

Service de l'information
(514) 598-2155
1601, de Lorimier
Montréal H2K 4M5

18 janvier 1984

nouvelles
CSN

numéro
202

1984

BILAN
ET

DÉFIS

DOSSIER
pages 6-7-8-9



«Les plus grandes luttes syndicales que nous avons connues au Québec, celles qui ont le plus rapporté à nos membres, sont celles qui ont été menées en conjonction avec la population. C'est toujours ma conviction que les meilleures luttes syndicales à venir seront encore conduites en relation étroite avec les intérêts populaires».

NOUVELLES CSN

Numéro 202

Dans ce numéro, notre dossier dresse un bilan de l'année 1983 et jette un regard sur les défis qui nous attendent en 1984. On traite aussi de deux cas concrets de lutte pour l'accès à la syndicalisation. Et l'équipe de nouvelles vous souhaite pour 1984 ce qu'il y a de plus important: la santé.

ont collaboré
à ce numéro

Rédaction

Jean-Noël Bilodeau
Michel Crête
Guy Ferland
Henri Jalbert
Jean-Pierre Paré
Edith Pariseau
Michel Rioux

Photographie

Louise de Grosbois
Pierre Gauvin Evrard
Archives CSN

conception graphique

Jean Gladu/Tricycle

composition

Tricycle Compo

impression

Interlitho

distribution

l'équipe de distribution de
la CSN (514) 598-2233

NOUVELLES CSN, organe officiel de la CSN, paraît toutes les deux semaines, à l'intention des travailleuses et travailleurs. Pour nous contacter, téléphoner au service d'information de la CSN (514) 598-2155 ou utiliser le réseau-télex de la CSN.

LETTRE SYNDICALE

St-Jérôme, le 9 décembre 1983

MERCI! À TOUTES CELLES ET CEUX QUI NOUS ONT APPUYÉ DANS NOTRE CONFLIT

La vie nous cache parfois de grandes épreuves mais aussi beaucoup d'autres compensations.

Tel fut le cas pour les grévistes de l'Hôtel du Château de l'Aéroport de Mirabel (CSN).

Après avoir subi la dictature et les frustrations d'une accréditation au local 31 pendant 6 ans, le défi d'une affiliation à la CSN, l'organisation de la négociation et de la mobilisation, la grève restait notre seule alternative pour atteindre nos buts. Alors, avec courage, les 147 syndiqué-e-s l'ont votée, sachant les répercussions et le manque à gagner d'une telle décision. À ce moment, loin d'en connaître la portée, avec courage nous sommes sortis il y a 11 mois, en plein champs, nuit et jour à -20 sous zéro, pour prouver au boss le bien fondé de nos revendications légitimes, d'atteindre, une fois pour toute, des salaires et conditions de travail normales pour un tel secteur.

Police, justice, patrons et gouvernements (6 et 5%) et toute la batterie d'hommes d'affaires étaient contre nous. Seule la CSN et ses travailleuses-travailleurs, notre seule planche de salut, qui sans tarder ont répondu au cri lancé par le biais de tracts, campagnes et soirées organisées pour nous supporter. Bien sûr avant nous, vos combats avaient passé pour ouvrir le chemin de la solidarité, mais chacun à sa façon nous a appuyé.

Tel fut le cas chez vous dans vos régions, dans ta boîte et dans toutes les instances CSN. L'appel porta fruit et ça nous ne l'oublions jamais.

Ici s'arrête notre conflit qui comme vous le savez n'a pas été facile, mais combien enrichissant de par la prise de conscience et toute l'amour et l'amitié qui se sont installées dans nos rangs; également surtout grâce à vos dons, nos souffrances quotidiennes furent plus douces à endurer, votre appui nous donnait l'espoir et le courage pour continuer jusqu'au bout. C'est par cette solidarité que nous tenons aujourd'hui à vous exprimer toute la gratitude que nous avons à votre égard.

Nos sentiments les plus profonds nous vous les offrons à l'occasion des Fêtes qui resteront pour nous les plus joyeuses.

Continuons tous et toutes ensemble cette tradition bien ancrée dans le mouvement CSN qu'est la solidarité et le respect des droits fondamentaux de tous les travailleuses et travailleurs de cette terre.

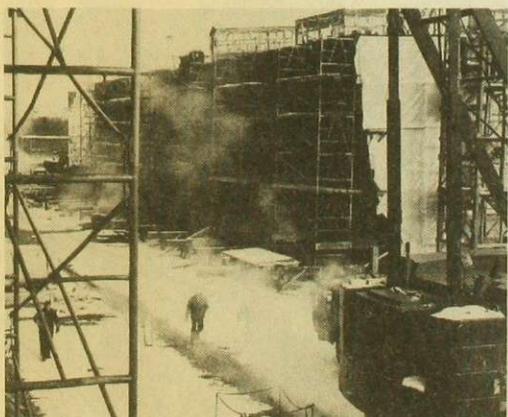
MERCI! MILLE FOIS MERCI!
UNI-E-S NOUS VAINCRONS!

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS-TRAVAILLEUSES
DE L'HÔTEL CHÂTEAU DE L'AÉROPORT MIRABEL (CSN)**

P.S.: Soyez assurés de notre entière solidarité dans vos luttes et négociations futures.

**MISE AU POINT
DE L'EXÉCUTIF DE LA CSN
SUITE AUX DÉCISIONS
TOUCHANT LA COORDINATION
DES NÉGOCIATIONS**

**«Nos politiques
doivent s'enraciner,
être largement portées»**



«Nous avons constaté avec plaisir, au cours d'une rencontre tenue le 17 janvier qu'il n'existe aucune divergence entre l'exécutif de la CSN et les fédérations du secteur privé quant à la volonté de s'attaquer au problème du maintien et de la création de l'emploi; cette préoccupation demeure la priorité absolue de la centrale.

L'appui du mouvement aux diverses politiques sectorielles développées par les fédérations n'a jamais été mis en cause. Au contraire, que ce soit dans l'industrie navale, la forêt, les pêcheries, le dossier des changements technologiques, etc., c'est notre conviction qu'il faut faire tout ce qui est en notre pouvoir pour que ces politiques s'enracinent toujours davantage dans le mouvement, et débouchent sur des solutions concrètes pour les travailleurs et les travailleuses.

Il faut voir les récentes décisions de l'exécutif, dont celle touchant la camarade Francine Lalonde, dans le cadre d'un réaménagement plus large des responsabilités de coordination dans le mouvement; ce réaménagement, dont le processus a été enclenché au conseil confédéral d'avril 1983, touche aussi la coordination dans le secteur public et un poste d'adjoint auprès de l'exécutif.

C'est après mûre réflexion que nous sommes arrivés à la conclusion qu'il était préférable, pour obtenir l'adhésion la plus large possible autour des politiques adoptées dans nos instances, de confier la coordination des activités du CIFP à une autre personne. Tous les mécanismes menant à cette nomination, de même qu'à celle de la coordination dans le secteur public, n'ont pas encore été arrêtés dans le détail; nous avons cependant fait connaître aux fédérations notre disponibilité pour régler cette question dans les meilleurs délais.

Nous rappelons qu'à la CSN, il appartient aux élus d'appliquer les décisions des instances. Il n'y a pas d'autre interprétation syndicale qui puisse être faite de nos récentes décisions que celle de voir avancer davantage des dossiers fondamentaux.

Nous soulignons qu'il y a quelque chose d'abusif et d'excessif dans ce qui est véhiculé en certains milieux, voulant que la décision de décharger la camarade Lalonde de sa fonction de coordination constitue une rebuffade des politiques et des revendications élaborées et mises de l'avant par les fédérations du secteur privé. Nous rappelons les efforts de la direction de la centrale, notamment au cours des conseils confédéraux des dernières années, pour en arriver à une jonction efficace des revendications et de l'action des différents secteurs, en particulier au plan de l'emploi; en effet, même s'ils peuvent être vécus de façon différente selon les milieux de travail, les problèmes de fond demeurent les mêmes.

L'exécutif maintient ses décisions en ce qui a trait aux récents réaménagements et demande aux composantes du mouvement de tout mettre en oeuvre pour que la compréhension et la solidarité entre les différents secteurs continuent d'être une préoccupation quotidienne. Il ne nous semble souhaitable ni pour les membres, ni pour le mouvement, d'entretenir une polarisation qui pourrait laisser croire que les intérêts des travailleurs et travailleuses des différents secteurs sont contradictoires.

C'est notre conviction que la solution des tensions, normales dans un mouvement démocratique comme le nôtre, doit être recherchée à l'intérieur d'une démarche d'ajustement des différents points de vue.»

Le comité exécutif de la CSN

Deux variantes d'un scénario classique

Question: «La constitution de l'association que vous dirigez vous accorde les pleins pouvoirs pendant cinq ans. Pourquoi?»

Réponse: «Parce que c'est le temps qu'on calcule que ça nous prendra pour être sûrs d'empêcher la CSN d'entrer.»

Question: «Est-ce que les employé-e-s de la Station touristique du Mont-Tremblant ont voté sur cette constitution? Est-ce qu'ils peuvent en avoir des copies?»

Réponse: «Non. Et non.»

