

# le travail

automne 1979  
volume 54  
numéro 5



la loi 17:  
la police  
dans l'usine,  
dans l'hôpital



## le recours collectif à St-Charles-Borromée **AU SERVICE DE QUI?**

Nouvelle tactique pour réduire les travailleurs au silence: le comité des bénéficiaires de l'hôpital St-Charles-Borromée a obtenu la permission du juge Mathieu de la Cour supérieure d'intenter un recours collectif contre le syndicat des travailleurs de cet hôpital. La poursuite ainsi permise s'élève à \$400,000.

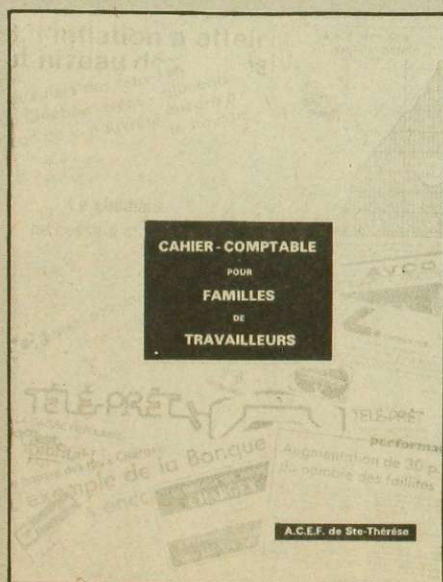
### **Pourquoi les patients poursuivent-ils les employés?**

La raison, c'est un débrayage le 18 octobre 1978, un 24 heures, avec services essentiels, parce que l'administration avait omis de faire 13 remplacements sur une période de deux semaines. Ce débrayage était d'ailleurs justifié puisqu'après la situation s'est améliorée. Pour le plus grand bien des employés, certes, mais aussi des patients.

Alors pourquoi poursuivre les travailleurs plutôt que l'administration qui est la seule responsable de cette situation de dégradation dans les hôpitaux? Parce que le comité des bénéficiaires, avec son président provincial Claude Brunet, est utilisé par le gouvernement et les administrations d'hôpitaux pour monter la population contre les travailleurs d'hôpitaux présente-



ment en négociations. Ce comité, c'est un outil idéal pour masquer les véritables responsabilités dans la dégradation des soins aux patients. Enfin, pour montrer où sont les intérêts de ce comité, disons que leur journal est imprimé gratuitement par Péladeau du **Journal de Montréal** et que le président d'honneur de la campagne de financement est Roger Lemelin, de **La Presse**.



L'association coopérative d'économie familiale de Ste-Thérèse vient de publier un **cahier comptable pour les familles de travailleurs** dans le cadre de sa campagne de lutte pour le droit de vivre sans s'endetter. L'ACEF de Ste-Thérèse est cependant consciente qu'il ne s'agit pas là du moyen numéro un pour éviter l'endettement mais d'un moyen utile dans les circonstances actuelles. Demeurent prioritaires la lutte contre la publicité, pour des produits durables, contre le crédit et surtout pour de meilleurs salaires. Coût: \$2.25 l'unité (frais postaux inclus).

**ACEF de Ste-Thérèse**  
30a, rue Turgeon, Ste-Thérèse -  
Tél.: 430-2228

# premier syndicat de l'empire à Shawinigan

## PERSONNE NE FAIT ÇA COMME McDONALD'S

Personne ne fait ça comme McDonald's. Vous connaissez la chanson? On la joue à tous les postes de radio et de télévision. Et Big Mac un ici. Et l'oeuf McMuffin par là. Et swinguez les hamburgers dans l'fond de l'estomac. Plouf!

Jamais une campagne de publicité n'a eu un slogan aussi prêt de la vérité.

Mais commençons par le commencement. Un peu d'hamburgerologie. Le premier restaurant McDonald's ouvre ses portes en 1955 à Des Plaines, Illinois. Deux ans plus tard, il y en a 200. Dix ans plus tard commence l'aventure canadienne de McDonald's.

Aujourd'hui, il existe quelque 5,300 restaurants McDonald's dans 27 pays, dont 66 au Québec. Vous voyez, les affaires vont très bien pour le grand patron, Ray Kroc, connu aussi dans les pages de sport des grands journaux comme propriétaire des Padres de San Diego, dans la ligue de baseball des Expos.

C'est bien connu. Il n'y a rien de plus payant qu'un McDonald's. C'est un investissement en or. Des travailleurs au salaire minimum... de quoi bien garnir les poches des concessionnaires et de Mister Kroc. Et pas de syndicats. Du moins pas de syndicat jusqu'au 16 août dernier. Ce jour-là, il s'est passé quelque chose de pas ordinaire dans l'empire McDonald's: les travailleurs de la succursale de Shawinigan ont décidé de se syndiquer.

Mais avant d'arriver dans le cœur du sujet, continuons notre petit cours d'hamburgerologie, de façon à mieux comprendre ce que c'est qu'un McDonald's. Si ça ressemble à un restaurant, il ne faudrait pas oublier que c'est aussi le maillon d'une multinationale qui est établie partout dans le monde. Une multinationale, les travailleurs ont depuis longtemps appris ce que c'est, et ce que ça pouvait faire.

McDonald's engage surtout des jeunes, des étudiants, la main-d'oeuvre "à meilleur marché". Au salaire minimum. McDonald's engage aussi des moins de 18 ans, qu'elle paie en bas du salaire minimum. La loi, dans sa grande sagesse, prévoit qu'on peut exploiter davantage les mineurs que les majeurs.



McDonald's a prévu à l'intérieur de ses restaurants un système hiérarchique vertical où l'employé peut devenir chef d'équipe, swing, assistant et, suprême promotion, gérant.

C'est ainsi que lorsque le restaurant McDonald's de Shawinigan a ouvert ses portes, un jeune swing de Montréal, du nom d'Yvon Parmentier, a décidé d'aller tenter sa chance dans la Mauricie. Après avoir vendu sa salade au concessionnaire local, il accéda à la gérance.

D'avril à août 1979, les jeunes travailleurs du McDonald's de Shawinigan ont subi les affres du "système Parmentier": promesses d'augmentation non tenues, système de délation, congédiements, etc.

Jusqu'au 16 août 1979. Ce jour-là, ils se sont fâchés. À 10h30 du matin, tous les employés présents sont sortis du restaurant et ont commencé à faire signer une pétition qui exi-

geait le congédiement d'Yvon Parmentier, l'ex-swing devenu gérant, et le réengagement de deux assistants par le même Parmentier. Les clients ont donné leur accord et sont partis manger ailleurs, ce matin-là.

La même journée, l'idée de former un syndicat a fait boule de neige et la majorité des travailleurs ont signé une carte d'adhésion à la CSN. Un geste spontané.

"Si on en avait parlé avant, il n'y aurait pas eu de syndicat, et la majorité des employés ne seraient plus là", de dire les nouveaux syndiqués. Parce que dans un McDonald's, prononcer le mot syndicat ou le verbe se syndiquer est susceptible d'amener un congédiement. C'est donc sur le trottoir en face du restaurant que tout ça s'est passé, en l'espace de quelques heures. Les travailleurs ont obtenu ce qu'ils exigeaient. Le lendemain matin, tout le monde était à son poste, sauf Yvon Parmentier, qui a repris le chemin de Montréal."

Les travailleurs ont avant tout voulu se protéger contre le "système Parmentier". Ils ont aussi voulu améliorer leurs conditions, assurer leur emploi, pouvoir se défendre, avoir le droit de parole. "Quand tu es syndiqué, de dire l'un d'eux, tu parles à égalité. Si tu l'es pas, on te dit c'est moi le boss, dehors!"

Depuis le 16 août, des cadres de l'extérieur sont continuellement présents. Onze "diplômés" de l'hamburgerologie se sont succédés, y compris deux avocats, le directeur du personnel de l'Est du Canada et un spécialiste de Chicago. Aujourd'hui, au lieu d'un gérant, il y en a trois... trois gérants de Montréal venus aider le petit frère de Shawinigan. Parce que McDonald's, c'est une famille...

Quant au concessionnaire, Peter Vasil, il a expliqué que ce n'était pas bon un syndicat fort et il leur a suggéré de faire un syndicat de boutique. Les travailleurs ont dit non. Ils préfèrent la CSN et ils attendent leur accréditation.

A bien y penser, c'est vrai: personne ne fait ça comme McDonald's.

# négociations dans le public et le parapublic

## C'EST LE TEMPS DE L'ACTION

Pour forcer le gouvernement à négocier sérieusement, le front commun FTQ-CEQ-CSN, qui avait obtenu du ministre Parizeau la tenue de trois semaines de négociations intensives, recommandait à ses 200,000 membres, le 24 septembre dernier, la tenue de deux journées de grève en octobre.

Le conseil de coordination du front commun, dans le bilan qu'il dressait de ces négociations, nous disait que depuis le 6 septembre, aucun progrès significatif n'est intervenu, à aucune des tables. Malgré l'intensification des négociations, le gouvernement n'offre rien de sérieux; il va même jusqu'à vouloir couper notre pouvoir d'avant, il ne reconnaît pas les droits parentaux. Le Front Commun réaffirme sa volonté d'en finir cet automne et invite le gouvernement à faire preuve de bonne volonté. Il tentera de maintenir l'intensité des négociations pour en tirer un meilleur bilan à la fin d'octobre.

Le front commun a décidé de recommander à ses membres de "réchauffer" les négociations parce que la phase "froide" qui se termine n'est pas positive. Après le 24 septembre, les militants des centrales ont entrepris de visiter les assemblées générales pour informer les membres de l'état des négociations et des moyens à prendre pour régler avant janvier, recommandation qui vient des coordonnateurs et qui a été entérinée par les instances concernées des trois centrales. Parallèlement, les comités de négociation tentent de trouver des avenues de règlement. Aux tables sectorielles, on essaie d'amener les patrons à discuter de sécurité d'emploi, des droits de grief et d'arbitrage, de la charge et des heures de travail, de sécurité-santé.

### Les droits parentaux: une priorité

Pendant que le sous-comité de la table centrale discute des salaires, la partie syndicale a amené la question des droits parentaux



à la table centrale. Jusqu'à maintenant, on a répondu NON aux revendications des congés de paternité, d'adoption, de responsabilité parentale et de garderies. Pour les congés-maternité, le front commun exige 20 semaines au régime salarial normal et le gouvernement en offre 18; 15 semaines payées par l'assurance-chômage

et trois au même taux, payées au retour au travail, aux femmes qui ont droit au chômage et qui ont un an d'ancienneté. A ce sujet, le Front commun se servira des déclarations de la ministre Payette qui est chargée de charmer l'électorat, en période pré-référendaire, par des déclarations fracassantes sur la condition féminine.

**Pour Parminou, le théâtre, c'est une manière de parler au monde. Avec des clowns ou des personnages de tous les jours, avec de la musique, les gens de Parminou se promènent présentement à travers le Québec avec deux pièces de théâtre qui sont disponibles à tous les groupes syndicaux.**

*ô travail  
une comédie politique  
que sur le travail  
créée avec l'aide d'un  
groupe de travail de  
Victorville - mettant  
aux prises les clowns  
blancs et les  
rouges*

### UN MOMENT DE CONGÉ

mini-spectacle créé en collaboration avec le comité de la condition féminine CSN. Reprend les revendications du



front commun CSN-CEQ-FTQ sur les droits parentaux.

Partout au Québec, pour rejoindre le Parminou, contactez Nelson Cérat au CCNSP: (514) 286-2237.

