sécurité.

Cette campagne, d'une année, culminera avec le congrès du conseil central qui aura lieu au printemps prochain. Les sommes accumulées transiteront par l'organisation non gouvernementale Droits et Démocratie, qui mène des projets de solidarité dans ce pays comme dans bien d'autres.

Les sommes recueillies serviront entre autres à l'achat de matériel pédagogique ainsi qu'à verser un salaire au personnel enseignant. Par l'achat d'un objet de solidarité, au coût de 2 \$, les syndiqués de la FNEEQ et de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean sont donc appelés à contribuer au maintien et au développement de la scolarisation des femmes et des filles en Afghanistan.

France Désaulniers

Crise forestière Les régions durement touchées

La crise dans le secteur forestier mobilise les régions du Québec affectées par près de 7000 mises à pied depuis trois ans, dont plus de 1000 au sein de la FTPF, depuis le début de l'été.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt (FTPF-CSN) a appelé à la mobilisation dans les régions touchées, soit Lanaudière (Saint-Michel-des-Saints) avec 224 mises à pied, l'Abitibi-Témiscamingue-Ungava (Lebel-sur-Quévillon, Val-d'Or, Béarn) avec 324 mises à pied, le Saguenay (Jonquière) avec 72 mises à pied, la Haute-Mauricie (La Tuque) avec 62 mises à pied, l'Outaouais (Grand-Remous) avec 89 mises à pied, la Côte-Nord (Longue-Rive) avec 44 mises à pied.

Des manifestations, sous diverses formes, ont été organisées dans ces régions à compter de la fin du mois d'août afin de revendiquer des mesures gouvernementales qui assureraient notamment l'approvisionnement en matières premières des usines affectées, des programmes d'aide aux travailleurs mis à pied, des programmes de formation en vue de réorienter la main-d'œuvre, et l'ouverture d'un dialogue entre les instances gouvernementales et la CSN.

Ce dernier appel a été entendu. En effet, le 13 septembre, le ministre des Ressources naturelles et de la Faune, Pierre Corbeil, et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Michelle Courchesne, ont rencontré la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, et le président de la FTPF, Sylvain Parent. Ils ont pris acte des demandes syndicales et feront un suivi auprès de la CSN et de la FTPF.

Enfin, la Faculté de foresterie et de géomatique de l'Université Laval de Québec tiendra, en février 2007, un sommet sur l'avenir du secteur forestier. La FTPF avait souhaité une telle initiative et y prendra une part active.

Yvan Sinotte

MCE Conseils fêtera bientôt ses 20 ans

En 1987, à l'initiative de la CSN, une nouvelle organisation de trois employés, MCE Conseils, se donnait pour mission d'assister les syndicats dans la négociation de conventions collectives. « C'était une expérience à valider : la jonction d'une profession, la comptabilité, avec un mouvement social, le syndicalisme », expose Claude Dorion, aujourd'hui directeur général de ladite expérience, maintes fois validée.



À la tête de MCE Conseils depuis 1998, Claude Dorion a relevé ses manches dès le jour un, en 1987, à titre de responsable des études de marché. Il dirige aujourd'hui une quinzaine de salarié-es qui réalisent plus de 100 mandats de consultation par année, en lien avec plus de 10 000 emplois. Petit bilan de deux décennies bien remplies.

« Le défi, au départ, c'était d'obtenir des employeurs l'accès à leurs états financiers, se souvient Claude Dorion. Maintenant, ce sont des choses qui se font plus couramment, mais en 1987, c'était assez nouveau. Évidemment, c'étaient les entreprises dans les pires situations qui acceptaient d'ouvrir leurs livres, alors que celles qui généraient des excédents étaient plus discrètes. »

Dans le cas d'une entreprise menacée de fermeture, MCE Conseils offre un appui à l'élaboration d'un plan de relance paritaire. L'organisme peut aussi soutenir la création d'une coopérative. Claude Dorion se dit particulièrement fier de deux réussites : la relance de la radio M105 (CFXM-FM 104,9), à Granby, par ses salarié-es, et, toujours en région, la réforme du secteur ambulancier en coopératives.