Question: «Est-ce que ce sont les employé-e-s de la Station qui ont élu l'exécutif de l'association et est-ce qu'il se sont prononcés sur l'entente de service que vous avez signée avec les Teamsters?»

Réponse: «Non. Ils ont été mis au courant.»

Question: «Est-ce qu'il y a eu un vote sur le projet de convention collective que vous avez remis à l'employeur la semaine dernière?»

Réponse: «Non. Notre avocat nous a expliqué qu'on n'a pas besoin de voter lorsqu'une proposition a un proposeur et un second et qu'il n'y a pas d'objections.»

Que ceux qui croient qu'ils sont en train de lire un scénario de Ding et Dong se détrompent vite.

Des Teamsters et des bras

Les révélations (admissions?) qui précèdent ont été faites en pleine conférence de presse, dans les locaux des Teamsters à Montréal et en présence du président et de l'agent d'affaires des Teamsters.

Quelques jours plus tôt, un groupe d'employé-e-s de la Station touristique avait obtenu de la Cour Supérieure une injonction provisoire dont les principaux effets étaient les suivants: 1) arrêt immédiat des négociations avec l'employeur; 2) interdiction d'user de menaces et d'intimidation physique contre les requérants; 3) obligation de ne plus empêcher les membres de se prononcer sur une entente de services avec une centrale de leur choix et sur leur volonté de tenir des élections à l'exécutif de leur association.

Mt-Tremblant

Cette démarche exceptionnelle faisait suite, on s'en doute, à des événements qui la rendaient nécessaire. Une semaine plus tôt, en effet, des travailleurs et des travailleuses avaient été expulsés manu militari d'une assemblée convoquée par l'exécutif de l'association de boutique (exécutif «nommé» par les Teamsters). Leur tort: avoir proposé des amendements à l'ordre du jour pour y inclure un item «entente de services» et un autre «élections». L'agent d'affaires des Teamsters déclara le lendemain aux médias que pour lui, il s'agissait là d'un acte de «sabotage d'assemblée»...

Le vote

En plus de l'obtention de l'injonction, plaidée par le service juridique de la CSN, les militants et militantes du «comité pour instaurer la démocratie dans notre association» font signer une pétition parmi les employé-e-s de la Station réclamant du ministère du Travail qu'il s'implique dans le dossier: la pétition recueille 90% des noms des 400 travailleurs et travailleuses.

Les Teamsters finissent par céder et annoncent la tenue d'un vote «référendaire»...sous leur contrôle exclusif! De nouvelles pressions et tractations aboutiront à la dernière minute: les Teamsters acceptent que des représentants du «comité pour la démocratie» assistent au déroulement du vote. Résultat: **70% votent en faveur** d'une entente de services avec la CSN de préférence aux Teamsters, de

Victoire à Mt-Tremblant!



même qu'en faveur de la tenue d'élections à l'exécutif de leur association.

«Une victoire de la ténacité»

«Cette victoire, c'est celle de la ténacité des militants et militantes CSN du Mont-Tremblant, raconte Fernand Lévesque, responsable avec Gilles Pagé du Conseil central des Laurentides, de l'organisation de ce syndicat. Quand on pense que ça fait deux ans et demi qu'ils se battent pour avoir un vrai syndicat, avec toutes les difficultés inhérentes aux particularités de cette région et de ce secteur d'activités, quand on pense qu'ils ont passé à travers toute la panoplie de moyens dont disposent les boss pour empêcher leurs employé-e-s d'avoir un vrai syndicat (congrédiements, syndicat de boutique, abus des procédures juridiques, intervention d'une union reconnue pour ses pratiques anti-démocratiques, etc), il faut lever notre chapeau devant ces gens-là.»

Thermolec

Le cas du Syndicat des employés de Thermolec (CSN) en est un autre qui illustre bien la nécessité de modifier le code du travail en profondeur.

Quasiment en même temps que ceux et celles du Mont-Tremblant, en novembre 1981, les quelque 100 travailleurs de cette usine de systèmes de chauffage bi-énergétiques de Ville Saint-Laurent déposent leur requête en accréditation CSN auprès du ministère du Travail. Un mois plus tard, une association de boutique fait de même. Que s'est-il passé entre les deux?

Il est rare qu'on puisse se renseigner là-dessus dans un jugement de cour, parce que obtenir la condamnation d'un employeur pour domination d'un syndicat de boutique (article 12 du code) est extrêmement difficile, long et coûteux. C'est cependant le cas à Thermolec où le juge Robert Burns du Tribunal du travail vient de renverser la décision du commissaire du travail Galipeau dans tous ses principaux aspects et d'accréditer le syndicat CSN.

Six jours après le dépôt de la requête du syndicat CSN, rappelle le juge Burns, l'employeur convoque ses employés à une réunion «qui avait pour but déclaré de donner des renseignements concernant les droits et obligations des parties en vertu du code du travail».

Roger J. Bédard!

Et qui les travailleurs trouvent-ils devant eux pour leur donner ces «explications»? Nul autre que Roger J. Bédard, le même avocat patronal qu'au Mont-Tremblant (et bien d'autres endroits encore), un de nos croisés de l'anti-syndicalisme les plus fanatiques.

Pendant **deux heures et demi**, après le lunch, les employés seront **payés à temps et demi**, pour se faire expliquer, entre autres, que «pour faire échec à une requête en accréditation, on pouvait très bien en déposer d'autres, même quatre».

Par la suite, ce sera la traditionnelle série de pressions individuelles des représentants de l'employeur pour que les travailleurs démissionnent de leur syndicat CSN et adhèrent au syndicat de boutique: «**il faut bloquer la CSN**, sans cela ce sera le lock-out et tu perdras ton emploi», etc, jusqu'à ce qu'un nombre suffisant pour déposer une nouvelle requête soit atteint.

Des travailleurs sont entraînés dans un coin et là, parfois pendant trois heures, et **sous les yeux du gérant** qui ne dit mot, se font servir la propagande patronale en faveur du syndicat de boutique.

«Lorsque le salarié sollicite, relate le juge Burns, s'inquiétait de ce que pourrait dire le gérant, il se faisait dire qu'il n'avait pas à craindre puisque ce dernier était au courant. D'ailleurs, aucun n'a été réprimandé pour cette absence prolongée de son poste de travail et il n'a subi aucune réduction de salaire non plus.»

Gagner du temps

Entre-temps, l'employeur avait pris bien soin de **se donner le temps** de réussir son sabotage en s'opposant à l'unité de négociation demandée par le syndicat CSN sous divers prétextes. On sait qu'une telle opposition a pour effet automatique de transporter le dossier devant un commissaire du travail pour auditions, donc d'entraîner de longs délais.

Et pour mêler les cartes davantage, Roger J. Bédard, s'étant aperçu que son premier syndicat de boutique avait «de l'eau dans le gas», il en fait fonder un deuxième et fait déposer

une nouvelle requête en accréditation au nom de celui-ci.

La tactique a sur ce plan réussi puisque ce n'est finalement que deux ans plus tard que justice fut rendue, en ce qui regarde l'accréditation du syndicat CSN tout au moins. Car il reste encore cinq congrédiements pour activités syndicales dont le sort n'est pas réglé. Mais les deux syndicats de boutique ont été déclarés «dominés» par l'employeur.

Après plus de deux ans de lutte et de patience subis par les militantes et militants concernés, les syndicats CSN au Mont-Tremblant et à Thermolec sont désormais consacrés sur un bout de papier du ministère du Travail. Mais à quel prix? Et pour eux, et pour la CSN.

Il est question cette semaine de deux cas dont l'avant-dernier acte (le dernier étant la conclusion d'une première convention collective) se termine comme désiré dans le premier acte: la reconnaissance du syndicat autonome affilié à la CSN. Il n'en est malheureusement pas ainsi dans tous les cas: l'arsenal patronal pour faire échec au syndicalisme organisé est impressionnant et il n'est pas anormal que plusieurs en soient effectivement impressionnés et reculent, du moins momentanément.

Le Croc de Ding et Dong

Un véritable accès à la syndicalisation, l'accréditation multi-patronale, faire cesser les abus de procédures juridiques, etc, ça fait longtemps que le Parti Québécois a cela dans son programme électoral.

Mais on dirait parfois qu'il y en a au gouvernement qui se pensent à un spectacle de Ding et Dong lorsqu'ils regardent les effets de leur inaction et de leur complaisance envers le grand patronat.

Si au moins ils rajoutaient que «c'est pas parce qu'on rit que c'est drôle»...

BILAN BILAN

«Les plus grandes luttes syndicales que nous avons connues au Québec, celles qui ont le plus rapporté à nos membres, sont celles qui ont été menées en conjonction avec la population. C'est toujours ma conviction que les meilleures luttes syndicales à venir seront encore conduites en relation étroite avec les intérêts populaires», affirmait le président de la CSN Gérard Larose au moment où il dressait le bilan syndical de la dernière année, et qu'il identifiait les lignes de force de l'action syndicale pour l'année qui commence. Il n'y a pas eu de répit sur le front syndical en 1983, et les attaques patronales et gouvernementales pour faire porter par les travailleurs et les travailleuses le poids de la crise économique n'ont pas manqué.