Depuis la publication hebdomadaire de **nouvelles-csn**, qui vient de fêter sa première année, la formule du journal **Le Travail** était inadaptée. En fait, tel qu'il était conçu, à savoir un journal de nouvelles du mouvement, il se trouvait à dédoubler **nouvelles-csn** et il est clair que ce rôle est beaucoup mieux rempli par l'hebdomadaire. A compter de ce numéro-ci, donc, **Le Travail** se transforme de journal de nouvelles en magazine et cette transformation s'expérimentera sur plusieurs numéros. Dans chaque numéro, nous tenterons donc de couvrir un ou deux domaines importantes dans la vie du mouvement, des travailleurs.

Toutes suggestions sont les bienvenues.



# sommaire



## face à la loi 17

La CSN s'oppose farouchement au projet de loi gouvernemental sur la sécurité-santé. Pour notre mouvement, il s'agit présentement d'un recul face aux conventions négociées par de nombreux syndicats et un moyen mis de l'avant par le gouvernement et le patronat pour freiner les luttes sur la santé et la sécurité au travail.

pages 6-19

## dans le mouvement

A la CSN, nous avons le don des grandes premières: les employé-ées du McDonald's de Shawinigan viennent de fonder le premier syndicat de la chaîne en Amérique du Nord, peut-être au monde. Un syndicat CSN fait face à un recours collectif à l'hôpital St-Charles-Borromée.

pages 2-4 et 22-23

## nos luttes

Victoires à Uniroyal et Nacan, la prison pour six travailleurs dans le Bas St-Laurent, l'analyse du conflit chez Pepsi, à St-Hyacinthe ainsi que des nouvelles sur les séances de la commission de police au sujet du rôle de la police à la Commonwealth Plywood.

pages 20-21

**Le Travail** est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Publié périodiquement, son rôle est de diffuser à travers le mouvement les politiques mises de l'avant par les différentes instances de la centrale.

**direction:** Michel Rioux, du service de l'information de la CSN

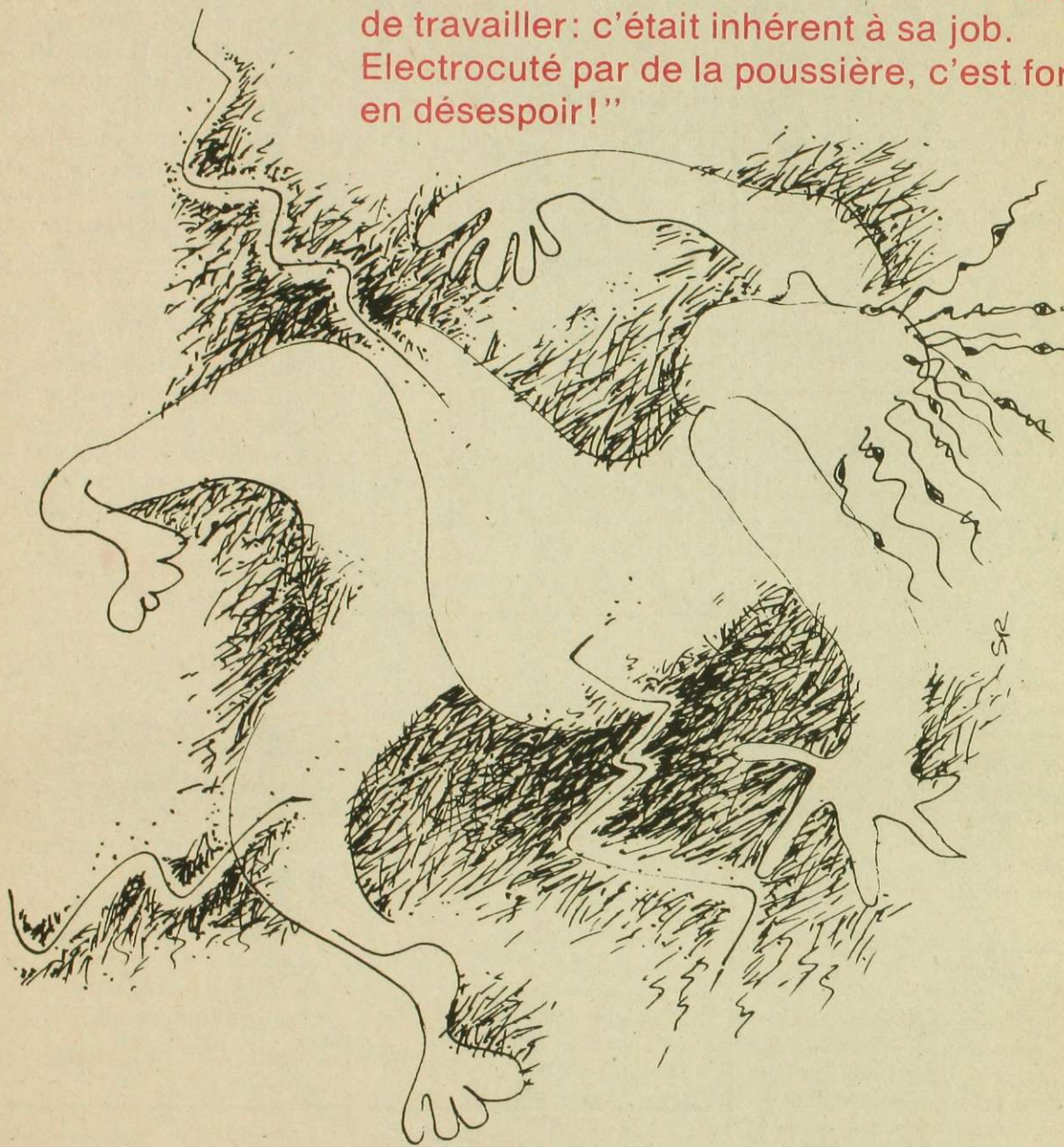
**responsable:** Jacques Gauthier

**rédaction:** Jacques Gauthier, Hrnri Jalbert, Martin Viau

**photographie:** Pierre Gauvin-Evrard, Jean-Claude Champagne

**illustrations:** Sylvie Roche

“A la QIT, il y avait tellement de poussière métallique dans l'air qu'un travailleur s'est fait électrocuter. Il n'aurait pas pu arrêter de travailler, ce gars-là, même s'il avait décidé individuellement d'arrêter de travailler: c'était inhérent à sa job. Electrocuté par de la poussière, c'est fort en désespoir!”



MAIS POUR QUI DONC UNE TELLE LOI  
SUR LA SÉCURITÉ-SANTÉ!

Que l'actuel gouvernement à Québec veuille l'admettre ou non, cela ne change rien au fait que les gains des travailleurs sur la sécurité et la santé au travail ont toujours été le résultat des luttes des travailleurs eux-mêmes. Dans ce domaine comme dans tous les autres domaines du travail, les cadeaux gouvernementaux sont rares, les cadeaux patronaux le sont encore plus, si c'est possible.

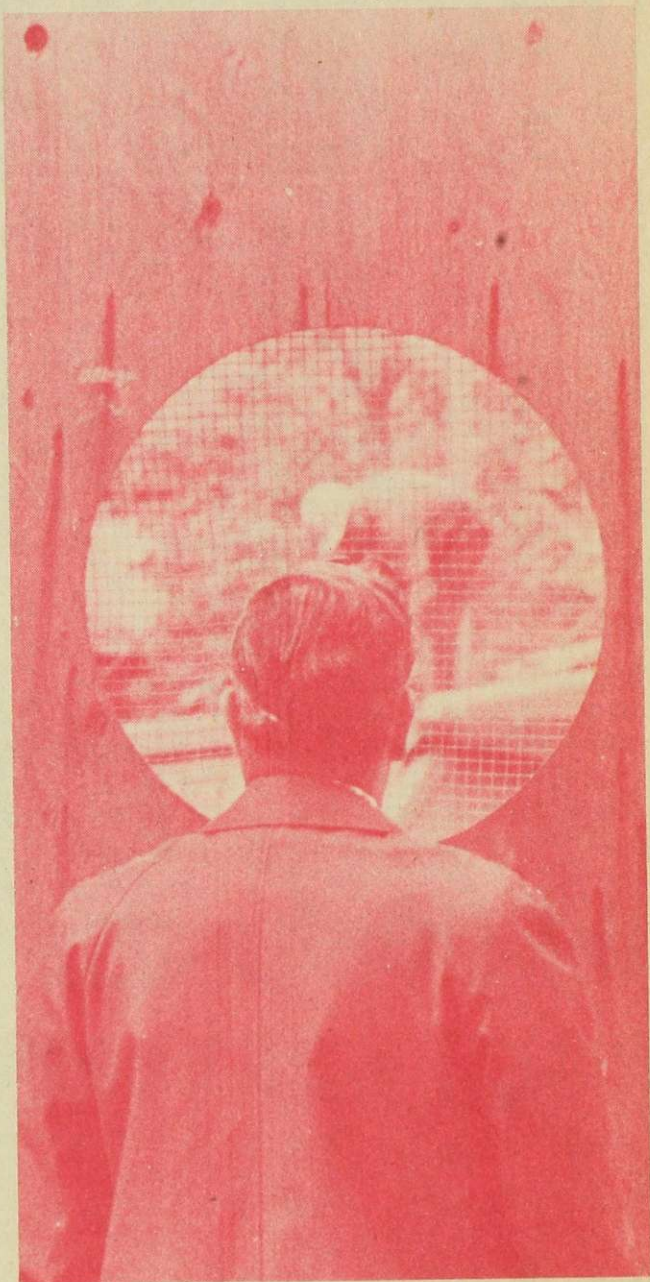
De par leur vie quotidienne, les travailleurs savent donc qu'ils doivent continuellement se battre pour réaliser des gains. Les actuelles négociations dans les secteurs public et para-public ainsi que dans la construction en sont des preuves additionnelles.

Les travailleurs savent aussi que leur seul instrument de lutte dans leur usine ou dans leur hôpital, c'est leur syndicat. C'est clair comme de l'eau de roche. Prétendre le contraire comme le fait le président de la CAT, Robert Sauvé, c'est être malhonnête. Surtout quand on a déjà été secrétaire-général de la CSN.

Les deux positions sont assez peu conciliables: du côté gouvernemental et patronal, on affirme que l'élimination des syndicats du dossier de la sécurité-santé va aider à la solution des problèmes; du côté syndical, et plus particulièrement de la CSN, on affirme qu'un tel geste est posé pour freiner les luttes et les gains des travailleurs dans ce domaine et pour protéger les profits des compagnies. Moins de luttes, moins d'investissements, plus de profits.

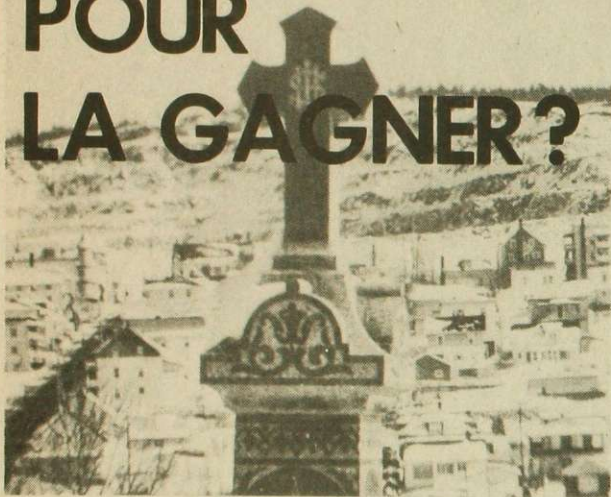
Ce projet de loi 17, sur la santé et la sécurité au travail, n'a donc rien à voir avec le très local "préjugé favorable". Bien loin de là, il s'agit au contraire d'une manifestation régionale dans la stratégie multinationale des gouvernements capitalistes occidentaux. En effet, en pleine crise économique, les pays développés tentent d'écraser la combativité des travailleurs, par des lois, notamment sur le contrôle des salaires et la sécurité-santé au travail, deux des secteurs les plus chauds.