Photo : Michael Giroux

Claude Dorion

À compter de 1990, c'est l'ouverture à l'international. En collaboration avec des partenaires comme l'ACDI et OXFAM, MCE Conseils a offert son expertise à des travailleuses et des travailleurs d'une vingtaine de pays. D'abord en Afrique noire francophone, puis en Amérique du Sud.

MCE Conseils s'est naturellement allié à la Caisse d'économie solidaire, puis, à compter de 1996, à Fondation et aux autres partenaires de ce qui sera plus tard appelé le Carrefour financier solidaire.

L'année 1996 est d'ailleurs une date charnière. « Avec le Sommet sur l'économie et l'emploi et la création du Chantier de l'économie sociale, notre expérience coopérative nous a positionnés de façon stratégique pour offrir des services conseils au mouvement de l'économie sociale », explique Claude Dorion.

« Depuis cette période, le poids relatif de la CSN dans les activités de MCE Conseils est moins grand, spécifie le directeur général. La CSN fait davantage appel à nos services chaque année, mais il y a eu aussi une énorme croissance de nos activités dans des entreprises non syndiquées ayant des valeurs convergentes avec la CSN, que ce soit en coopération internationale, en développement de coopératives ou d'entreprises d'économie sociale. »

Lorsqu'on demande à Claude Dorion de citer les plus importants changements des 20 dernières années, il cite d'emblée l'amélioration des relations de travail. « Il y a au Québec une reconnaissance beaucoup plus grande du caractère logique et efficace d'avoir une négociation collective que l'on dit plus raisonnée, avec un partage des faits entre les parties, pour qu'on se concentre sur les vrais problèmes plutôt que sur les soupçons. Nous avons maintenant beaucoup moins de difficulté à avoir accès aux informations financières des entreprises. »

De plus, « il est plus facile pour nous de financer un bon projet, que ce l'était en 1987, parce que les outils de la CSN se sont multipliés : Fondation, Filaction, etc. Des programmes gouvernementaux ont été créés en appui au développement des coopératives et le milieu de l'économie sociale lui-même s'est donné des structures de financement. En 1987, il était possible que nous n'arrivions pas à financer un bon projet, un projet viable », se remémore Claude Dorion.

Un petit événement commémoratif aura probablement lieu en février 2007 au Carrefour financier solidaire. En soufflant ses 20 bougies, MCE Conseils entrera dans l'âge adulte.

Jean-Sébastien Marsan

L'histoire en capsule

Des œuvres d'une dizaine de caricaturistes ayant illustré les diverses publications régulières de la CSN, au cours des 50 dernières années, ont été exposées à l'édifice du Carrefour financier solidaire à l'occasion des Journées de la culture, fin septembre. Et cette exposition ne s'arrêtera pas là, puisqu'une tournée des régions du Québec est planifiée.



De La Palme et Hudon, dans les années 50, jusqu'à Garnotte et Boris, ces dernières années, plusieurs des meilleurs caricaturistes québécois ont conçu ces capsules de l'histoire, produits de cet art associant dessin, message éditorial et humour, pour souligner des épisodes souvent mouvementés de l'évolution syndicale et sociale du Québec.

L'époque de Duplessis et sa sortie vers la Révolution tranquille se conjuguent, en une trentaine de dessins, avec le Québec contemporain. En ressort, toutefois, une constante : les embûches que s'ingénient à placer sur le chemin des travailleuses et des travailleurs les gouvernements successifs, dont les politiques privilégient l'univers financier, comme si les milieux de travail, et leur main-d'œuvre, ne constituaient pas un rouage essentiel du moteur économique d'un pays.

Cette exposition a été réalisée grâce au concours du galeriste Éric Devlin. Elle réunit, outre les caricaturistes déjà nommés, les Girerd, Lavail, Phaneuf, Dupras, Berthio, et Pier qui ont été

publiés dans *Le Travail*, *Nouvelles CSN*, *Perspectives CSN* et le *WebdoInfo*. La collection de la CSN compte quelques centaines de caricatures. Des contacts sont présentement en cours avec diverses maisons de la culture et salles d'exposition aux quatre coins

du Québec afin de donner à cette exposition la plus large diffusion possible.