Des attaques orchestrées

Le Conseil du patronat s'est en quelque sorte transformé en chef d'orchestre pour organiser les attaques: qu'on se rappelle son action contre la loi 17, de même que les appuis patronaux fournis par les Chambre de Commerce et les grandes entreprises au gouvernement québécois qui, sous prétexte

d'assainir sa situation budgétaire, a fait courir des risques graves aux fondements mêmes de notre démocratie. D'ailleurs, une action comme celle qu'a poursuivie le gouvernement du Parti québécois, fondée sur l'humiliation des hommes et des femmes qui travaillent au service du public, ne pouvait qu'aboutir à des résultats catastrophiques pour la société québécoise. Ce gouvernement n'a pas fini de payer le prix de ce genre de choix. Monsieur Bérubé avait pris le Québec pour une épicerie; les Québécois et les Québécoises ont une opinion plus haute de leur pays et ne cesseront pas de le faire savoir, les élections partielles qui se suivent avec les résultats qu'on connaît n'étant qu'une manifestation de ce refus.

Des gains

En dépit cependant de ces attaques concertées et d'une férocité inégalée - qu'on pense seulement à la multiplication des lock out - des groupes importants de travailleurs et de travailleuses ont réussi à enregistrer des gains significatifs «qui font la preuve, rappelait Gérard Larose, que la détermination, la solidarité, rapportent des dividendes

Bombardier

Conditions salariales. À l'usine Bombardier de La Pocatière, un ajustement de .90 cents l'heure, auquel s'ajoutait une hausse générale de 6 pour cent, a fait marquer des gains salariaux importants pour les quelque 850 employés de l'entreprise.

CTCUM

Réintégration. Le règlement de la convention collective des employés de soutien de la CTCUM prévoyait la réintégration

de 19 militants syndicaux qui avaient été congédiés par la direction. Le président du syndicat avait d'ailleurs souligné que cette victoire avait été possible grâce à la solidarité manifestée par de nombreux syndicats et par la CSN.

Institut Teccart

Première convention. Après quatre mois de lock out, les employés de soutien de l'Institut Teccart ont signé une première convention col-

lective leur assurant une hausse moyenne annuelle de plus de \$2,500 et des clauses normatives comparables à celles du secteur public.

Industries Valcartier

Régime de retraite. Négociant une première convention depuis leur affiliation à la CSN, ces ouvriers ont obtenu que leur syndicat administre lui-même les sommes versées dans le fonds de pension, aussi bien celles des employés que des

employeurs. À ce gain s'ajoutait un montant rétroactif de \$2,800 touché par l'employé.

Employés municipaux

Sécurité d'emploi. Tant chez les cols bleus que chez les cols blancs, les patrons sont particulièrement en demande. La résistance des travailleurs et travailleuses est farouche. À Hull, Gatineau, Mont-Laurier, Val-des-Monts, les employé-e-s municipaux ont fait leur priorité du maintien de

BILAN BILAN

et constituent des remparts efficaces face aux volontés patronales.»

Le dernier Conseil confédéral de novembre a fourni des indications précises quant aux grandes questions qui devront être prises en compte cette année dans l'action syndicale: les changements technologiques, où il nous faudra faire preuve de la plus grande des vigilances si nous voulons que l'introduction de nouvelles technologies se fasse dans l'intérêt des hommes et des femmes, et non à leur détriment, de même que les programmes d'accès à l'égalité, où il faudra trouver des applications concrètes à ce qui ne doit pas demeurer au niveau des généraux principes.

Réduction du temps de travail

Le président de la CSN annonçait de plus que le temps de travail, sa durée, sa réduction, ferait l'objet d'une offensive syndicale majeure dans plusieurs secteurs. Le temps de travail est directement relié à notre plus importante revendication des dernières années, l'emploi, puisque sa réduction et son réaménagement auront pour effet d'ouvrir de nouveaux postes de travail, en parti-

culier pour ces centaines de milliers de jeunes dont les capacités sont aujourd'hui gaspillées et qui subsistent tant bien que mal avec une allocation mensuelle de \$149. Sans compter, de plus, que la réduction du temps de travail est en lien direct avec la qualité de vie.

Nouveaux syndicats

Par ailleurs, en ce qui regarde l'organisation de nouveaux syndicats, le bilan sommaire du service confédéral d'organisation est de 178 certificats d'accréditation obtenus et de 18,500 nouveaux membres depuis le début du présent exercice financier.

Si on ajoute à cela les quelque 6,500 travailleurs et travailleuses dont les syndicats CSN sont présentement en instance d'accréditation, il est facile de prévoir que la CSN aura, à la fin de l'exercice, maintenu sa moyenne de 10,000 nouveaux membres et plus des dernières années. Ce qui, compte tenu de la conjoncture économique et de l'acharnement de nos adversaires à attaquer et à discréditer le mouvement syndical et la CSN, constitue presque un exploit en soi.

la sécurité d'emploi, et ont obtenu gain de cause, en plus de dépasser le 6 et 5%.

Expro

Santé-sécurité. La Commission d'enquête sur l'administration de la santé-sécurité à l'usine de produits chimiques Expro de Valleyfield a reconnu quelque 80% de revendications défendues depuis plusieurs années par les travailleurs de cette entreprise pour améliorer leur état de santé.

Château de l'aéroport

Parité salariale. Après un lock out de 11 mois, les employé-e-s du Château de l'aéroport, à Mirabel, ont atteint leur objectif, soit la parité avec le Château Champlain, et amélioré plusieurs clauses à incidence monétaire. Rappelons que ces travailleurs et travailleuses n'ont pas cédé au chantage de la compagnie qui a menacé, à plusieurs reprises, de fermer l'hôtel.

Gaz métropolitain

Santé sécurité. Un travailleur victime d'un accident de travail aura une protection totale de son salaire (y compris les augmentations prévues) et de ses bénéfices, pour une période de deux ans.

Régime de retraite. Une revalorisation des rentes accumulées de 15% au 31-12-83 et d'un autre 15% au 31-12-84, ainsi qu'un nouveau régime de retraite contribu-

toire, avec des contributions additionnelles volontaires et une garantie de maintien de la contribution patronale.

Direct Film

Condition féminine. Pour la première fois, un syndicat du secteur privé, regroupement très majoritairement des travailleuses à temps partiel, obtient une clause de congé maternité de 20 semaines payées à 95% par l'employeur.

DEFFIS

L'accès à l'égalité

C'est une année fertile en dossiers chauds et en développements sur plusieurs fronts qui s'annoncent du côté de la condition des femmes. Tout d'abord, la mise en branle, par le gouvernement, d'une éventuelle réglementation concernant les programmes d'accès à l'égalité, pose toute la question de la profondeur de la réforme proposée et surtout, son application concrète dans les entreprises.

Parmi les autres priorités, il y a, bien sûr, la question du militantisme des femmes à la CSN, dont un des points tournants sera le Grand Rassemblement du 28 janvier. De ce débat, amorcé depuis deux ans déjà, devrait sortir des avenues de solutions pour répondre à des besoins de plus en plus pressants.

La réforme du code du travail

Le code du travail actuel, tous en conviennent, répond de moins en moins adéquatement aux réalités et aux besoins du monde du travail. Le droit d'association qui est reconnu officiellement aux travailleurs et travailleuses est continuellement restreint dans les faits, quand il n'est pas carrément bafoué. Il n'est pas exagéré de dire que c'est le seul droit qui doit encore s'exercer dans la clandestinité.

Toute la question de l'accès à la syndicalisation passe par une refonte en profondeur du code du travail. La mobilisation de l'ensemble de la CSN est donc nécessaire pour obtenir un code du travail qui corresponde aux intérêts des travailleurs et travailleuses, et dissuader le gouvernement de s'inspirer des demandes du Conseil du patronat... qui trouve le code du travail déjà trop favorable aux travailleurs.

D'autre part, dans les débats entourant la réforme du code du travail, la CSN entend défendre farouchement sa conviction qu'il ne saurait y avoir deux catégories de travailleurs et travailleuses, régis par des codes différents, un pour le secteur public et un pour le secteur privé.

Améliorer les services publics

Au moment où le gouvernement québécois poursuit ses politiques de réduction des grands services collectifs dans les secteurs de la santé et de l'éducation, l'année qui commence sera certes l'occasion, pour la CSN et les organismes qui lui sont affiliés, de remettre de l'avant avec une vigueur accrue nos objectifs sociaux: déjà, une importante réflexion est enclenchée en rapport avec une politique syndicale de la santé.

Par ailleurs, dans le secteur de l'éducation, le rapport de la Commission présidée par Michèle Jean dort sur les tablettes depuis plus de deux ans. Ce rapport contient pourtant une série de propositions concrètes qui auraient pour effet, si la volonté politique de les appliquer existait, de faire en sorte que les travailleurs et les travailleuses soient mieux préparés pour faire face aux changements majeurs qui sont en train de s'installer dans à peu près tous les secteurs.