Pour qui la loi 17?



# POUR LES PATRONS, ÉVIDEMMENT!

# EST-IL NORMAL DE PERDRE SA VIE POUR LA GAGNER?



Ils veulent nous donner un droit, le droit à la santé, en échange d'obligations à respecter. C'est sans bon sens. La santé, c'est fondamental, pourquoi cela entraînerait-il des obligations?! Le pire régime au monde ne contestera jamais qu'on a droit à notre santé.

## ON S'ORGANISE POUR ABATTRE LA LOI 17

Si par malheur on ne réussit pas à faire amender considérablement la loi ou à la faire retirer, ça va être plus dur après. Il faut que les gens soient conscients de ça. On retournera je ne sais trop combien d'années en arrière si la loi 17 est adoptée telle qu'on la connaît.

Il y a quelques années, ce sont les travailleurs de l'amiante qui se sont posés cette question. Le président du syndicat de l'Asbestos Corp., Oliva Lemay, l'avait bien exprimée en déclarant lors des négociations de '75: "On ne peut plus continuer comme ça de risquer notre vie dans les mines d'amiante, pour la gagner. Pour nous autres, cette année, les demandes qui touchent la santé sont aussi sacrées que celles sur les salaires".

Quelques mois plus tôt, une équipe de médecins du Mont Sinai, de New York, avait remis à la CSN les résultats d'une étude sur l'état pulmonaire des travailleurs des mines d'amiante de la région de Thetford.

C'était la première fois que des travailleurs de l'amiante étaient officiellement examinés par des médecins qui n'étaient pas sous le contrôle des compagnies.

C'était la première fois aussi que les travailleurs de l'amiante avaient en mains une étude sur l'état réel de leur santé.

Les rayons-x de 995 travailleurs démontraient que

## table-ronde sur la loi 17 avec



- **Jean Chartrand**, du syndicat des employés de **Gaz Métropolitain**, CSN. Directeur de son syndicat et président du comité syndical de sécurité-santé.
- **Gisèle Cartier**, vice-présidente de la **CSN**, responsable du dossier de la sécurité-santé.
- **Hildège Dupuis**, du service de génie industriel de la **CSN**.
- **Oliva Lemay**, du syndicat des travailleurs de la **Société Asbestos Limitée**, responsable du comité de sécurité-santé à la Fédération des mines, de la métallurgie et des produits chimiques (CSN) et membre du comité de sécurité-santé de la CSN.
- **André Tougas**, du syndicat des employés du transport (CSN) à la **CTCUM** et délégué à la sécurité-santé.



61% d'entre eux, ayant été exposés à la poussière d'amiante pour la première fois 20 ans auparavant, présentaient à des degrés plus ou moins élevés des signes d'amiantose.

#### **A Sorel, à Baie Comeau...**

Deux enquêtes médicales faites auprès des travailleurs de Fer et Titane (Q.I.T.) à Sorel, et de Reynolds à Baie Comeau, démontrent plusieurs faits troublants concernant la santé des travailleurs.

C'est ainsi que l'enquête réalisée à Fer et Titane révélait que les travailleurs se sentaient **très mal renseignés** sur les résultats des examens médicaux de la compagnie... comme l'ont été avant eux les travailleurs de l'amiante.

Certains symptômes sont particulièrement fréquents dans cette usine. C'est ainsi que l'enquête montrait 30 pour cent des travailleurs atteints, lors de l'étude des sept symptômes liés à la pollution de l'air, et 20 pour cent lors de l'étude de 15 symptômes liés à la fatigue nerveuse ou à l'intoxication par la poussière.

A Baie Comeau, les travailleurs ont mis la santé et la sécurité au rang des priorités. Ils revendiquent la clause type de la CSN: le droit collectif d'arrêter de travailler, le droit d'enquête par le syndicat, le droit à la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accident ou de maladie de travail; le droit au médecin de son choix.

L'enquête médicale faite auprès des travailleurs de Reynolds démontre clairement les principaux agents agresseurs dans l'usine: le bruit, la poussière, l'oxyde de carbone, les gaz, le froid durant l'hiver et la chaleur excessive durant l'été.

La poussière, chez Reynolds, les travailleurs ont le nez dedans à longueur de journée; cette poussière contient quantité de produits dangereux et toxiques. L'oxyde de carbone est présent partout dans l'usine et se mélange à la poussière.

La réponse habituelle des compagnies et celle du gouvernement dans sa loi 17, c'est: "portez un appareil protecteur." Or, le masque, s'il peut à la rigueur aider à réduire la quantité de poussière respirée, il est par contre d'aucune utilité pour empêcher la respiration des gaz qui flottent dans l'air à l'intérieur de l'usine.

---

## **le contexte**

# **QU'EST-CE QUI AMÈNE LE GOUVERNEMENT DU PQ A PROPOSER UNE TELLE LOI A CE MOMENT-CI?**

**Gisèle Cartier** — Ce n'est évidemment pas un hasard: le gouvernement intervient parce que depuis cinq ou six ans environ, il y a une recrudescence des luttes des travailleurs pour la sécurité et la santé. Et l'intervention gouvernementale n'est pas localisée au Québec: dans tous les pays occidentaux, actuellement, sont en préparation ou sont déjà en place des législations dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Au niveau spécifique du Québec, on se rappelle que pendant qu'il y avait la grève de l'amiante à Thetford-Mines en 1975, le parti Québécois, qui était alors dans l'opposition, avait promis qu'il s'occuperait de ça lorsqu'il serait au pouvoir. Il y avait eu une déclaration célèbre de Lévesque qui disait qu'il fallait "faire cesser le massacre", etc. Il avait alors promis de légiférer là-dessus, ce qui était dans le programme du parti Québécois.

#### **Le rapport Beaudry**

Vint ensuite le rapport de la commission Beaudry, mise sur pied par le gouvernement lors des luttes de l'amiante à Thetford-Mines, et qui contenait même le texte d'un projet de loi sur la santé et la sécurité au travail.

#### **Le parti Québécois au pouvoir**

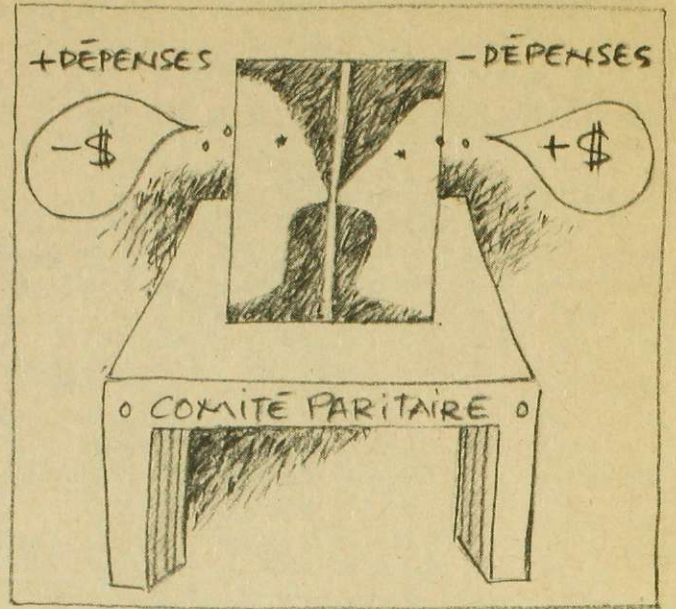
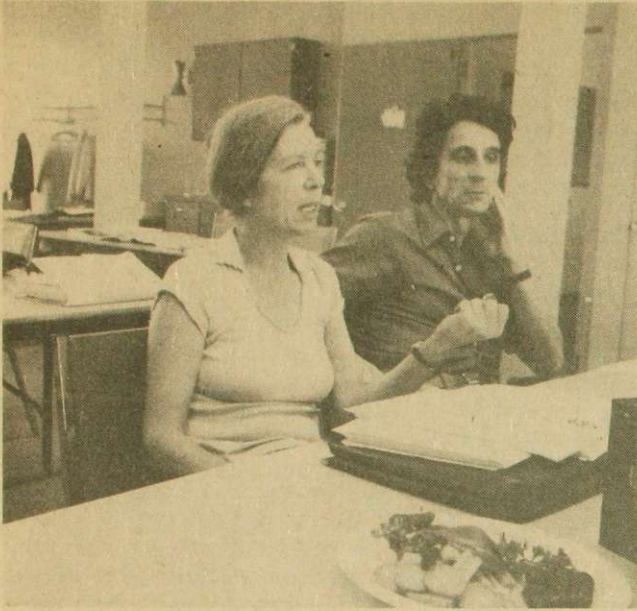
Or quand le parti Québécois est arrivé au pouvoir, on a commencé à travailler là-dessus. A l'automne 1978, il y a eu le livre blanc, qui situait l'ensemble de la problématique: l'analyse du passé et du présent et des propositions pour l'avenir. La position du gouvernement à ce moment-là était la suivante: c'était urgent, il fallait faire ça le plus vite possible car le projet de loi était promis pour l'automne 1978 mais n'arriva qu'en juin 1979.

**Hildège Dupuis** — Un des arguments du gouvernement pour expliquer son

intervention, c'est le grand nombre d'accidents au Québec. A mon avis, c'est plus que ça: les travailleurs du monde occidental sont de plus en plus conscients des menaces qui pèsent sur leur santé et leur sécurité. Les travailleurs se sont toujours battus et ils en sont maintenant à se battre pour leur sécurité-santé. C'est le gros champ de bataille et le but de la loi c'est de contrer ça. Matériellement, les travailleurs d'aujourd'hui sont suffisamment avancés pour se dire "on va aller plus loin" et ce plus loin, c'est la sécurité-santé.

#### **Freiner les luttes syndicales**

Alors le gouvernement présente une loi qui élimine les syndicats de la sécurité-santé. Or tous les progrès qui ont été faits jusqu'ici l'ont été suite à des luttes syndicales. Essayez donc de trouver un exemple de groupe de travailleurs qui ont



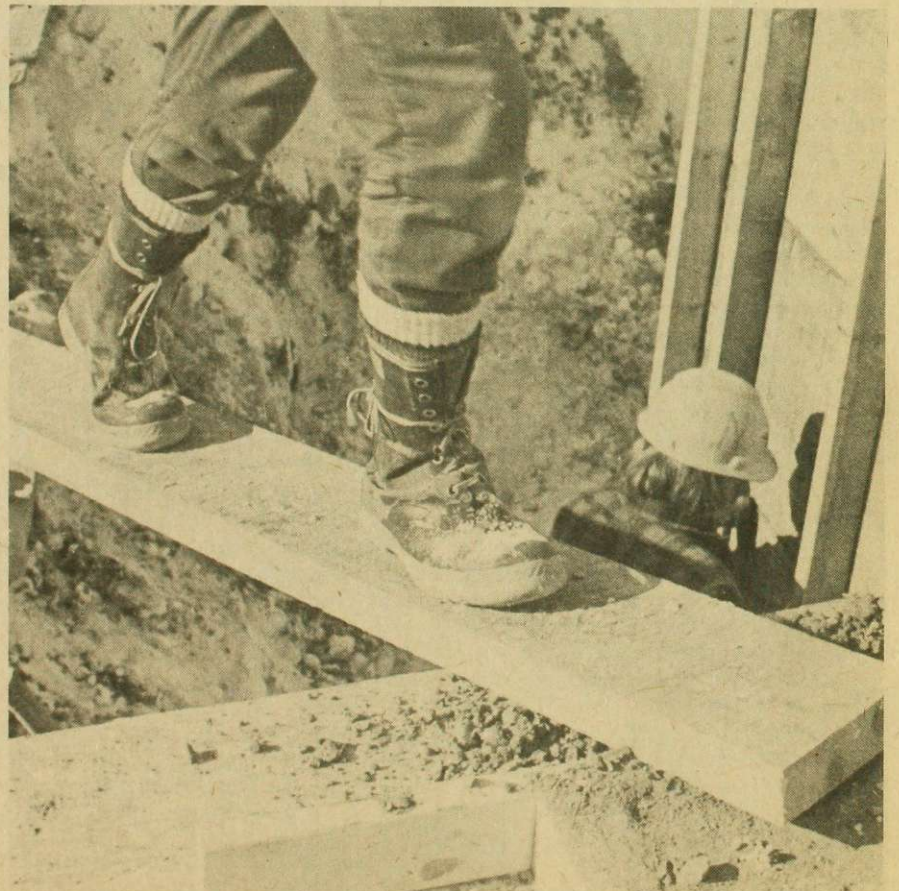
fait des progrès en sécurité-santé et qui n'étaient pas organisés?! Et soudainement on dit après deux siècles: ce n'est plus important les syndicats et il faut éliminer les conflits d'intérêts dans les discussions. C'est ce que dit l'article du président de la CAT, Robert Sauvé, dans le journal Le Devoir. Cela signifie: il faut freiner les luttes. Il n'y a pas d'autres termes pour ça.