La CSN est étroitement associée aux Journées de la culture depuis leur début, il y a 10 ans. Cette manifestation vise à démocratiser l'accès à la culture par la tenue d'un

millier d'événements gratuits dans tout le Québec. Elle s'est déroulée cette année du 29 septembre au 1^{er} octobre sous la présidence d'honneur de la musicienne Mélissa Auf der Maur et du comédien André Robitaille.

Yvan Sinotte

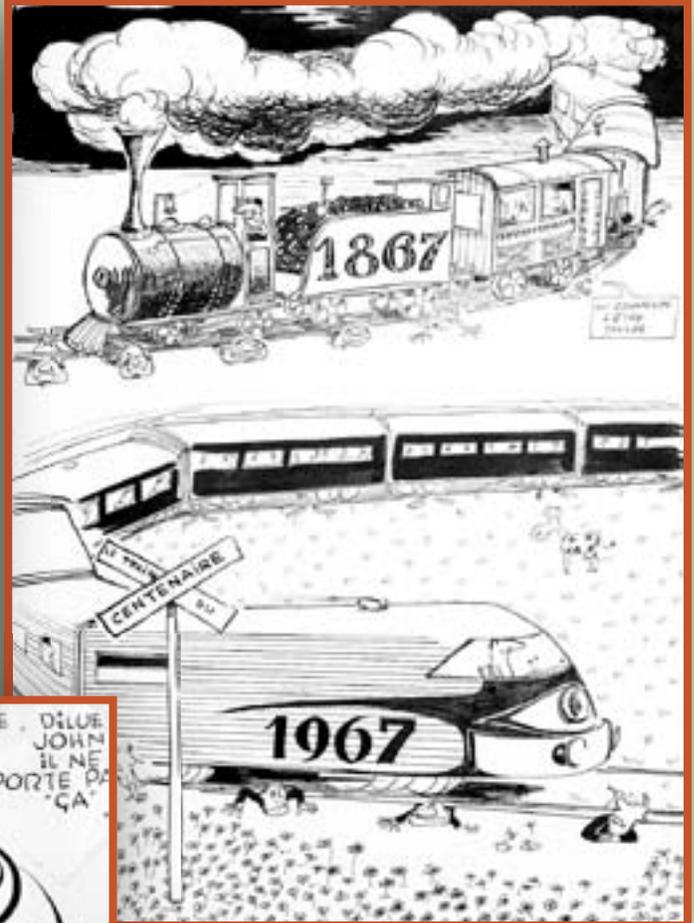


Boris
2000 : lors du décès de Marcel Pepin.



Normand Hudon
1962 : le leader créditiste Réal Caouette, affirmant que le pays était au bord du précipice, invitait la population à faire un pas en avant.

Garnotte
 1996 :
 Jean-Marie Le Pen,
 connu pour ses sorties
 à caractère raciste,
 était candidat
 à la présidence
 française.



Gierd
 1967 : centenaire
 de la Confédération
 canadienne.



La Palme
 1954 : débats autour
 d'une réforme
 du Code du travail
 sous le gouvernement
 de Jean Lesage.



Berthio
 1982 : les discussions constitutionnelles occupaient
 les travaux parlementaires
 à Québec.



Phaneuf
 Fin des années 70 :
 une énième réforme
 dans le monde
 de l'éducation.

Bolivie

La pression monte

La pression monte déjà pour le nouveau gouvernement bolivien du président socialiste Evo Morales, élu en décembre dernier pour répondre aux grandes attentes de la majorité indigène du pays. Dès son élection, il n'a pas tardé à lancer la nouvelle ère bolivienne. En juin, le gouvernement Morales annonçait la mise en place d'une première étape d'une vaste réforme agraire. Quelque 9600 milles carrés des grandes propriétés rurales ont été redistribués aux pauvres communautés autochtones. Éventuellement, ce sont plus de 77 000 milles carrés de terres – 20 % du pays – qui seraient visés par cette réforme.