Pêcheries, hôtellerie, culture

Un des points chauds de l'année sera certainement la négociation dans les usines de transformation du poisson de l'Est du Québec, alors que ces travailleurs et travailleuses affiliés à la fédération du Commerce entendent bien ne pas revivre l'amère expérience de l'an dernier, quand leur nombre de semaines travaillées avait varié entre 12 et 18, du moins ceux et celles qui ont travaillé car au moins deux usines étaient restées fermées.

À suivre aussi, les négociations dans plusieurs institutions hôtelières. Là encore, l'objectif principal est la sécurité d'emploi. Sans qu'il s'agisse d'un regroupement formel, ces syndicats ont exprimé une volonté de coordination de leurs négociations, et sur une base volontaire, les syndicats ont accepté la création d'un fonds spécial pour la négociation et d'un journal inter-syndical.

À la Fédération nationale des communications, outre les négociations aux quotidiens La Presse et Le Soleil, on continuera les pressions pour obtenir une loi anti-scab du Gouvernement fédéral. Autre bataille importante: celle de la désaméricanisation des ondes par l'augmentation des contenus canadiens et québécois.

Consolider nos acquis syndicaux

La résistance aux attaques patronales se continuera pour consolider les acquis syndicaux des dernières années.

C'est le cas dans la construction, où les travailleurs devront résister aux trois principales demandes que les entrepreneurs ont mis de l'avant depuis un an: baisser les salaires de 20%, instaurer un double taux salarial entre les travailleurs du domiciliaire et ceux du secteur industriel, et enfin, déréglementer l'industrie afin de pouvoir embaucher n'importe qui à leur guise, sans aucun respect pour les vrais travailleurs de la construction.

Même situation chez les employé-e-s municipaux (cols bleus et cols blancs) où les patrons sont particulièrement en demande un peu partout à travers la province cette année.

«La priorité demeure le maintien des emplois. Face aux attaques patronales, face aux changements technologiques, partout ce que l'on vise c'est la négociation de clauses qui nous permettront de maintenir le plancher d'emploi», de dire la présidente de la FESP, Céline Lamontagne.

La révolution informatique

Si la révolution industrielle a donné naissance à la semaine de cinq jours et de quarante heures de travail, la révolution informatique peut et doit donner naissance à la semaine de quatre jours et de trente-deux heures de travail.

«La semaine de 4 jours de huit heures a été instaurée au Journal de Montréal il y a dix ans déjà, et elle s'étend tranquillement d'un quotidien à l'autre, tant chez les employé-e-s de bureau que chez les journalistes», mentionne le président Laval Leborgne de la FNC.

«Nous croyons, à la FNC, qu'une telle politique devrait être adoptée par l'ensemble du mouvement ouvrier, même si cela peut s'appliquer plus facilement d'abord dans les usines et les services (les hôpitaux par exemple) qui fonctionnent sept jours par semaine. C'est là une politique qui permettrait d'augmenter les emplois».

C'est d'ailleurs dans cette direction, celle de la protection de l'emploi versus les changements technologiques et de la réduction du temps de travail, que s'engagent cette année plusieurs négociations dans des grands secteurs comme l'aluminium (Alcan), la forêt, les pâtes et papier, etc.

Réduire le temps de travail, avec compensation, pour permettre plus d'emplois. À Sorel, par exemple, le syndicat des ouvriers des chantiers maritimes de Marine Industries espère que la négociation de leur contrat de travail, qui est échue le 30 avril, débutera sous peu.

«Nos objectifs sont de réduire la semaine de travail de 40 à 35 heures, d'obtenir minimalement quatre semaines de vacances pour tout le monde, de rémunérer le temps supplémentaire non pas en argent, mais plutôt en jours de congé, de dire le président du syndicat, François Lamoureux. Ces trois revendications permettraient de rappeler à l'ouvrage quelque 240 employés.»

LES URGENCES SONT ENGORGÉES!

La FAS demande au ministre Johnson de poser des gestes concrets

À l'hiver 1982, le ministre des Affaires sociales du Québec, Pierre-Marc Johnson, s'était indigné de la situation qui prévalait au service d'urgence de l'hôpital Notre-Dame de Montréal où plusieurs patients étaient cordés sur des civières, dans le corridor, faute de place sur les étages de l'hôpital où les malades chroniques occupaient les lieux, dans l'impossibilité d'être soignés ailleurs. Le ministre avait déclenché la réalisation d'une série de mesures qui n'ont pas encore résolu le problème puisqu'il arrive encore que de semblables situations se répètent.

UN PROBLÈME PROVINCIAL

Voilà que ce problème qui semblait affecter uniquement les grands centres urbains se répand dans les autres régions de la province. Devant la détérioration des conditions socio-économiques de la population qui vieillit et à la suite des restrictions et des coupures budgétaires imposées par le gouvernement du PQ dans les services hospitaliers et dans les services sociaux, les centres hospitaliers régionaux qui ont pour mandat de prodiguer les soins de courte durée sont à leur tour bondés de malades chroniques et voient leurs services d'urgence complètement saturés.

Dans les Laurentides c'est particulièrement grave. À St-Jérôme, alors qu'il y a 4,3 lits de soins de courte durée en moyenne au Québec par 1,000 habitants, cette région ne dispose que de 2,0 lits par 1,000 habitants. Par surcroît, elle doit accueillir des milliers de touristes qui viennent y prendre leurs loisirs durant l'hiver et elle voit sa population quadrupler durant l'été. Il y a également la possibilité toujours latente d'un accident grave à l'aéroport de Mirabel.

C'est compréhensible donc, que la moitié des cas d'hospitalisation des Laurentides doivent être assumés par la région de Montréal, ce qui augmente la demande pour cette région qui

elle aussi éprouve déjà de sérieux problèmes.

À St-Jérôme, la liste d'attente qui s'élevait à 1,700 cas en 1980 atteint maintenant 3,500 patients. Le Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de St-Jérôme mène une vaste campagne à ce sujet depuis plusieurs années et il a reçu un appui large de la population.

Cependant, pour les politiciens, l'agrandissement de l'Hôtel-Dieu est demeuré un sujet de campagne électorale depuis maintenant 15 ans. Le député péquiste de Provost, Robert Dean est le dernier en lice à s'être servi de la santé de la population pour obtenir des votes sur la base d'une telle promesse. Sauf que maintenant il demande à la population «de faire pression» sur lui et sur le gouvernement pour que le projet débloque.

L'AMIANTE, C'EST PAREIL

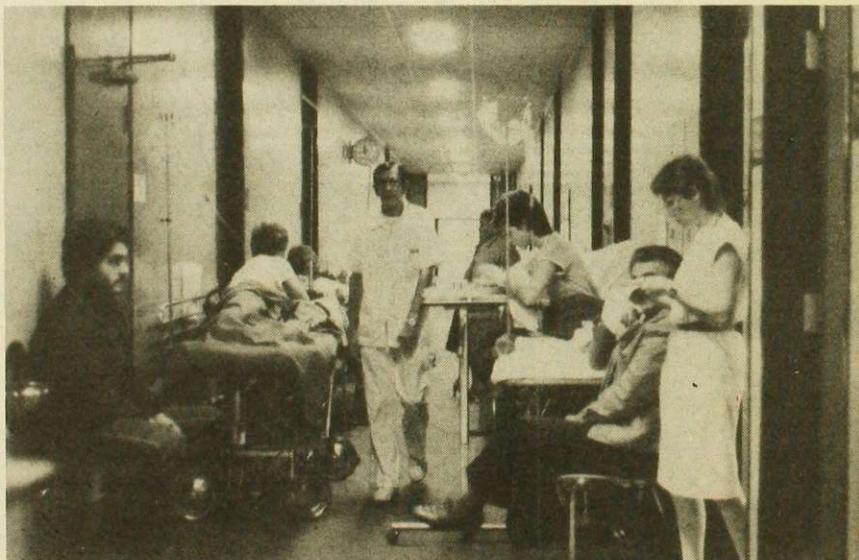
À Thetford Mines, les corridors de l'urgence du CH général de l'Amiante

qui peut accueillir 7 cas alités, normalement, sont remplis de civières puisqu'il y a de 17 à 22 cas qui s'y retrouvent presque quotidiennement. Le CRSSS de Québec n'a trouvé comme solution que de proposer de rationaliser les admissions à l'urgence et de forcer les centres d'accueil pour personnes âgées à prendre un plus grand nombre de cas lourds en augmentant les tâches des employé-e-s.

Le Syndicat des employé-e-s du CH de l'Amiante a déjà obtenu plus de 3,000 signatures de la population en appui à ses démarches pour forcer le gouvernement à trouver de véritables solutions au problème, avec le concours du conseil central de Thetford.

Dans les deux cas, le président de la FAS, Yves Lessard est intervenu publiquement auprès des media, de la population et des autorités pour faire bouger le ministre Johnson.

Il semble de plus en plus clair que les malades servent «d'otages électoraux».