**Gisèle Cartier** — Fondamentalement, à partir du moment où les syndicats commencent concrètement à revendiquer et à faire des luttes et surtout à remporter des victoires sur le thème de la sécurité-santé, il y a nécessairement toute la machine patronale qui se met sur la défensive. Il ne faut pas être dupes: même si les patrons font une opposition théorique à la loi 17, ils ont tout intérêt à ce qu'il y ait des balises pour limiter les revendications syndicales. Si la sécurité-santé est dans les mains des syndicats, reste dans le champ de la négociation, les patrons sont pris dans un rapport de force; si par contre il y a une loi qui balise ça, qui envoie ça ailleurs, ça fait un point de moins dans le rapport de force, ça fait un sujet sur lequel ils ne sont plus obligés de négocier.

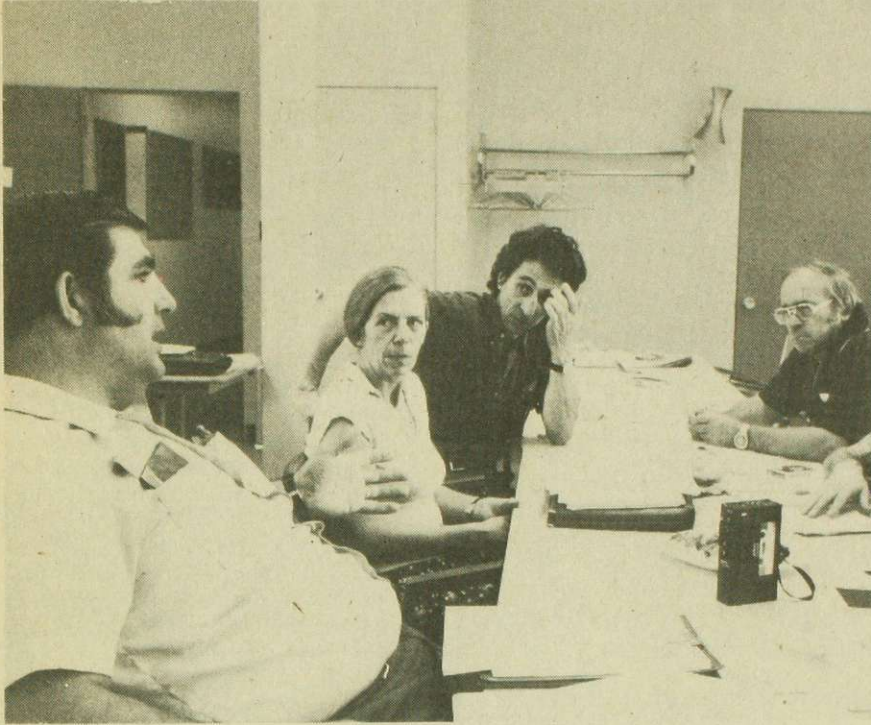
**Oliva Lemay** — Je pense que là-dessus aussi, le gouvernement continue dans la même veine que celui qui a mis sur pied la Commission des accidents du travail, la CAT. A ce moment-là, les travailleurs poursuivaient de plus en plus les entre-

prises lorsqu'ils étaient accidentés, ce qui coûtait cher aux compagnies. Alors le gouvernement est intervenu sous prétexte de protéger les travailleurs. De même, aujourd'hui, avec le réveil des travailleurs sur la sécurité-santé, le gouvernement

intervient sous prétexte de protéger les travailleurs mais il intervient encore de la même façon, c'est-à-dire, pour protéger les compagnies. La preuve en est que le projet de loi élimine pratiquement la force du travailleur qu'est le syndicat.



## les comités syndicaux et les comités paritaires



**Jean Chartrand** — Chez-nous, on va toujours siéger sur un comité paritaire même si on a un comité syndical de sécurité-santé. Avec ce comité, on fait nos actions, pas nos discussions: au comité syndical, on ne parle à aucun patron, on y élabore nos revendications qu'on va ensuite déposer au comité paritaire. Au comité pari-

taire, on discute de ces revendications mais on n'y règle rien. C'est quand on en a assez de discuter là que le comité syndical décide de prendre des moyens de pression, d'action, pour que le patron bouge. Autrement, il ne bougera jamais. Ce n'est pas parce qu'il s'assoie à un comité paritaire qu'un patron va décider de ré-

gler un problème: ça n'a jamais été vrai. Le comité paritaire, c'est pour un échange de points de vue; comme on dit souvent, c'est un "comité de café".

Chez-nous, nous sommes 12 sur le comité paritaire: 11 patrons et moi. J'y vais pour leur apporter les revendications des travailleurs.

Ainsi, il y a eu des explosions à une usine de liquéfaction, une usine assez explosive par son contenu puisque le gaz qu'on y purifie est sans odeur. La compagnie avait connecté toutes sortes de système de protection qui n'étaient cependant pas adéquat. Les travailleurs avaient déjà subi deux explosions et avant d'en subir une troisième ils se sont dit: "Écoutez, boss, ça va faire, on est tannés." Ils ont fait des revendications devant le comité paritaire et ça n'a rien changé. Le comité syndical a alors écrit un document qu'il a envoyé aux hautes instances de la compagnie, les menaçant de ne pas repartir la production tant que les réparations n'auraient pas été faites... On leur disait même comment les faire. On n'est pas des ingénieurs mais on n'est pas des fous. Sous la menace, la compagnie a fait les réparations. Ça leur a coûté \$100,000, ce qui est peu pour résoudre un problème qui durait depuis plus de deux ans, dont on avait discuté maintes fois sans succès au comité paritaire.

## sécurité-santé: dans le public et dans le privé

Dans les hôpitaux, les problèmes de santé sont monnaie courante pour les travailleurs. Des cas de brûlures. Des assauts de la part de patients dans les cliniques pour handicapés mentaux. Des virus. Des épidémies.

Les problèmes de colonne vertébrale (entorses lombaires, hernies discales, etc.) sont particulièrement nombreux. Ils représentent d'ailleurs un pourcentage important des maladies de travail.

C'est le cas de Daniel Grenier, préposé aux bénéficiaires (aide-infirmier) dans un hôpital de Montréal depuis 1976. L'an dernier, en soulevant un patient, il a senti une vertèbre glisser. Une radiographie devait révéler une entorse lombaire. Il a dû arrêter de travailler pendant trois semaines.

Cet été il a dû arrêter de travailler de nouveau pendant deux mois quand les maux de dos sont

devenus trop aigus. Il doit prendre des calmants musculaires.

Aujourd'hui, il souffre d'une incapacité permanente. "Normalement, on devrait garantir un emploi pour un travailleur pris dans une telle situation. Mais ici, il n'y a rien à faire. À moyen terme, un mauvais coup dans la colonne, et ça pourrait devenir très dangereux. À cause de cet accident, je dois donc me recycler ... à mes frais".

# les forestiers ont-ils droit à la santé?

Septembre 1976. Six heures trente. Le soleil se lève sur les chantiers de la CIP, au Lac Cooper, deux cents milles au nord de La Tuque.

Denis Biron passe devant les campements de la compagnie, se rend au garage et met ses vêtements de travail.

Le contremaître arrive: "C'te pneu-là est pu bon; pose-moi en un neuf sur le ring." Il s'agit d'un pneu énorme pour une remorque, tellement gros qu'il faut se mettre à deux pour le manipuler.

Denis demande à son compagnon de lui passer un outil. Au moment où ce dernier se retourne, le pneu éclate et la rondelle d'acier qui retient les deux parties de la jante est projetée sur Denis Biron qui se retrouve sans connaissance sous un établi.

Quand il ouvre les yeux, c'est pour voir sa main droite complètement sectionnée en-dessous du poignet, les os coupés net, retenue uniquement par des lambeaux de chair. Il perd à nouveau connaissance.

Quand il se réveille pour la deuxième fois, les gars du chantier l'entourent, lui font fumer une cigarette. Sa main droite a été enveloppée. Il ne sent plus son bras gauche qui est paralysé. L'ambulance prendra près d'une heure pour se rendre sur les lieux.

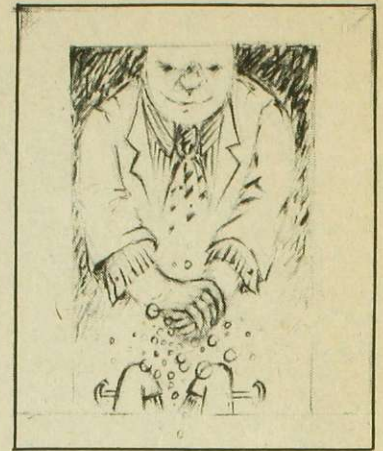
Pour atteindre l'hôpital le plus près, celui de La Tuque, il faut se rendre du Lac Cooper jusqu'à l'aéroport du camp de Belle Plage, soit une distance de 35 milles sur des chemins forestiers, puis de là prendre l'avion de la compagnie pour La Tuque.

Ce n'est qu'à deux heures de l'après-midi qu'il arrive à l'hôpital de La Tuque où on lui administre des calmants avant de l'envoyer à nouveau en avion, cette fois-ci vers Montréal, où il sera opéré.

L'opération a permis de sauver sa main droite, mais elle est aujourd'hui bourrée de plastique et ne ferme pas. Son bras gauche sert à nouveau, mais la main est paralysée. Un de ses yeux est plus petit que l'autre et il souffre d'une perte d'audition du côté droit.

En tout, il a subi six opérations pour ses mains et depuis trois ans, il s'est retrouvé deux jours sur trois en séances de physiothérapie. Durant toute cette période, il a retiré 75% de son salaire de la Commission des accidents de travail.

En septembre dernier, il a été déclaré apte à retourner au travail le 1er octobre. Et on a coupé ses prestations, remettant à plus tard une éventuelle décision sur le degré d'invalidité partielle de ses mains et un éventuel règlement final. La CAT coupe en attendant qu'elle prenne une décision.