Dans un pays où une poignée de familles blanches et ultra-riches – les latifundistes – détiennent 90 % des terres arables, c'est un acte révolutionnaire. D'autant plus que cette réforme s'effectue tout juste après la nationalisation de l'industrie des hydrocarbures. Pour Oscar Olivera, cependant, la réforme agraire sera beaucoup plus compliquée à mener que la nationalisation des hydrocarbures. Monsieur Olivera est le secrétaire exécutif de la *Federación de Trabajadores Fabriles* (Fédération des travailleurs manufacturiers) et porte-parole pour la *Escuela del Pueblo Primero de Mayo*, une école de syndicalisme. En visite à la CSN, le 7 juin dernier, M. Olivera a expliqué, en entrevue, que les forces de droite de son pays sont en furie contre la réforme agraire. « La terre est le lieu de la richesse bolivienne. Il y aura des conséquences. Je crains des affrontements. »



Oscar Olivera,
secrétaire exécutif de la *Federación de Trabajadores Fabriles*,
en visite à la CSN, le 7 juin dernier

Oscar Olivera est un vétéran des luttes pour contrer la privatisation de l'eau et des hydrocarbures. Depuis la fin de la dictature en 1982, et l'établissement d'une démocratie restreinte, la Bolivie a servi de laboratoire aux néolibéraux. Lors de la privatisation des ressources naturelles, dont l'eau, on a assisté à un grand solde au profit des entreprises transnationales. Par exemple, les réserves d'hydrocarbures, dont la valeur était évaluée à 250 milliards de dollars américains, ont été vendues à des corporations étrangères pour seulement trois milliards de dollars.

Solidarité internationale

Bien qu'Oscar Olivera soit optimiste et croit que désormais la Bolivie servira plutôt de laboratoire pour instaurer une réelle démocratie, il éprouve certaines craintes. Il appréhende notamment qu'au plan international les forces de droite agissent pour freiner, voire renverser les gains progressistes obtenus dans son pays ainsi que dans plusieurs autres pays d'Amérique latine au cours des dernières années. C'est pour cette raison qu'il est venu à Montréal. Il veut renforcer la solidarité entre son organisation et des

organisations canadiennes ; il croit que la solidarité internationale est une arme privilégiée pour la défense de son pays. « Parce qu'historiquement le pouvoir politique bolivien s'appuie sur les grands propriétaires terriens, explique-t-il, les latifundistes vont aller jusqu'au bout pour stopper les réformes du gouvernement Morales. »

Guerre civile en vue

« Déjà, les latifundistes commencent à organiser de soi-disant groupes d'autodéfense, indique M. Olivera. Des milices paramilitaires de l'extrême droite, actives en Colombie, ont été engagées pour former et mener ces groupes. Et, du côté autochtone, l'organisation de groupes armés est également bien développée. Tout ça mène à une perspective de guerre civile. La Bolivie est à l'aube de changements majeurs. Les latifundistes et les autres puissances de droite veulent empêcher ces changements.

« Par ailleurs, la réalité est complexe. Il nous faut également garder notre indépendance face au gouvernement Morales, poursuit M. Olivera. Le devoir des mouvements sociaux et syndicaux est de défendre leurs gains et le processus démocratique que le peuple a entrepris, notamment en cherchant à éliminer les inégalités constitutionnelles. Si nous constatons que le gouvernement dévie de cette position, nous devons exercer des pressions pour que les réformes suivent leur cours. »

Lyle Stewart

Enquête sur la littéracie¹

Le Québec en queue de peloton des provinces canadiennes

La capacité de lire avec aisance est au cœur de notre société, dite du savoir. C'est aussi un moyen précieux d'épanouissement pour les individus. Or la publication, au mois de mai dernier, par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) des résultats de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) nous montre un visage peu connu de la société québécoise. On y apprend que 55 % des personnes de 16 ans et plus éprouvent des difficultés de lecture. Pour l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA), l'ampleur de cette situation nécessite un plan d'urgence.

La faible littéracie au Québec : une réalité inconnue

Les résultats de cette enquête pour le Québec mettent à jour un défi colossal : 55 % des Québécois et des Québécoises de 16 ans et plus se sont classés aux deux niveaux les plus faibles de l'échelle de littéracie, soit des niveaux où les compétences sont jugées insuffisantes pour fonctionner dans notre monde comptant fortement sur l'écrit. C'est plus de 3,2 millions de nos concitoyens et

de nos concitoyennes. Une autre donnée devrait être source d'inquiétude : les compétences en lecture de 45 % des personnes occupant un emploi sont insuffisantes, selon la mesure de l'EIACA.