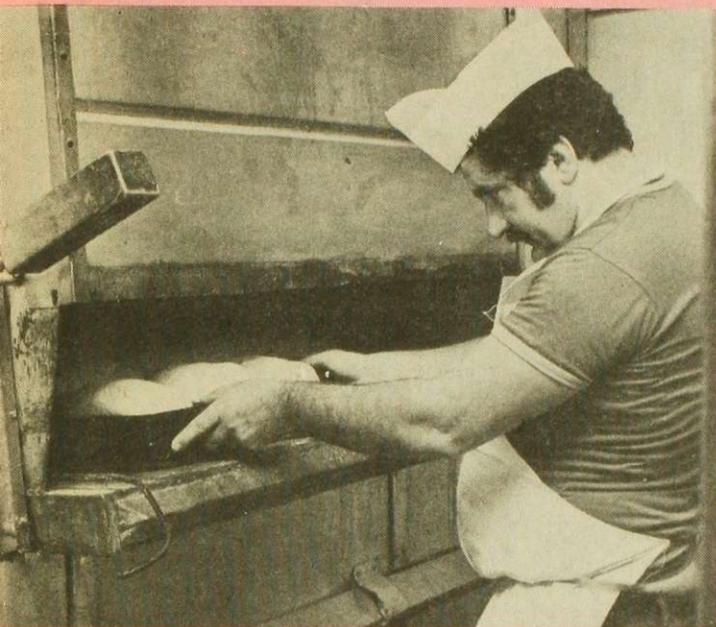
(Photo Le Courrier de Frontenac)

Même dans un hôpital comme celui de Thetford Mines, les patients sont cordés dans le corridor où ils ne jouissent pas de l'intimité et de la confidentialité auxquelles ils ont droit pour leurs traitements qui ne se font pas dans des conditions sécuritaires étant donné la circulation.

petites nouvelles

BOULANGERIE VAILLANCOURT

La réouverture se fera avec les employé-e-s!



Fermée depuis le 18 février 1980, la réouverture de la Boulangerie Vaillancourt à Québec s'est faite en douce depuis juin 1983. En effet, les propriétaires de cette boulangerie, le groupe québécois d'affaires Samson, ont embauché au début de l'été 1983 entre 15 et 20 personnes afin de faire fonctionner le département d'expédition et de réception.

Cependant, ce retour à l'ouvrage s'est fait à l'insu des quelque 110 employé-e-s de cette boulangerie, toutes et tous membres de la CSN. En effet, l'administration de la Boulangerie Vaillancourt a embauché du nouveau personnel, ne rappelant pas ses anciens-employé-e-s, dont plusieurs ont entre 20 et 30 ans d'ancienneté.

Ce n'était cependant pas là le seul empêchement au retour au travail des ex-travailleuses et travailleurs de Vaillancourt. L'Union des employés de commerce-Local 503 (FTQ) entre en scène et dépose une requête en accréditation pour repré-

senter les 15 à 20 salarié-e-s de la Boulangerie. Geste d'autant stupéfiant et étonnant que les syndiqué-e-s de Vaillancourt ont mené durant les quatre années de la fermeture une lutte sans répit pour la réouverture: lignes de piquetage, campagne de boycottage, occupation de leur usine, fabrication et vente de leur propre pain dans une boulangerie artisanale («le pain sans-nom»), élaboration d'un plan de relance remis aux ministères de l'Industrie et du Commerce, et de la Consommation et Coopération, etc.

Respect du syndicat et de l'ancienneté

Après avoir mené une enquête, le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Vaillancourt (CSN) et la CSN ont entrepris une bataille afin de faire reconnaître un syndicat CSN, négocier une convention collective en bonne et due forme, et rappeler au travail les ex-110 employé-e-s.

Bref d'évocation

Dans un premier temps le Syndicat CSN a déposé un bref d'évocation afin que le 503 ne soit pas reconnu comme représentant des employé-e-s de Vaillancourt. Entendus le 5 janvier dernier en Cour Supérieure, la CSN et le 503 ont convenu que le commissaire du travail qui avait accrédité l'Union des employés de commerce-local 503 (FTQ) avait dérogé aux articles 28, 31 et 32 du Code du travail.

Cette étape importante franchie n'assure pas pour autant le rappel des ex-employé-e-s de la boulangerie de Québec. Au moment de mettre sous presse, le syndicat CSN invitait officiellement le 503 à se désister de ce dossier afin d'éviter une guerre juridique, de reconnaître le droit au travail de salarié-e-s qui ont passé une partie importante de leur vie à cette boulangerie. Le 503 se retirera-t-il?

La reconnaissance par l'employeur du syndicat CSN pourrait aussi faciliter le retour au travail des plus anciens employé-e-s. Après la décision rendue le 5 janvier, le Syndicat CSN a officiellement et formellement invité le groupe Samson à une première rencontre de négociation dans le but de ratifier une nouvelle convention. Ce n'était pas le premier appel que lançait le syndicat CSN à cette compagnie. Avant la décision du 5 janvier, une invitation avait été faite. L'employeur, lui, avait déclaré qu'il serait prêt à négocier si le syndicat CSN avait gain de cause. Le Syndicat CSN a obtenu gain de cause mais l'employeur n'a pas encore répondu. Cependant le syndicat des travailleurs et travailleuses de Vaillancourt est résolu à faire respecter l'ancienneté, le droit au travail.

QUÉBEC

Assemblée sur les changements technologiques

L'introduction de nouvelles technologies bouleverse nos habitudes de vie, modifie nos conditions de travail, et peut même se conclure par des abolitions de postes. Devant l'introduction massive des nouvelles technologies, un phénomène comparable à la révolution industrielle au 19^{ième} siècle, des militantes et des militants de Québec invitent la population de cette région à participer à une assemblée mercredi le premier février au CÉGEP Limoilou où on abordera la question des changements technologiques sous différents angles.

Cette journée de sensibilisation ne prétend pas répondre à toutes les interrogations. Cependant le comité organisateur souhaite, à la fin de cette rencontre, mettre sur pied une table régionale d'information et d'initiatives sur les nouvelles technologies. Cette «table» devrait, d'après notre interlocuteur, aider dans l'avenir les syndicats de la vaste région de Québec à faire face aux changements technologiques.

Dans le cadre de cette journée, la troupe populaire PARMINOUI interprétera son tout dernier spectacle intitulé «PORTRAIT ROBOT, UNE COMÉDIE PIRATE DE 1991».

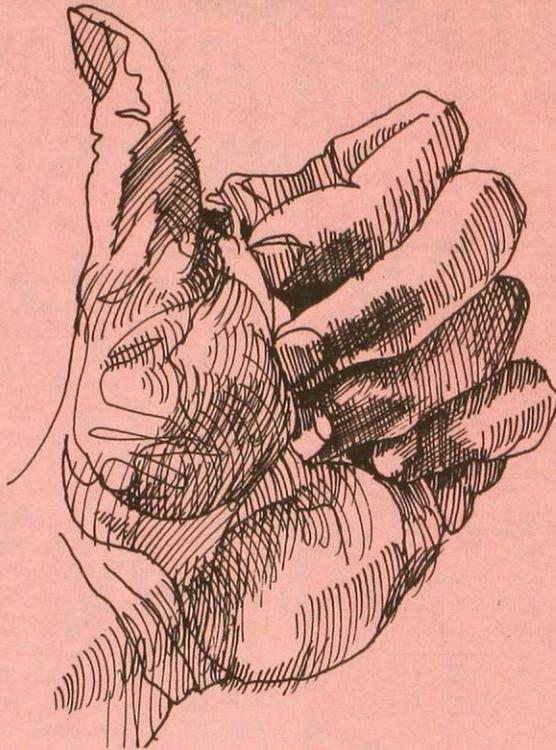
Les organismes suivants font partie du comité organisateur de la journée: la CSN, la CEQ, le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), l'Association des travailleurs et travailleuses immigrant-e-s de Québec (AT-TIQ), et le Syndicat des enseignant-e-s du CÉGEP de Limoilou (CSN). Informations: 418-647-5717

TRANSPORT À LAVAL **Un responsable:** **Loïs Lachapelle**

Les 142 employé-e-s des garages, des bureaux, du terminus et les répartiteurs de la Commission de transport de Laval (CTL) ont voté dans une proportion de 96% pour le déclenchement de la grève générale le 26 janvier prochain à 0 heure.

Ces salarié-e-s, ainsi que les chauffeurs d'autobus qui ne se sont pas prononcés en faveur de la grève pour le moment, sont sans contrat de travail depuis le 31 juillet 1982, soit près de 18 mois, et la dernière hausse salariale remonte au premier août 1981 soit près de 30 mois.

Les Lavallois, à moins d'une entente intervenue durant les séances de négociations prévues d'ici le 26 janvier, et notamment une avec les chauffeurs d'autobus le 19 janvier, devront donc s'en remettre à eux-



mêmes pour se déplacer, se rendre à l'ouvrage, sortir, etc... Cependant, si les Lavallois

doivent marcher, il n'y aura qu'un seul responsable de cette situation: le p.d.g. de la CTL,

Loïs Lachapelle. Celui-ci veut imposer de nets reculs aux salarié-e-s de la CTL, et notamment aux chapitres de la sécurité d'emploi, du travail à forfait, de l'assurance collective, des indemnités en cas de maladies. Les syndiqué-e-s de la CTL revendiquent le statu quo, la reconduction de leur ancienne convention. Quant aux chauffeurs d'autobus, ils se battent contre l'introduction de la clause d'amplitude (un régime de travail d'heures brisées) qui ferait passer la semaine de travail de 45 heures à 65 heures et affecterait la vie privée et sociale des chauffeurs.