**Hildège Dupuis** — Voilà un bon exemple pour expliquer le comité paritaire tel que conçu par la loi 17. Ce que Jean vient de dire se compliquera avec le nouveau contexte prévu par la loi 17. D'abord il y aura l'article 197, qui dit que personne n'a le droit de conseiller à quelqu'un d'autre d'arrêter de travailler. Alors si le comité paritaire n'est pas venu à un accord, les patrons disant non, les travailleurs disant oui, le problème va aller à la Commission qui va statuer. Alors, c'est la loi qui s'appliquera, la loi et les amendes. Si la Commission statue contre les travailleurs et si ces derniers font une action, ils se retrouveront avec des outrages au tribunal et des amendes. Pas plus le syndicat que l'individu n'aura le droit de conseiller un travailleur sous peine de se voir accuser d'outrage au tribunal et de se voir imposer des amendes et des peines de prison.

Voilà la grande différence.

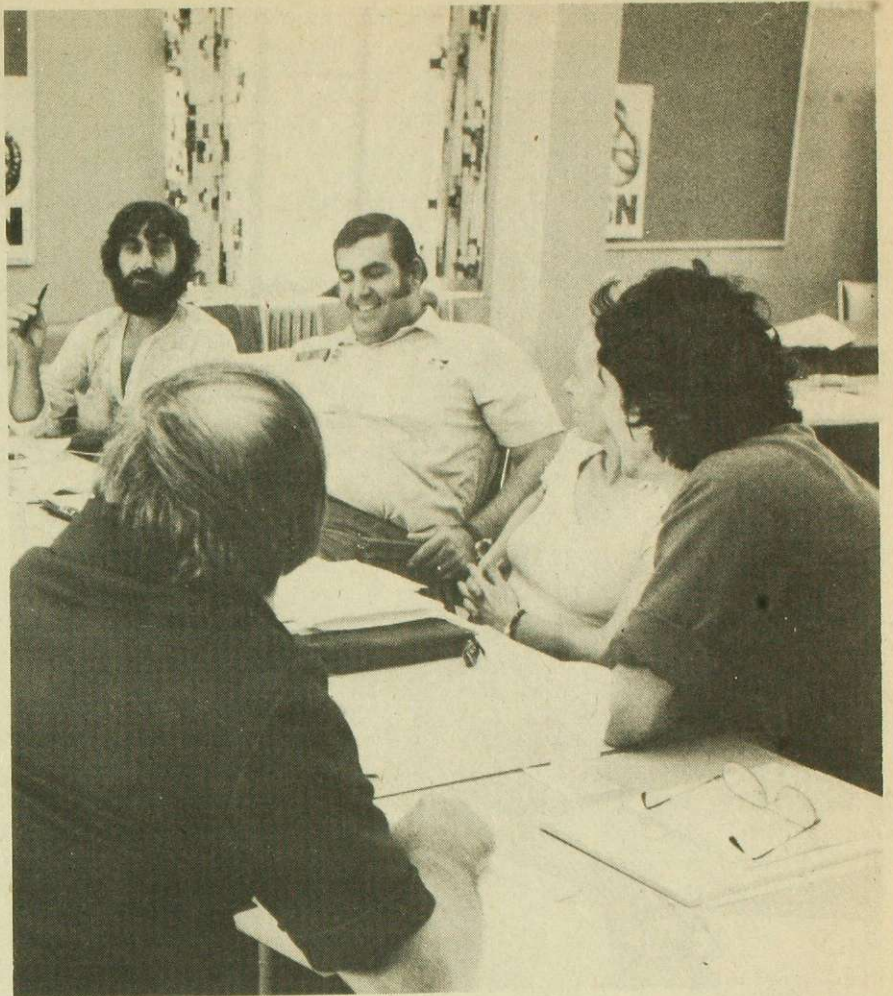
**Les nouveaux comités  
paritaires sont  
partis d'un  
mécanisme légal.  
C'est le régime  
policier à  
l'intérieur de  
l'usine, qu'on  
le veuille ou non.**

**André Tougas** — Moi ça fait six ans que je suis président du comité syndical de sécurité-santé à la CTCUM. Pendant cette période, au comité paritaire, on n'en est jamais venu à une seule entente, en six ans. Je ne sais pas, avec la loi 17, ce qu'on va gagner de plus qu'avec les comités paritaires. Rien, c'est officiel.

Présentement, on est en période de négociation et on a déposé notre clause de sécurité-santé, la clause-type et quelques autres additions. La CTCUM nous a demandé: est-ce la loi 17 ou votre convention collective qui va primer? Nous, on attend, on est contre la loi 17, mais si on est obligé de l'appliquer... Puis là, ils en sont à évaluer les coûts de nos demandes. Evidemment, ce sont des coûts "exorbitants, irréalistes, ça ne se peut pas, etc.". Ils n'en reviennent pas combien les appareils de détection vont leur coûter.

Mais ils parlent des chiffres qu'ils veulent bien. Nous, on en avait sorti des chiffres: pour la seule année 1977, à la CTCUM, ça a coûté \$3.-700,000 qu'ils ont versés à la CAT. Or, selon tous les experts, maintenant, pour obtenir le coût réel, il faut multiplier cette somme par 6. Voilà ce qu'il en a coûté en 1977 à la population du Québec pour les seuls accidents à la CTCUM. Pour une année.

On a un comité paritaire, nous autres, un gros... Qu'est-ce que ça donne? **La loi 17 pour quoi faire?**



THEO. LESPERANCE  
DEUXIEME SERIE  
Sociologue du travail 9

## CAPITAL ET TRAVAIL

OVILA BELAÏCHE



comme un capitaine  
avec ses matelots...

## pas de protection sans droit collectif

**Jean Chartrand** — Ils nous traitent comme si nous avions abusé du droit d'arrêter de travailler. Pourtant, depuis 1966, nous n'en avons jamais abusé et nos patrons le reconnaissent. Nous travaillons dans une industrie qui est, malgré tout, assez sécuritaire. Donc, quand on exerce le droit d'arrêter de travailler, on l'exerce pour des raisons majeures. C'est passé de mode d'arrêter de travailler parce qu'il manque une lumière dans un passage. Dans la vie du syndicat, en autant que je me souvienne, on a arrêté de travailler trois ou quatre fois.

La dernière fois, c'était la semaine passée. Un travailleur a eu un accident avec son véhicule et il n'était pas protégé de la charge arrière, comme

la loi l'exige, par un écran protecteur assez fort. La charge a passé au travers et il s'est retrouvé à l'hôpital. Ça nous a fait réfléchir et on a fait une inspection de tous les véhicules, afin de vérifier les écrans protecteurs. C'est un droit qu'on a dans notre convention. On s'est aperçu qu'il y avait des véhicules qui n'avaient pas d'écran protecteur. On est donc allé voir le patron pour lui dire d'en poser. Il nous a répondu que personne ne pouvait le forcer à faire ça. On lui a simplement répondu: "Tu vas les poser parce qu'on arrête de travailler en attendant.". Ce fut tout un drame. Les hautes instances de la compagnie nous téléphonaient au syndicat pour nous demander d'aller travailler même si nous étions dans notre droit. Le soir même, ils ont réparé ou posé les écrans protecteurs.

**Hildège Dupuis** — Il y a peut-être un pays que l'on pourrait regarder de plus près, la Nouvelle-Zélande, puisque Robert Sauvé, le président de la CAT, en parle souvent. Il fait souvent allusion au système "no fault" qu'il veut introduire et qu'ils ont dans ce pays. Un système "no fault" où il n'y a personne de responsable des accidents grâce à une grande compagnie d'assurance pour tout le monde en même temps. Et c'est ça qu'il veut introduire dans la législation, Sauvé, il le dit carrément. Eventuellement, les employeurs ne seront plus respon-

sables de rien. Il y aura un accident et le coût en sera réparti sur l'ensemble de la population.

Il n'y a rien de nouveau là-dedans, c'est une régression. Il le dit très bien. "Il y a des siècles, ça se faisait comme ça."

**Oliva Lemay** — La loi 17, jusqu'à un certain point, c'est une tentative de bloquer les grandes batailles comme il s'en est fait: dans l'amiante, à QIT (Fer et Titane), dans ces places-là. On reconnaît, dans le projet de loi,

que le syndicat peut négocier au-delà de la loi mais qu'il faut que ce soit compatible avec la loi. Or du moment qu'on aura négocié au-delà, d'abord le patron ne voudra pas le négocier et pour les syndicats qui réussiront à le négocier, cela va se retrouver devant les tribunaux et en fin de compte les travailleurs se feront dire: "Ce n'est pas compatible avec la loi..." A toute fin pratique, on est encore vis-à-vis de rien, sinon du traînage devant les tribunaux pendant des années. Ça freine les batailles des travailleurs.

## Vilas: pire qu'avant

Jean-Claude Bélanger a commencé à travailler à la fabrique de meubles Vilas, à Cowansville, le 3 septembre 1968. Le 1er octobre - 23 jours plus tard - sa main est happée par une scie circulaire. Il y perd le pouce et l'index. On réussira à sauver son majeur par une greffe.

A la suite de cet accident, il fut obligé d'arrêter de travailler pendant 22 mois. Durant plusieurs mois, d'ailleurs, au cours de cette période, la CAT a coupé ses prestations et il n'a pu les récupérer qu'après une série de batailles contre cet organisme, où trop souvent on promène les travailleurs d'un bureau à l'autre, d'un fonctionnaire à l'autre.

Quand Jean-Claude Bélanger est arrivé chez Vilas, la première chose qu'on lui a apprise c'est qu'en allant plus vite, il gagnerait plus. Ça s'appelle le boni. C'est-à-dire que si, sur une machine donnée, une opération dure 20 secondes et que l'employé réussit à l'exécuter en 18 secondes en moyenne, il a droit à un boni. L'explication du plan boni sert d'entraînement.

Aujourd'hui, Vilas engage de nouveaux employés auxquels elle ne donne à peu près pas d'entraînement sur les machines. Toujours la même rengaine: les cadences. Un rapport du gouver-

nement du Québec, qui vient d'être publié, démontre d'ailleurs qu'il y a encore plus d'accidents qu'avant, chez Vilas, que la situation se dégrade.

### Pour des droits collectifs

Les travailleurs de Vilas ont manifesté, en assemblée générale, leur désaccord avec la loi 17, cette loi qui, pour reprendre la phrase de Jean-Claude Bélanger, "remet tout à l'individu et ne fait pas de cas de la collectivité".

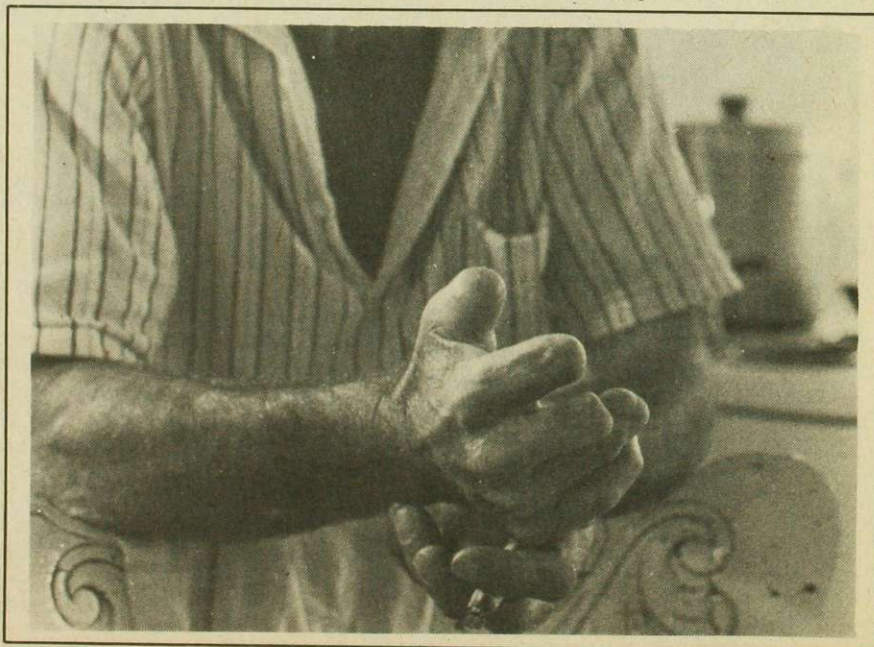
Il rappelle avec justesse, que c'est toujours avec des batailles que les syndicats ont réussi à obtenir quelque chose. Et ceci est valable tout autant pour la sécurité-santé que pour les améliorations des autres conditions de travail.