Par ailleurs, comparée aux résultats de 1994, date de la première enquête internationale sur la littéracie, la situation du Québec n'a pratiquement pas changé. Ainsi, la part des personnes de 16 à 65 ans ayant démontré de faibles capacités de lecture, soit les personnes se situant aux niveaux 1 et 2 de l'échelle de littéracie, est restée fixe à 48 % entre 1994 et 2003. On remarque toutefois une baisse du pourcentage des personnes se classant au niveau le plus faible, soit le niveau 1, et une hausse du nombre de celles se classant au niveau 2. Un tel portrait place le Québec en queue de peloton des provinces canadiennes.

Sans que l'on puisse s'expliquer pourquoi, tableau après tableau, le rapport de l'ISQ focalise sur les données concernant les trois niveaux les plus élevés de l'EIACA, masquant du coup les chiffres touchant aux problèmes de lecture des Québécoises et des Québécois. Encore plus décevant, réagissant à la publication de l'EIACA, le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

n'a fait aucune mention de ces 3,2 millions de Québécois qui vivent des difficultés de lecture. Comment pourrions-nous répondre à ces besoins de développement des compétences en lecture si nos décideurs ne sont même pas capables de les reconnaître ?

Un plan d'urgence est nécessaire

Pour l'ICEA, il ne fait pas de doute qu'un plan d'urgence est nécessaire. L'État, la société civile et les entreprises doivent mettre l'épaule à la roue pour offrir aux 55 % de la population du Québec éprouvant des difficultés de lecture des possibilités réelles de maîtriser la lecture. Il existe partout au Québec des initiatives originales et gagnantes qui offrent aux individus des possibilités de développer leur capacité de lecture. Il s'agit de les faire connaître, de les mettre en action partout au Québec, dans les lieux de formation, bien sûr, mais aussi dans les milieux de travail, et de les reconnaître. Ce plan d'urgence doit s'appuyer sur ces initiatives, mais il faut faire plus et se regrouper pour faire face collectivement à ce qui doit devenir une priorité nationale.

Quarante ans après le rapport Parent, le Québec fait toujours face



Photo : Alain Chagnon

Daniel Baril est chargé de projet aux politiques en éducation à l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA). Dans le cadre de ses fonctions, il a assuré un suivi de la situation de l'éducation et de la formation des adultes au Québec.

à des défis de base en éducation. Les ignorer n'apportera rien. Se préoccuper de la réussite scolaire de la jeune génération est crucial, et viser le développement de l'enseignement supérieur est stratégique. Mais donner la chance à 3,2 millions de personnes de savoir pleinement lire est essentiel, c'est tout simplement une question d'égalité des chances et de justice sociale.

¹ Littéracie : Ensemble des connaissances en lecture et en écriture permettant à une personne d'être fonctionnelle en société.

Perspectives CSN

Perspectives CSN est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux.

514 598-2131

Publié quatre fois par année, il est tiré à 27 000 exemplaires et distribué gratuitement à tous les syndicats de la CSN.

Direction de l'information
Michelle Filteau

Coordination
Jacqueline Rodrigue
jacqueline.rodrigue@csn.qc.ca

Adjointe à la coordination
Lyne Beaulieu

Rédaction
Daniel Baril, Michel Crête, France Désaulniers, Roger Deslauriers, Michelle Filteau, François Forget, Louis-Serge Houle, Jean-Sébastien Marsan, Denise Proulx, Jacqueline Rodrigue, Yvan Sinotte, Lyle Stewart

Correction d'épreuves
Lyne Beaulieu

Conception graphique
Jean Gladu

Soutien technique
Carole Archambault

Photographie
Clément Allard, Alain Chagnon, Michel Giroux, PC, Hélène Rochon

Caricature
Boris

Impression
Les syndiqué-es CSN de l'imprimerie Impart-Litho

Distribution
Module de distribution de la CSN

Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus

514 598-2233

ISSN : 1705-6527

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2006

Dépôt légal - Bibliothèque et archives Canada, 2006

Envoi de poste publication n° de convention : 40064900

Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : CSN, 1601, avenue De Lorimier Montréal (Québec) H2K 4M5