Une convention collective échue depuis 18 mois, sans augmentation salariale depuis près de 30 mois, un droit de grève acquis depuis belle lurette, les syndiqué-e-s de la CTL ont démontré leur bonne foi, la patience à ses limites. Les Lavallois payeront-ils pour l'arrogance et l'obstination de Loïs Lachapelle?

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL **Une lutte contre l'arbitraire**

15 mois de négociations, 30 jours de grève et l'Université de Montréal refuse toujours de bouger. Non satisfaite du statu quo, la direction de la «prestigieuse» institution cherche à s'en prendre à des droits fondamentaux: la sécurité d'emploi et la mobilité du personnel.

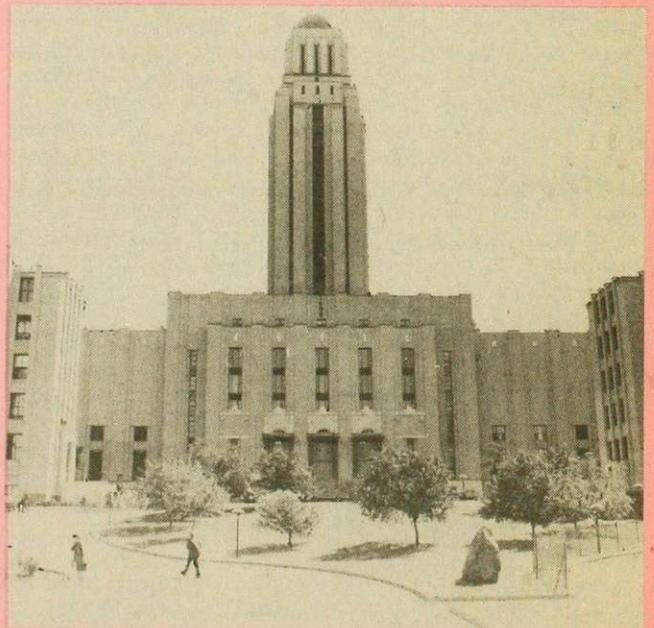
Après avoir subi les baisses de salaires prévues aux décrets régissant le secteur public pour la première année, les employé(e)s de soutien de l'U. de M. ont connu une réduction de 11.2% de leurs effectifs depuis trois ans, ce qui signifie une charge de travail accrue d'autant.

Aujourd'hui, et c'est là l'enjeu du conflit qui perdure, la direction de l'université voudrait exercer l'arbitraire le plus complet sur l'organisation du travail. Elle voudrait affecter n'importe qui, à faire n'importe

quoi, à tout moment; plutôt que de recourir à du personnel surnuméraire pour le remplacement des absences, par exemple. Ce qui revient à instaurer un climat d'insécurité pour les employé(e)s, tout cela au nom de la «décroissance» et des compressions budgétaires. Arbitraire également lors d'abolition de postes où la direction propose rien de moins que de replacer à sa guise et indépendamment de leur ancienneté, le personnel visé par les coupures.

Les deux syndicats en cause (SNEUM (CSN) et le local 1244 du SCFP) qui négocient en front commun, ont pris l'initiative de nouvelles propositions pour tenter de faire reconnaître le principe de l'ancienneté en cas de déplacement (bumping).

La balle est désormais dans le camp de la direction de l'U.



de M. et elle serait mal venue de refuser un principe déjà acquis dans tout le secteur public, de même que dans plusieurs syndicats du privé. L'Université

n'avait toutefois pas donné sa réponse aux nouvelles propositions syndicales, au moment d'aller sous presse.



inter-national

Services publics et «racisme»

Selon l'agence France-Presse, les travaux de la Food Research and Action Center, un organisme de recherche privé, démontrent que le taux de mortalité infantile aux États-Unis est nettement plus important chez les noirs que chez les blancs et que cette disparité a tendance à s'accroître.

Selon les statistiques recueillies dans 36 états et 16 grandes villes américaines, le taux de mortalité infantile chez les enfants de race noire est deux fois plus important que chez les enfants blancs, et dans certaines villes, de quatre fois supérieur.

Le centre de recherche estime qu'entre 1978 et 1982, au moins 20,000 enfants noirs auraient vécu si le taux de leur mortalité avait été le même que pour les enfants blancs, et attribue à la récession et à la réduction des programmes d'aide fédéraux la disparité du taux de mortalité entre enfants noirs et blancs.

SALVADOR: un nouveau Vietnam?

Le président des États-Unis d'Amérique, Ronald Reagan enliserait-il le peuple américain au Salvador? Reagan est-il en train de créer un nouveau Vietnam, même si les Américains ne se sont pas encore remis de ce cauchemar?

Des questions qui se posent car l'administration Reagan a l'intention selon l'AFP, de demander au Congrès américain d'allouer quelque \$140 millions supplémentaires pour aider la dictature du Salvador à combattre la guérilla.

Mais «l'aide américaine» ne s'arrêterait pas là, puisque l'administration demanderait des «subventions» de quelque \$165 millions pour 1985.

Mais au Salvador même, la dictature a fait des pertes énormes sur le terrain militaire et dans les villes et les villages, l'Église et les organisations internationales dénoncent les violations continues des droits de l'homme, et le FDR-FMLN a fait des gains notoires et a fortement consolidé son organisation auprès de la population.

santé sécurité

LES COMITÉS PARITAIRES Comment s'y retrouver?

Quatre ans après l'adoption de la loi, le gouvernement vient, tout récemment, d'adopter le règlement sur les comités de santé et de sécurité, couramment appelés comités paritaires. Pour maintenant, le règlement ne s'applique qu'aux secteurs dit prioritaires*. Mais de plus en plus, la structure des comités paritaires se met en place progressivement dans d'autres secteurs.

C'est pourquoi le comité confédéral sur la santé et la sécurité s'est penché sur ce nouveau règlement et a formulé certaines recommandations, en voici un bref aperçu.

En aucun temps, le comité paritaire ne doit se substituer à l'action syndicale. En santé-sécurité, comme dans tous les autres champs des relations de travail, les gains dépendent toujours du rapport de force collectif dans l'entreprise.

De tous les outils de défense en santé-sécurité, c'est au comité syndical de santé-sécurité que revient le rôle premier, et cela, qu'il y ait ou non de comité paritaire dans l'entreprise.

D'autre part, la loi prévoit, règle générale, un comité paritaire par établissement, sauf dans les cas d'entente entre les parties pour permettre l'existence de comités distincts. De

plus, la loi prévoit qu'on puisse maintenir les conditions les plus avantageuses, notamment le comité paritaire déjà existant. Le comité confédéral recommande de tenter de maintenir ou, selon le cas, d'obtenir un comité distinct pour les membres CSN.

L'important, dans tous les cas, c'est de **bien examiner à la fois le règlement et votre convention collective avant de prendre une décision concernant la structure des comités de votre entreprise.**

** les secteurs prioritaires sont les suivants: le bâtiment et les travaux publics; l'industrie chimique; la forêt et scierie; les mines, carrières et puits de pétrole; la fabrication d'équipement de transport; l'industrie du bois; la fabrication de produits en métal; l'industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique; la première transformation des métaux; et enfin, la fabrication de produits minéraux non métalliques.*

nouveaux syndicats

SAGUENAY LAC ST-JEAN 40 nouveaux membres

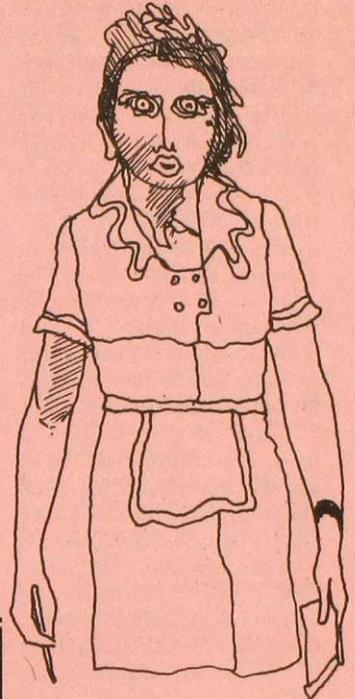
Trois nouvelles accréditations viennent d'être émises à la CSN pour représenter les travailleurs et travailleuses des magasins Lessard sur la côte, rue Racine, et de Place du Royaume, ceux et celles de l'usine de boîtes de carton d'Alma ainsi que de gestion Urbag, une société d'arpentage de Dolbeau.

Ces trois groupes non-organisés ont décidé de se donner un syndicat CSN afin de mieux défendre leurs intérêts.

Ils rejoignent ainsi les 17,500 membres déjà affiliés au conseil central du Saguenay Lac Saint-Jean.

la loi et nous

GENS À POURBOIRE S'informer pour mieux se défendre



Le projet de loi du ministre Marcoux visant à taxer les pourboires de quelque 60,000 employé-e-s des hôtels, des restaurants et des bars les obligera à payer des impôts pour des revenus qu'ils n'auront pas touchés. C'est une loi d'autant plus injuste que cette loi n'assure pas à ces employé-e-s qu'ils retireront des avantages sociaux comme l'assurance chômage (qui relève du gouvernement fédéral). Aussi, afin d'appuyer ces employé-e-s dans leur lutte, la CSN contestera la loi devant les tribunaux.