Il évoque aussi les nombreux

cas de surdité chez Vilas, une trentaine, surtout chez les vieux travailleurs, ceux qui ont une vingtaine d'années d'ancienneté et qui ont travaillé longtemps sur des scies ou des corroyeurs.

Alors que le taux de décibels permis est de 85, sur ces machines le taux peut atteindre 112 décibels. Quand le taux de décibels augmente, c'est plus un effet de multiplication que d'addition. Chaque décibel ajouté veut dire le double de bruit que le décibel qui le précède. Rendu à 112, c'est presque infernal.

Ces travailleurs de Vilas atteints de problèmes de surdité sont charriés d'un bureau à l'autre depuis deux ans. Pour eux, pas question de prestations. Ils doivent donc continuer de travailler... malade, pas malade.



## quelques grandes luttes

### Le textile, 1937

“Il vaut mieux mourir de faim bien reposé que de mourir de faim fatigué.” Le 2 août 1937, 10,000 ouvriers du textile des filatures de Montréal, Sherbrooke, Magog, Montmorency, Drummondville et Valleyfield entrent en grève après l’avoir voté à 95%. Le rapport de l’enquête Turgeon nous révélera: “que les principales causes d’inconfort pour les ouvriers étaient l’abondance de poussière (...) de même que les extrêmes de chaleur et d’humidité dans les salles de tissage”. Le clergé et l’Union nationale contribueront à ce que cette grève spontanée se termine par une rentrée sans amélioration des conditions de travail.

### Asbestos, 1949

Le 13 février 1949, 2,000 travailleurs de la Canadian Johns Manville entrent en grève. Le lendemain, 3,000 mineurs de l’Asbestos Co. Johnson’s et Flinkote de Thetford entrent aussi en grève. En tête de leurs revendications: l’élimination de la poussière d’amiante à l’intérieur et à l’extérieur de l’usine. La grève de l’amiante sera très dure. Elle ne se terminera qu’à la fin juin. Des promesses seront faites quant à l’amélioration des conditions de travail mais elles ne seront pas tenues.

### Cegelec, 1977

Les 8 et 9 novembre 1977, les ouvriers de CEGELEC de Louiseville occuperont leur usine pour obtenir des conditions de travail décentes. Dans cette usine de batteries, les travailleurs sont intoxiqués par le plomb. Le service du génie industriel de la CSN notera qu’il y a 900 fois trop de poussières à l’usine. Une vingtaine de travailleurs intoxiqués par le plomb se sont déjà retirés du travail. L’occupation prendra fin par la satisfaction des revendications immédiates et les 65 travailleurs poursuivront leurs luttes pour la santé et la sécurité.



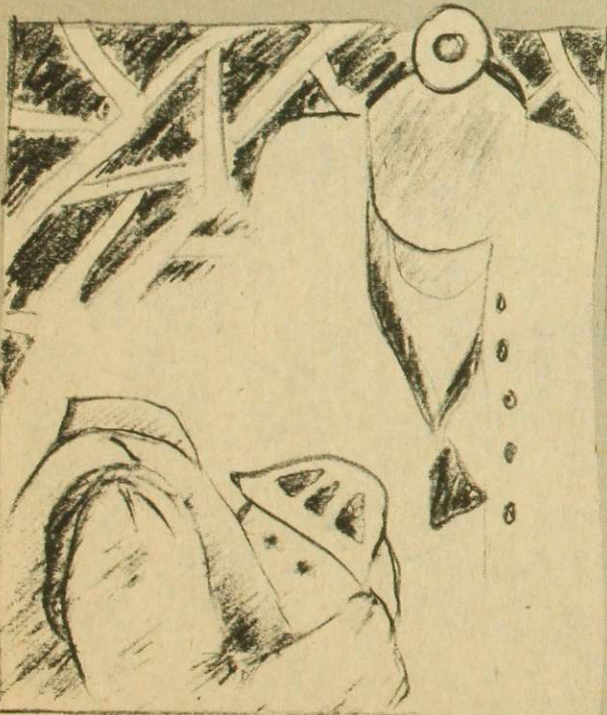
# la nouvelle super-commission: une CAT boursouflée

## dès le début de la CAT UNE ASSURANCE PATRONALE

C'est en 1931 que la Commission des accidents du travail, la CAT, a été instituée telle que nous la connaissons aujourd'hui: une mutuelle gouvernementale-patronale d'indemnisation des travailleurs accidentés.

Cette époque est celle de la crise et les patrons tentent par tous les moyens de se protéger des poursuites intentées contre eux par des travailleurs accidentés, poursuites de plus en plus fréquentes. La CAT a donc joué, depuis ce temps, deux rôles: dépénaliser les patrons pour les accidents et enlever aux travailleurs tout recours légal contre des personnes qui jouent avec leurs vies.

Il faut avouer que les ressemblances avec la loi 17 du gouvernement du PQ sont étonnantes. Introduite dans une période de crise, cette loi sur la sécurité-santé au travail aura pour but de "libérer" les patrons des revendications syndicales, revendications qui leur coûtent cher, mais surtout d'empêcher les travailleurs de lutter collectivement pour l'amélioration de leurs conditions de sécurité et de santé au travail.



Un des points majeurs de l'opposition de la CSN à la loi 17 vient du fait que la Commission des accidents du travail continuera non seulement à jouer le même rôle, celui d'une mutuelle patronale, mais verra ses pouvoirs énormément renforcés, particulièrement ceux de réglementation.

Aucun travailleur ne croira que boursoufler la CAT de tous les pouvoirs possibles et imaginables de recherche, de formation, d'information, d'inspection, de réglementation, de sanctions, etc, et le transformer en Commission de la Sécurité et de la Santé au Travail ne changera quoi que ce soit au régime qu'il connaît depuis 1931.

Les travailleurs connaissent très bien les objectifs et le fonctionnement de la CAT. Par exemple, de 1938 à 1973, c'est-à-dire en 35 ans, la CAT a reconnu seulement 444 cas d'amiantose quand on sait que, seulement en 1974, l'étude entreprise par la CSN par les médecins du Mont Sinai de New York avait démontré que plus de 900 des 1,200 mineurs examinés, avaient des infections pulmonaires reliées à l'amiante! C'est aussi cette même CAT qui, en 1977, refusait 82% des demandes de réclamation pour amiantose, 85% des demandes de réclamation pour les maladies pulmonaires, et 77% des demandes de réclamation pour l'ensemble des maladies du travail.

C'est aussi cette même Commission des Accidents du Travail qui a toujours refusé de reconnaître la maladie des soudeurs, la sidérose, malgré les conclusions de l'étude effectuée par le département de Santé Communautaire de Lévis sur les travailleurs des Chantiers Maritimes de Lauzon (180 cas de sidérose et 400 cas de troubles pulmonaires sur 2,000 travailleurs examinés).

C'est aussi le Comité de spécialistes pour les poumons de cette même Commission qui ont été dénoncés par le président des chefs de départements de santé communautaire, le docteur Landry, pour avoir publié une étude sans fondement scientifique à propos des travailleurs victimes des poussières d'amiante. C'est dans cette étude que la CAT déclarait que seulement 2,37% des travailleurs examinés étaient atteints d'amiantose.

C'est ce repaire d'incompétents et de bouffons qui vient de nous dire que 28 travailleurs que la CAT avait déclarés amiantosés ne le sont plus, alors que l'amiantose ne régresse pas. Le délai de révision est d'un an, à la CAT, et il y a une liste d'attente de 2,600 noms. Depuis un an et demi, la CAT n'admet plus les cas d'aggravation. Tous ces exemples ne peuvent que démontrer la servitude de la Commission des Accidents du Travail envers les patrons.



# RÉSOLUTIONS DU CONGRÈS SPÉCIAL SUR LA SÉCURITÉ-SANTÉ

## Plan d'action

### **Le congrès recommande**

1) à tous les syndicats affiliés de participer devant leurs lieux de travail à un piquetage national en dehors des heures de travail, le **15 octobre 1979**

2) à tous les syndicats affiliés de participer massivement à la manifestation du **19 octobre 1979** à Québec et invite tous les travailleurs à se joindre à cette manifestation.

3) qu'une journée de mobilisation contre le projet de loi 17 "Loi sur la santé et la sécurité du travail" à prévoir au moment jugé opportun par le bureau confédéral qui aura comme mandat d'évaluer et d'exécuter les mandats de **débrayage d'une heure** ou une heure par quart que les syndicats auront obtenus étant entendu que si le secteur public est en grève générale, cette journée servira à protester contre ce projet de loi.

## à moyen terme

Que d'ici le 31 décembre 1979, chaque syndicat ait constitué son comité syndical de santé et sécurité;

Qu'au cours des deux prochaines années, on se donne comme objectif:

1- Qu'à partir d'un questionnaire uniforme pour toute la centrale chaque syndicat effectue une enquête syndicale sur les conditions de santé, de sécurité et de bien-être au travail;

2- Que dans le même cadre chaque syndicat procède à un diagnostic-questionnaire comprenant examen si nécessaire, sur l'état de santé de ses

membres; que les résultats de ces enquêtes fassent l'objet par la CSN d'une compilation nationale, régionale et sectorielle, et de publications de masse de façon à soutenir la mobilisation à tous les niveaux;

3- Que toute cette recherche serve à établir des revendications détaillées sur la qualité de la vie dans chaque secteur de travail et que le comité de la CSN sur la sécurité et la santé soit responsable, en collaboration avec le comité interfédérations, de mener ce débat à l'intérieur du mouvement;

4- Que le journal "Le Travail" consacre à chaque numéro une section à la sécurité-santé.

## Quant au mémoire

• Que le congrès de la CSN rejette le projet de loi 17 sur la santé-sécurité au travail dans sa forme actuelle et réclame des dispositions législatives qui rencontrent nos revendications formulées en pages 37 et 38, en page 27, et en pages 39 et 40 du mémoire de la CSN présenté sur le projet de loi 17 sur la santé et la sécurité au travail.

• Ajouter que la loi devrait prévoir le droit de poursuivre les employeurs ou une tierce partie et les pénalités prévues devraient inclure des peines de prison pour les employeurs trouvés responsables de mutilations, empoisonnements ou morts.

## autres propositions

• Que le congrès invite officiellement les autres centrales à se joindre à la lutte menée

par le mouvement contre le projet de loi 17.

• Que pour les officiers libérés et les salariés du mouvement, l'heure de grève soit travaillée et que l'argent du salaire soit versé à la CSN et consacré à la poursuite de la campagne sur la sécurité-santé.

• Que le congrès décide que, s'il n'y a pas de modifications de faites à la loi, que la CSN n'accepte pas que le gouvernement nomme ses représentants à la commission, mais qu'ils soient nommés par la CSN.

## sur le comité/ de sécurité-santé

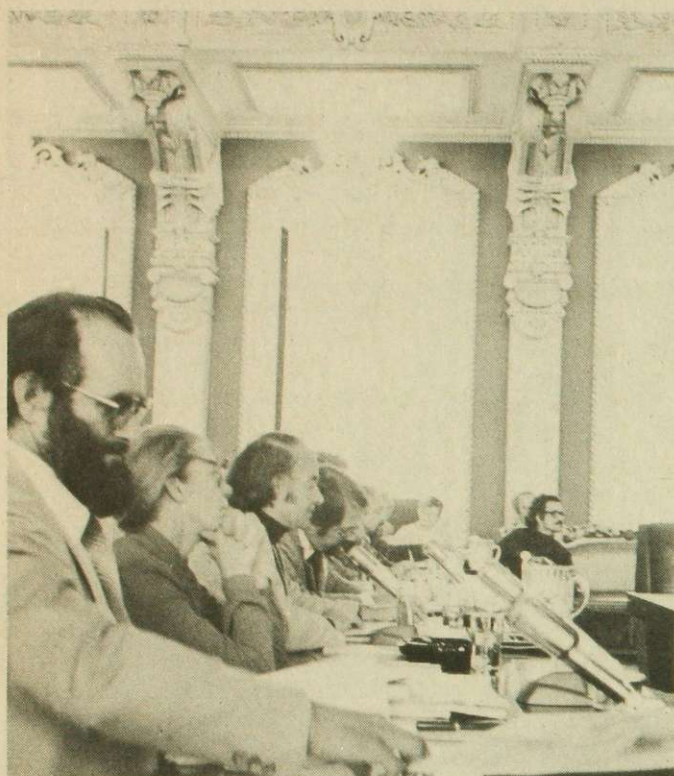
1- Que l'on organise deux réunions par mois du comité santé-sécurité, ou de façon plus régulière, avec les services du génie industriel, action politique, éducation, dans l'optique de concentrer nos efforts dans une même unité tant au point de vue du but à viser et des actions à entreprendre pour les réaliser.

2- Que l'exécutif de la CSN puisse se réunir une fois par trois mois avec le comité sécurité-santé pour l'analyse du travail accompli et à accomplir.

3- Que les membres du comité soient le plus souvent possible au courant des décisions prises en leur absence, via l'information postale ou téléphonique, et qu'au moins un membre du comité soit invité aux instances du mouvement lorsque la sécurité-santé est un point à l'ordre du jour.

4- Qu'à chaque conseil confédéral l'item sécurité-santé soit à l'ordre du jour pour que ledit comité fasse rapport de ses activités et que les délégués en approuvent l'action.

# la CSN à la commission parlementaire



Le 11 septembre dernier, la CSN présentait au gouvernement son mémoire sur la loi 17. La presse, qui s'attendait à une émeute, à des discussions orageuses, à des interventions brutales des présidents de la CSN, de la FNSBB et de la fédération de la métallurgie, n'a su tirer leçon du calme et de l'assurance des représentants de la CSN et en a conclu à la mollesse de notre position. Pendant cinq heures, les porte-parole du mouvement ont fait valoir la justesse de nos revendications, ont démontré la faiblesse et la malhonnêteté du projet de loi 17 sur la sécurité et la santé au travail.

La CSN affirme dans son mémoire sur la loi 17 présenté à la commission parlementaire du Travail, qu'elle est favorable à l'adoption d'une loi qui assure la santé et la sécurité au travail. Elle s'oppose cependant au projet de loi 17 parce que, dans sa forme actuelle, on n'y retrouve pas ce que notre centrale estime être essentiel pour empêcher que la santé physique et mentale des travailleurs ne soit altérée, pour assurer la sécurité et l'intégrité physique et mentale des travailleurs.

<b>CE QUE NOUS EXIGEONS!</b>	<b>la loi 17</b>
<b>L'élimination du danger à la source</b>	La loi 17 énonce le principe comme objectif mais ne prévoit pas de moyen pour le faire appliquer. La loi est plutôt axée sur le port d'appareils protecteurs.
<b>Le droit d'arrêter de travailler lorsqu'il y a danger</b>	La loi 17 en fait un droit individuel et non collectif. De plus elle exclut les dangers normaux, inhérents, habituels.
<b>Le droit d'enquêter nous-mêmes</b>	La loi 17 remet ce droit au comité paritaire, ce qui veut tout dire sur l'efficacité de ces enquêtes!
<b>Le droit de choisir son médecin</b>	La loi 17 interdit aux travailleurs de prendre un médecin de leur choix. Ils se retrouveront de nouveau avec les médecins de compagnie recyclés.
<b>La garantie de salaire et d'emploi en cas d'accident</b>	La loi 17 n'apporte rien de nouveau sur ce point: aucune garantie d'emploi et le versement de 90% du salaire net.

# enquête à la fédération de la métallurgie, des mines et des produits chimiques

## DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉPLORABLES

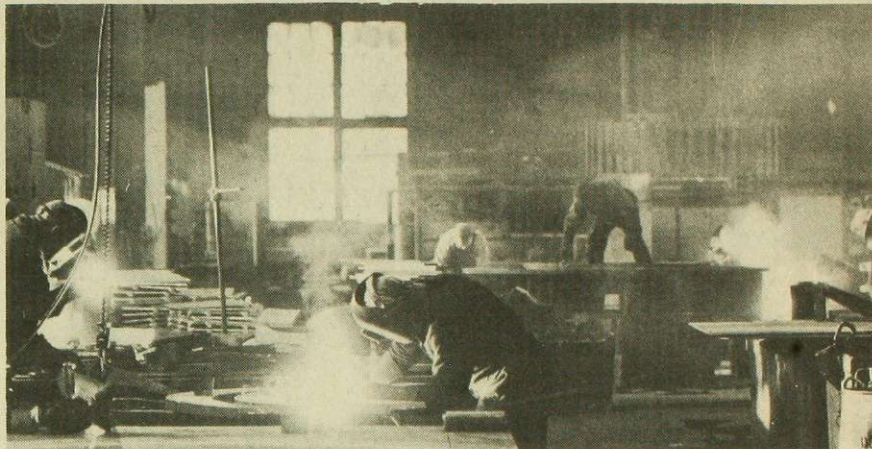
Une brève enquête sur les conditions de travail dans les usines où nous avons des syndicats nous démontre qu'elles sont extrêmement difficiles. Quant aux correctifs à apporter pour améliorer cette situation, rien de vraiment sérieux n'est fait. Nous nous sommes rendus compte, encore une fois, que pour nos patrons les profits étaient toujours plus importants que notre santé et notre intégrité physique.

En effet, que ce soit au niveau de la poussière, du bruit, de l'éclairage, de la température ambiante ou de l'hygiène la plus élémentaire (les toilettes, les douches, les salles à manger), rien ou à peu près rien n'est fait pour améliorer la situation. Nous retrouvons la même négligence pour la manipulation et la connaissance des produits chimiques ou des gaz dangereux, ainsi que pour l'entraînement que nous recevons pour faire fonctionner les machines avec lesquelles nous produisons.

D'abord, dans 90% des syndicats qui ont répondu, les travailleurs ont à manipuler des substances chimiques et des gaz dangereux. De ceux-là, 75% nous répondent qu'ils ne sont pas ou peu informés des dangers que comportent ces substances. Dans la même proportion qu'au début (90%), les travailleurs considèrent que l'usine dans laquelle ils travaillent est empuissière ou enfumée. De ces derniers, plus de 50% considèrent que le système de ventilation est nettement insuffisant et dans certains cas totalement inexistant.

### Bruit, température, éclairage

Aussi, c'est dans nos secteurs que nous retrouvons, de façon particulièrement fréquente, les mauvaises conditions de bruit, de température ambiante et d'éclairage. Au sujet du bruit, 80% des répondants nous disent qu'il est "anormalement" élevé à leur poste de travail. Ce sont les secteurs des fonderies et des mines qui sont les plus touchés par ce dernier problème. Quant à la température, 65% considèrent qu'elle est soit trop chau-



de, soit trop froide ou trop humide. Dans plusieurs de ces cas, les travailleurs doivent passer fréquemment du chaud au froid pour accomplir leur tâche. De même, 50% de ceux qui ont répondu considèrent que les conditions d'éclairage dans leur usine sont de très mauvaise qualité.

Ce qui démontre la plus totale indifférence des dirigeants d'entreprises envers le bien-être et la santé des travailleurs, c'est que, même au niveau de l'hygiène la plus élémentaire, à peu près rien n'est fait pour améliorer la situation. Effectivement, plus que la moitié des travailleurs nous affirment que les toilettes, les douches et les salles à manger sont inadéquates et très mal entretenues.

### Mauvaises conditions, mauvais entraînement

Alors que plus de 60% des répondants considèrent que l'usine dans laquelle ils travaillent comporte des risques assez élevés, 50% affirment ne pas recevoir un entraînement adéquat pour accomplir leur tâche de façon sécuritaire, pour eux et leurs compagnons de travail. Enfin, on a constaté que les employeurs ne faisaient pas les efforts nécessaires pour améliorer la sécurité et le bien-être des travailleurs, car dans la grande majorité des cas, plus de 50% ne prennent pas les moyens nécessaires pour corriger à la source ces situations dangereuses.

Il n'y a pas d'argument pour justifier une telle situation. Nous ne pouvons pas accepter de payer de notre intégrité physique et de notre santé de risquer de perdre la vie pour la gagner. Nous estimons qu'il est inacceptable que les travailleurs doivent toujours endommager leur santé, souvent de façon irréversible, pour faire fonctionner ces usines infernales, alors que la science a accompli des prodiges dans tous les domaines, sauf dans celui de la sécurité et de la santé au travail.

Nous ne connaissons même pas les dangers des produits que nous utilisons en usine et ceux des machines avec lesquelles nous produisons. On augmente la vitesse de ces machines afin de produire toujours davantage sans se soucier des effets néfastes sur la santé et la sécurité de ceux qui les font fonctionner.

On invente de nouveaux produits et de nouveaux outils dans un seul but, produire plus vite diminuer les coûts. Mais, lorsqu'il s'agit d'améliorer les conditions sécuritaires des travailleurs, c'est toujours trop coûteux ou techniquement impossible. C'est plus économique, bien sûr, de faire de nous des momies blindées au lieu de corriger le mal à la source.

*(extrait du mémoire de la Fédération de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSN), présenté à la commission parlementaire du travail).*

# nos luttes

La liste des conflits sera désormais disponible régulièrement dans **nouvelles-csn** (hebdomadaire) plutôt que dans **Le Travail**.

Après 60 et 14 mois de grève

## VICTOIRES À UNIROYAL ET NACAN



Une des plus longues luttes qu'aie connue la CSN vient de se terminer à l'usine Uniroyal, de ville d'Anjou, par une nette victoire syndicale. En effet, après sept ans de lutte, cinq ans de grève et après avoir fait face à quatre ans de fermeture, les 55 travailleurs d'Uniroyal ont signé une nouvelle convention collective qui leur reconnaît des gains importants aux chapitres des griefs, de l'ancienneté ainsi que des salaires et de l'indexation. Ce qui est le plus extraordinaire, c'est que ces travailleurs ont su rester unis et solidaires pendant toute cette période, soutenus par ce grand mouvement qu'est la CSN.

Une autre lutte importante vient de se terminer par une victoire complète, celle des travailleurs de NACAN, à Boucherville. En grève depuis 14 mois, ces travailleurs luttaient d'abord et avant tout pour leur reconnaissance syndicale face à la grosse multinationale américaine NACAN (LePage, Polyfilla...). Et quelle reconnaissance! La compagnie a dû, en plus de donner le meilleur contrat jamais obtenu chez Nacan, réengager les trois militants congédiés au début de la grève, dont le président du syndicat, Robert Forest.