Assemblées d'information

Montréal: Le 7 février 1984, à 14h30 et 19h à l'Hôtel Sheraton Mont-Royal, 1455 rue Peel (métro Peel)

Québec: Le 7 février 1984, à 14h30 et 19h au Holiday Inn centre-ville, Salle Saint-Laurent, 395 rue de la Couronne.

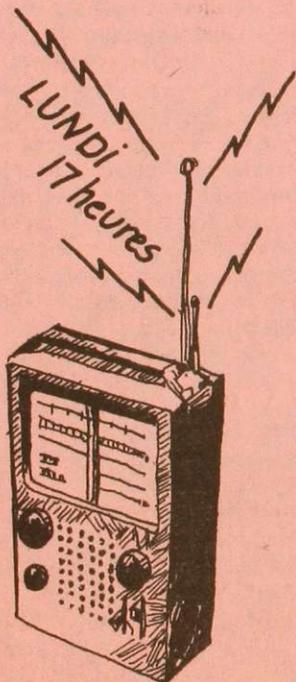
QUÉBEC De la radio syndicale

Les auditeurs de CKRL, la radio communautaire de la région de Québec, auront droit à deux séries d'émissions syndicales présentées en alternance, tous les lundis, à 17 heures, pendant 18 semaines à compter du 23 janvier.

Une première série d'émissions a été conçue pour informer la population des enjeux et des conséquences du projet de loi 42 sur la santé et sécurité au travail. Intitulé «Perdre sa vie à la gagner», cette série a été préparée conjointement avec les centrales syndicales CSN-FTQ-CEQ.

L'autre série porte sur la politique québécoise de la santé et s'inscrit dans le débat amorcé en juin dernier à la Fédération des Affaires Sociales (FAS-CSN).

Les émissions, produites et réalisées à CKRL par Benoît Murray, seront animées par Anne Lafontaine et la recherche sera effectuée par Chantale Tourigny.



Le théâtre Parminou en tournée



Le théâtre Parminou entreprendra dès la fin de janvier une nouvelle série de tournées dans l'ensemble des régions du Québec.

Au programme, de nombreuses créations collectives dont plusieurs se rapportant à la condition féminine. Entre autres, deux interventions théâtrales: «Moi c'est pas pareil... j'travaille!» qui porte sur la solidarité à développer entre les femmes au foyer et les femmes au travail et «Pensons-y bien!» qui aborde avec humour et lucidité la situation des femmes face aux régimes de pensions. Les deux interventions peuvent aussi constituer un «Programme double».

Également au programme «Portrait-robot», une comédie-pirate sur l'impact social des nouvelles technologies et «La Dernière France d'Amérique», le récit historique, tel que dit par les femmes, de la prise de Québec par les armées anglaises en 1759.

Ces deux spectacles seront disponibles jusqu'au 22 mars, date à laquelle la troupe s'enverra pour la France afin d'y effectuer une tournée dans une quarantaine de municipalités.

Quant à «Moi c'est pas pareil... j'travaille!» et «Pensons-y bien!», ils seront présentés au Québec jusqu'à la fin avril, en même temps qu'une nouvelle création ayant pour thème le désarmement.

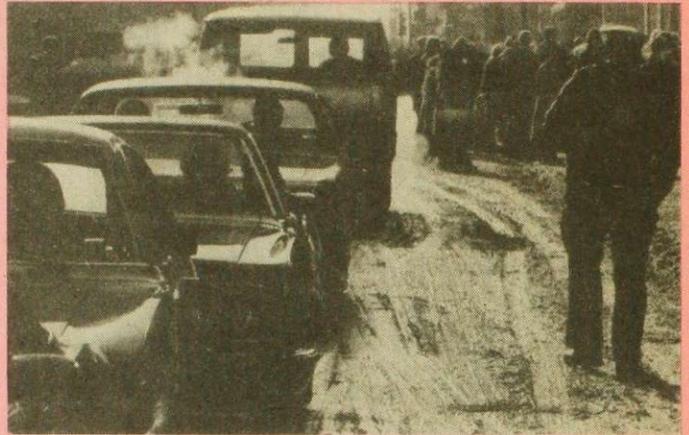
Le Théâtre Parminou continuera également de développer les journées d'interventions,

une formule d'animation qui permet de créer rapidement, selon les besoins spécifiques d'un groupe ou d'un organisme.

Les groupes qui désirent recevoir le calendrier de tournée et la documentation sur

les spectacles ou qui veulent réserver les services de la troupe doivent communiquer le plus tôt possible avec le Théâtre Parminou, C.P. 158, Victoriaville, Québec, G6P 6S8. Tél.: (819) 758-0577.

Chefs d'oeuvre en péril



Les hommes et les femmes sont des chefs-d'oeuvre en péril... à cause des guerres, des famines, mais aussi des conditions d'environnement. Ce diaporama produit par le collectif Écologie politique, traite d'environnement, d'éco-

logie et de la place de l'humain dans tout ça.

La prochaine présentation de ce diaporama se fera au Café Les entretiens, 1577 Laurier est, à 19h30 le 30 janvier. C'est gratuit.

CINÉMA «Mercenaires en quête d'auteurs»

Souvent ce sont des accrochés de la guerre du Vietnam, des nostalgiques du colonialisme, des anti-castristes, des pro-somozistes, des fidèles de l'organisation raciste américaine Klu Klux Klan. Ils exercent le métier de mercenaire! Mais qui sont-ils réellement? Qui servent-ils? Des anti-communistes? Des aventuriers? Des passionnés de violence et des armes? Des questions auxquelles répond un document cinématographique franco-québécois, «Mercenaires en quête d'auteurs».



Ce film de 85 minutes a été réalisé par Alain d'Aix, Jean-Claude Burger, Morgane Laliberté, et est disponible au centre Parlimage, 4572 rue DeLorimier, Montréal, tél.: 514-526-4433

BILLET

Quelques records pour 1984

Les députés, tant provinciaux que fédéraux, se votent leur propre augmentation de salaire, et ils ne se gênent pas pour utiliser ce droit.

C'est ainsi que les députés à l'Assemblée nationale du Québec sont les plus grassement payés de tous les députés provinciaux du Canada. Avec l'augmentation prévue pour 1984, le premier ministre René Lévesque voit passer son salaire à \$97,000. Pas trop mal pour un gouvernement qui coupait les salaires de ses employé-e-s de 20% il y a moins d'un an.

Les députés fédéraux, quant à eux, avec l'augmentation qu'ils se sont votée pour 1984, voient leur salaire de base annuel porté à plus de \$70,000 (\$130,000 pour Trudeau), ce qui représente une augmentation de 63% depuis 1980. Pourtant, ce gouvernement prêche la modération en matière de hausses salariales.

Hannigan, le d.g. de la CTCUM, bat pour sa part les records d'augmentation des députés. Pour lui, la «relance économique» bat son plein et lui rapporte une augmentation de quelque 27% en 1984 (avec rétroactivité pour 1983), et son salaire est passé ainsi de \$68,000 à \$87,000.

Si c'est ça la relance dont nous parlent Québec et Ottawa dans leur guerre de propagande, ça risque fort d'être surtout une relance pour les mieux nantis, pour les possédants, et une illusion électoraliste de plus pour les autres.

Un recul pour les libertés

Selon Le président de la CSN, Gérard Larose, la condamnation du journaliste Marc Laurendeau et du journal La Presse pour outrage au tribunal représente un exemple de plus des dangers que fait courir aux libertés cette procédure d'exception.

Quand ce procédé archaïque est utilisé, ce sont inévitablement des libertés qui reculent, a ajouté le président de la centrale. Aujourd'hui, c'est la liberté de presse et, plus fondamentalement, la liberté d'expression qui est touchée.

Ce dernier ajoutait que lorsque ce sont des grévistes qui sont condamnés pour outrage au tribunal, comme le cas se présente souvent, ce sont la encore des libertés qui en souffrent. «Quand un juge se sent outragé parce que des travailleurs et des travailleuses maintiennent des piquets de grève, c'est le droit des hommes et des femmes de défendre leur emploi qui est rétréci».

Le président de la CSN a dit espérer que les récents cas qui se sont produits en Ontario, alors que des victimes de violence et de viol ont été condamnés pour outrage au tribunal, serviront à amener le Gouvernement fédéral à modifier l'utilisation de cette procédure qui n'a plus sa raison d'être dans une démocratie avancée.