Le retour au travail s'est effectué le 4 septembre, au lendemain de la fête du Travail, en même temps que les écoliers. Mais pour Nacan, c'était la rentrée à "la colle".

**pour une grève  
à la coop laitière  
du Bas St-Laurent**

**SIX  
TRAVAILLEURS  
EN PRISON**

Invokant qu'il fallait décréter une sentence exemplaire contre la CSN, d'autant plus que l'on était à la veille des moyens de pression dans le secteur public, le juge Jean-Paul Bérubé de Rimouski a condamné, le 15 juin dernier, six travailleurs de la Coop du Bas-St-Laurent à des peines variant entre 15 et 6 mois de prison... pour avoir commis des méfaits publics!

Jean-Yves Beaulieu, président du syndicat, vice-président de la Fédération du Commerce et président du Conseil Central du Bas-St-Laurent écope de 15 mois de prison; deux autres travailleurs du

même syndicat sont frappés de peines de 12 mois de prison et trois autres travailleurs sont condamnés à 6 mois de prison. Avant le jugement, ils s'attendaient à des peines de 6 à 15 jours de prison.

Le Procureur de la Couronne avait en effet invoqué le climat social, le fait que les prévenus n'avaient aucun dossier judiciaire et la tension qui prévalait lors des offenses pour demander au juge de ne condamner les accusés qu'à "garder la paix publique." Le juge Bérubé, un ex-policier de l'Union Nationale sous Maurice Du-

## Pepsi St-Hyacinthe

# UN MODÈLE DE DÉSYNDICALISATION

Depuis le 10 juillet 1978, les travailleurs du Pepsi St-Hyacinthe sont en grève et les possibilités d'un règlement semblent encore très éloignées.

Durant les premiers mois de la grève, le syndicat signalait que seulement quelques milliers de dollars dans la masse salariale totale séparaient les deux parties.

"Aujourd'hui, nous faisons face à un nouvel employeur qui ignore notre existence, fait fi des lois du Travail et embauche des scabs pour voler nos emplois à tout jamais." Telle est en résumé la position des membres de l'Association des travailleurs des boissons gazeuses de Saint-Hyacinthe

Dans le milieu syndical, on a nettement l'impression qu'il s'agit d'un conflit dont le destin était tracé dès le départ par les patrons: celui de faire disparaître le syndicat pour créer un modèle de désyndicalisation pour toute l'industrie des boissons gazeuses.

pléssis, nommé juge après sa carrière politique, déclarant qu'il fallait mettre au pas les syndicats CSN qui menaçaient la société, condamna sur le banc les six travailleurs à qui l'on reprochait d'avoir, pendant le lock-out de novembre 1978, commis diverses offenses mineures. La CSN est allée en appel de ces sentences.

Et après ça, on nous dira que la justice est la même si vous êtes riche ou pauvre, que vous soyez président de compagnie ou simple ouvrier.

### Commissaire spécial

L'apparition d'un nouveau distributeur, la compagnie Maska Saint-Laurent Inc., a provoqué une vive réaction chez les syndiqués. Ceux-ci ont lancé une opération anti-scabs en distribuant plus de 15 000 dépliant parmi la population.

Avec l'aide du service juridique de la CSN, le syndicat s'est adressé au ministre du Travail, M. Pierre-Marc Johnson, pour qu'il prenne des dispositions afin que l'employeur Maska Saint-Laurent reconnaisse l'existence du syndicat en grève et cesse d'utiliser des briseurs de grève ainsi que le veulent les dispositions des récents amendements au Code du Travail.

Le ministre Johnson a répondu à la demande du syndicat en nommant un commissaire spécial, M. Charles Devlin, dont le rapport est attendu avec impatience par le syndicat.

Selon Gilles Quintal, le président du syndicat des grévistes de Pepsi, le boycott des produits Pepsi est une arme dont il faudra se servir de plus en plus si l'on veut que les compagnies cessent de contourner les lois et qu'elles détruisent un à un les syndicats dans l'industrie des boissons gazeuses.

L'idée du boycott fait son chemin à travers le Québec et grâce aux séances d'information organisées par le syndicat, des manifestations d'appui proviennent de tous les coins de la province.

Dans la région, avec l'aide des groupes populaires, une forte résistance contre l'envahissement des produits Pepsi se construit autour de la lutte des syndiqués en grève. Ceux-ci maintiennent également leur mot d'ordre de boycotter la bière O'Keefe, toujours distribuée par les Entreprises Yvan Larivée.

## la commission de police et la Commonwealth

Nous sommes le 7 juin 1978, 7h30 du matin, 350 congressistes de la CSN sont venus manifester à Sainte-Thérèse, devant la Commonwealth Plywood, pour appuyer leurs confrères qui sont sans travail depuis près d'un an. Les policiers de la sûreté municipale et de la sûreté du Québec sont sur les lieux, armés de matraques et de bâtons fumigènes. Les manifestants se préparent à se retirer quand l'assaut policier est déclenché. Résultat: blessures multiples, intoxication par les gaz, arrestations. La même journée, la CSN logera une plainte à la commission de police du Québec, l'enjoignant d'enquêter au plus vite sur cette attaque policière injustifiable.

Plus d'un an après la déposition de la plainte, la commission de police se décide à tenir des audiences sur cette affaire et jusqu'à maintenant, les témoignages des policiers ont été assez confus pour laisser transparaître leur "gêne".

Par exemple, personne ne sait qui, des policiers de la SQ ou de ceux de la sûreté municipale, avait la responsabilité de l'intervention. Bien plus, on ne sait pas qui a donné l'ordre de déclencher l'attaque, les corps policiers se relançant la balle à ce sujet.

Nous croyons qu'il y a d'autres explications à la violence concertée des policiers à l'égard des manifestants-congressistes de la Commonwealth Plywood. Si les policiers n'avaient pas été armés pour une guerre de cent ans contre des extra-terrestres, si les relations de travail n'étaient pas assujetties au Code criminel, si le système judiciaire était plus favorable à l'homme qu'au capital, il n'y aurait pas eu de violence à la Commonwealth, à la Cellanese, chez Vickers, chez Nacan, à l'Alcan, à La Presse, au Centre Éducatif et culturel, etc.

revendiqué par la CSN, la CEQ et des militantes FTQ

## POUR UN RÉSEAU UNIVERSEL ET GRATUIT DE GARDERIES



Les besoins en garderies au Québec sont connus et immenses: selon un mémoire présenté par la CSN, la CEQ et des militantes du SCFP, de la FTQ, à la commission parlementaire des affaires sociales, les disponibilités en garderie représentent moins de 5% des besoins réels et la mise sur pied d'un réseau de garderies tel que revendiqué dans le monde syndical depuis 1976 procurerait plus de 45,000 nouveaux emplois.

Mais face aux besoins grandissant (170,000 enfants de 0 à 5 ans auront besoin de services de garde en 1980), le gouvernement ne prévoit dans son projet que 7,200 places en garderie, favorisant plutôt la garde en milieu familial.

Notre revendication: un réseau libre et gratuit contrôlé par les usagers.

## UNE SUITE À DONNER

*Depuis plusieurs années déjà, la CSN a reconnu qu'il existe une oppression spécifique aux femmes, qu'il faut la combattre et que ce combat doit être celui de tous les travailleurs.*

*En mars dernier, à l'occasion de la fête internationale des femmes, les comités de la condition féminine de la CSN et de la CEQ avaient organisé les premiers Etats généraux des travailleuses salariées québécoises, auxquels participèrent de nombreux groupes de femmes. Les quelques 600 participantes et participants y adoptèrent un manifeste: la lutte des femmes; une lutte permanente, une lutte collective, ainsi qu'une plate-forme de revendications minimales et un plan d'action commun.*

*Quant aux Etats généraux II, qui auront lieu le 3 novembre prochain, ils seront l'occasion de revoir le manifeste et de déterminer, en termes très concrets, les modes d'action qui feront avancer la lutte des femmes sur ces revendications très spécifiques.*

*Tous les syndicats CSN sont invités à y déléguer des militantes et des militants.*



ON EST EN  
SHERBROOKE

CONTRE L'OPPRESSION DES FEMMES  
LE TEMPS EST À L'ACTION

**ÉTATS GÉNÉRAUX II  
DES TRAVAILLEUSES  
SALARIÉES  
QUÉBÉCOISES**

**SAMEDI, 3 NOVEMBRE '79  
9H30 À 18H00  
CEGEP MAISONNEUVE**

3800 est, SHERBROOKE  
métro PIE IX

GARDERIE "La Vermouilleuse" sur place

# des travailleurs belges et français nous visitent

## APPRENDRE DES AUTRES TRAVAILLEURS

Une importante délégation de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), affilié, comme la CSN, à la CMT, est venue nous visiter en septembre dernier.

Dirigé par le secrétaire-général de la centrale, Robert Dhont, ce groupe de responsables régionaux venait voir comment se vivait le syndicalisme en Amérique du Nord. Ils furent étonnés: par le continent d'abord, par notre manière de vivre, par le syndicalisme de la CSN.

### Le droit au travail

Lors d'une rencontre avec des salariés de la CSN, ils nous ont expliqué différents aspects de leur syndicalisme, différents terrains de lutte qu'ils ont exploré. Ainsi, comme nous, les travailleurs du secteur public négocient en front commun face au gouvernement. Ils ont également développé le champ de lutte pour l'emploi: en Belgique comme ici, les travailleurs sont aux prises avec de nombreuses fermetures d'usine. Face à cette situation, la CSC a décidé de se battre par tous les moyens pour éviter les fermetures, en commençant par la modification du comportement dans l'usine des travailleurs touchés par une fermeture. Ils ont ainsi commencé à ne pas se contenter de la prime de fermeture, à saisir les livres, à occuper les usines et à maintenir la production s'il le fallait.

De cette manière, des travailleurs belges ont réussi à maintenir certaines compagnies sur place ou à obliger le gouvernement à intervenir. D'autres ont transformé leur usine en usine auto-gérée: c'est le cas d'une filature, d'une société de nettoyage, d'une sablière.

### L'indexation

Un autre point intéressant pour



nous dans la situation des travailleurs belges: ils ont droit à l'indexation des salaires depuis... 1945. C'est automatique. Les travailleurs belges sont même d'avis qu'il s'agit là d'un frein à l'inflation. Le gouvernement péquiste devrait les entendre.

### La rencontre avec Johnson

Les délégués de la CSC étaient aussi intéressés à rencontrer certains représentants gouvernementaux, "pour voir à qui nous avions affaire". Ils rencontrèrent le ministre du Travail, Pierre-Marc Johnson.

Bien conscients qu'ils ne pouvaient juger de la situation par une rencontre d'une heure, les travailleurs belges ont été étonnés d'entendre Johnson tenter de justifier continuellement les croc-en-jambes du gouvernement péquiste aux travailleurs québécois plutôt que de chercher des avenues possibles d'amélioration dans les relations de travail.

Bref, ils ont su ce que nous savions déjà: le gouvernement du Parti Québécois n'aime pas la CSN.



Une dizaine de travailleurs français affiliés à la Confédération générale du travail (CGT) seront au Québec fin octobre pour un stage de deux semaines. Ces travailleurs de la métallurgie rencontreront les centrales syndicales et pourront discuter des méthodes d'action et de mobilisation avec des syndiqués de plusieurs régions, en particulier de Sorel.



Canada  
Post  
Postage paid

Postes  
Canada  
Prix payé

**Third** **Troisième**  
**class** **classe**  
**Montreal**  
B-889