LOI 40

Absence de débat public

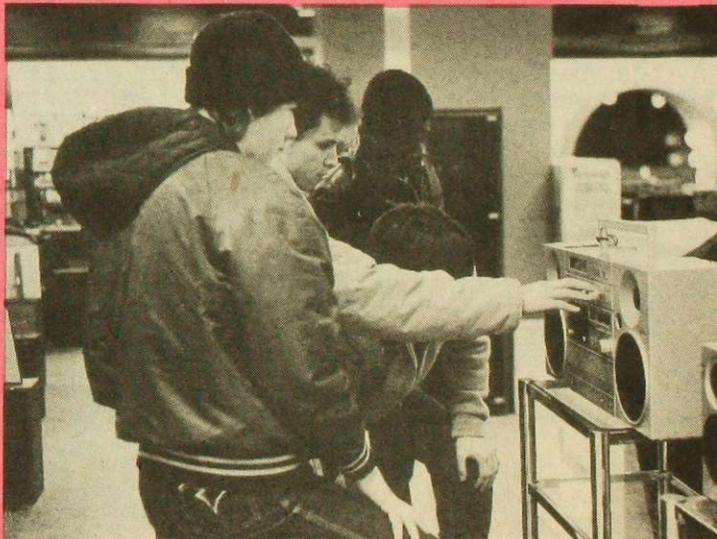
La CSN, qui doit comparaître tard en soirée le 1^{er} février devant la Commission parlementaire siégeant sur le projet de loi 40 a fait parvenir une note de protestation au premier ministre pour dénoncer le bailon et l'absence de débat public sur la réforme de l'éducation proposée par le ministre Laurin.

La CSN juge tout à fait inacceptable que l'on ne convoque que 73 intervenants devant cette commission parlementaire alors que plus de 247 groupes ont déposé un mémoire. Des groupes importants comme l'Institut Canadien d'éducation des adultes (ICEA) ont été carrément mis de côté pour faire place à des groupes beaucoup moins concernés par les réformes de l'éducation. Qui plus est, la commission parlementaire sur la restructuration scolaire a été retardée de plusieurs mois pour permettre la télé-diffusion de ses débats, alors qu'on aurait pu débiter les travaux immédiatement afin d'entendre tous les groupes. Pour la CSN, cette façon de procéder, en pressurant les interventions dans le temps alloué et en bafouant les opinions de plusieurs, n'est pas digne d'un gouvernement soucieux de la qualité du débat

démocratique.

Dans sa lettre de protestation au premier ministre, la CSN rappelle que la réforme

de l'éducation dans les années '60 s'est effectuée dans un tout autre climat où chaque citoyen a pu s'emparer de la question.



La loi 40 pourrait être marquante pour l'avenir de nos enfants.

LE GRAND RASSEMBLEMENT

Ça s'en vient!

Un syndicalisme à l'image des femmes... on en a parlé dans nos régions, les idées ont commencé à surgir de partout, on a des choses à dire, on a hâte à ce 28 janvier!

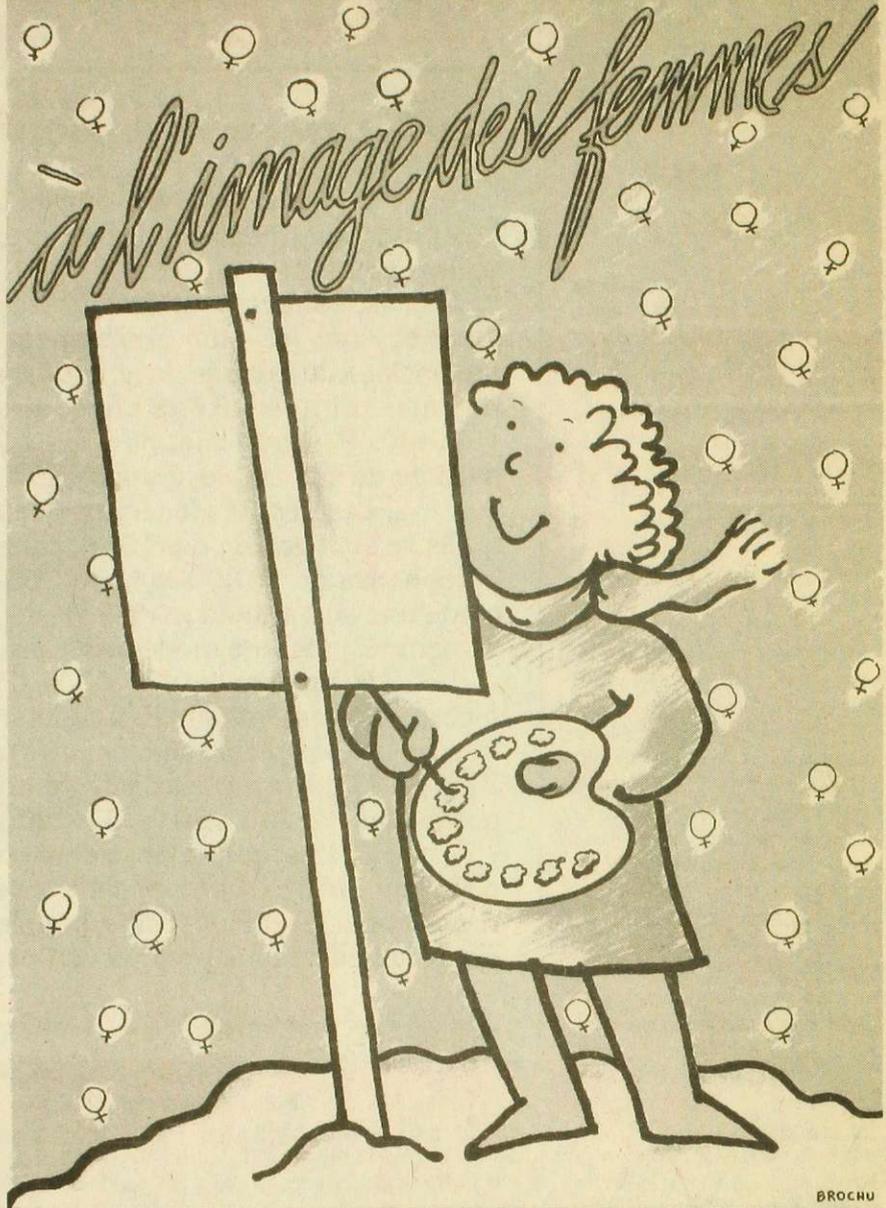
Un 28 janvier où, NOMBREUSES, les femmes syndiquées à la CSN se rassembleront pour témoigner de leur façon de vivre le syndicalisme, celui de tous les jours, dans nos syndicats respectifs. Pour identifier les problèmes, mettre en commun les expériences positives comme négatives, et surtout, explorer les pistes de SOLUTIONS.

Revoir les pratiques syndicales à la lumière, non seulement des besoins particuliers des femmes, mais aussi de leur apport spécifique, c'est une question plus que jamais à l'ordre du jour. Le comité de la condition féminine de la centrale s'est préoccupé de cette question depuis déjà un bon moment, ce qui a mené au rapport sur les conditions de militantisme des femmes lors du dernier congrès en '82. Plus récemment, la Fédération des Affaires sociales entreprenait une enquête auprès de ses membres féminins pour tenter de cerner les obstacles et les moyens à mettre en branle pour favoriser une plus grande implication des femmes à la vie syndicale. La CEQ a entrepris également une démarche semblable.

Comment décloisonner notre triple personnalité de travailleuse, de mère de famille et conjointe, et de militante syndicale? Comment multiplier nos forces en répartissant mieux les tâches dans nos syndicats? Quelle place revient aux comités de condition féminine dans nos syndicats? Par quels moyens discuter des conséquences de nos conditions de travail sur notre vie? Voilà quelques-unes des questions qui seront débattues en ateliers et rassemblées en plénière à la fin de cette journée. Une journée qui promet d'être bien remplie!

Des femmes, venues de partout, en grand nombre, rassemblées par leur désir d'affirmer la nécessité du syndicalisme, un syndicalisme qui doit toutefois leur ressembler; une remise en question porteuse de change-

POUR UN SYNDICALISME



BROCHU

GRAND RASSEMBLEMENT A QUEBEC: le 28 JANVIER 1984
 Au Centre municipal des Congrès • Accueil dès 9 heures a.m.

10 ateliers

- ATELIER 1: Les femmes ont-elles 3 personnalités: travailleuse, mère de famille et conjointe, militante syndicale?
- ATELIER 2: Les comités de condition féminine dans les syndicats.
- ATELIER 3: Pourquoi un comité de condition féminine dans un syndicat où les femmes sont fortement majoritaires?
- ATELIER 4: Pourquoi y a-t-il peu de participation aux assemblées générales?
- ATELIER 5: Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes aux exécutifs des syndicats?
- ATELIER 6: Beaucoup de mandats: trop peu de délégué-e-s.
- ATELIER 7: Répartir les tâches syndicales, multiplier les forces.
- ATELIER 8: Nos conditions de travail: plus que des clauses de convention collective.
- ATELIER 9: Women and Unions
- ATELIER 10: L'imagination, notre meilleure arme (pour un syndicalisme à l'image des femmes).

POUR DE PLUS AMPLES INSPIRATIONS, INSCRIVEZ-VOUS:

Au Comité de la condition féminine, 598-2109, ou à votre Conseil central.



ments; un moment d'imaginer un syndicalisme qui correspondrait mieux à leurs aspirations... c'est tout cela, le Grand Rassem-

blement du 28 janvier! Un rendez-vous à ne pas manquer où toutes les femmes syndiquées à la CSN sont conviées.