



nouvelles
CSN

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

numéro
203
1 février 1984

PAPIER ET FORÊT
LA BATAILLE
DE L'EMPLOI

pages 6-7-8-9

DOSSIER

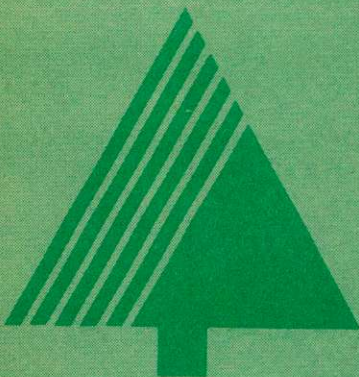
NOUVELLES CSN

Numéro 203

Dans ce numéro, notre dossier porte sur les négociations à venir en forêt et dans les usines de pâte et papier et de transformation. Des négociations axées sur l'emploi.

Un premier regard sur le projet de loi 42, plus un compte-rendu sur le grand rassemblement.

Et les petites nouvelles.



ont collaboré
à ce numéro

Rédaction

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

Photographie

Hélène Rochon
Louise de Grosbois
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.

Télé-Métropole: Des gains et un protocole à régler

Réunis en assemblée générale le dimanche, 29 janvier 1984, les 174 techniciens de Télé-Métropole (CSN) ont accepté dans une proportion de 75% les offres remises par leur employeur, Roland Giguère, la semaine précédente.

Selon le président du Syndicat, Serge Bouchard, après 14 mois de lock-out, les techniciens de TM ont obtenu 5 des 6 points encore en litige; notamment l'interdiction pour les employés cadres d'effectuer leur boulot. Cependant au chapitre de la sous-traitance, une clause à laquelle ils tenaient mordicus, ils ont été dans l'obligation d'effectuer un compromis. D'autre part, pour une convention collective d'une durée de 3 ans se terminant en septembre 1985 et rétroactive en 1982, ces syndiqué-e-s ont obtenu des hausses salariales successives de l'ordre de 8%, 7% et 6%.

Le retour au travail, au moment de mettre sous presse, n'était pas chose faite. Il reste maintenant à négocier le protocole de retour au travail. Contre les techniciens pèsent des accusations d'outrage au tribunal et des amendes élevées.



Manifestation d'appui aux techniciens de Télé-Métropole, en novembre 1983.

GRAND RASSEMBLEMENT

800 femmes affirment leur force de changement

Elles étaient 800 femmes syndiquées rassemblées au Centre des Congrès de Québec, ce samedi 28 janvier. 800 femmes solidaires dans leur désir d'un syndicalisme qui leur ressemble. Cette journée ne se voulait pas le point final aux débats amorcés il y a deux ans, mais avant tout une journée de réflexion commune pour un grand nombre de femmes, une journée pour se parler, échanger les expériences en vue de déblayer des pistes de solutions.

La plupart des discussions ont eu lieu en ateliers, une trentaine, dont un s'est tenu en anglais. Des ateliers autour de dix thèmes portant pour la plupart sur les structures syndicales: la place des comités de condition féminine; le mythe de la «super-femme», travailleuse, mère et conjointe, militante syndicale; les conditions de travail au-delà des clauses de convention collective; comment elles se vivent; les instances, les délégations, la hiérarchie, etc. Autant de thèmes que de remises en question allant de la nécessité de dépasser les «dogmes» pour s'ouvrir à toutes les questions jusqu'à l'importance, soulignée par plusieurs, d'être plus à l'écoute de la base.

Il s'est dégagé des consensus. Par exemple, l'impérieuse nécessité de se regrouper dans des comités de condition féminine, là où se pratique souvent une forme de syndicalisme décroïsonné, un syndicalisme où sont présents tous les aspects de la vie, où le fonctionnement est souvent informel, sans procédure, lors de rencontres-midi... Aussi, était partout présent un souci collectiviste au détriment de la hiérarchie, de la concentration des pouvoirs.



À propos de la question du «pouvoir», les femmes ont maintes fois manifesté leur volonté de remettre en question la notion traditionnelle du pouvoir, non pas dans un désir de se l'approprier au détriment des hommes, mais dans la perspective de le rendre plus collectif, de le mieux partager.. Comme cette femme, avec un bagage de plusieurs années de pratiques syndicales, qui a témoigné de l'expérience vécue dans son syndicat où a été éliminée la hiérarchie au sein de l'exécutif, où les assemblées générales sont vivantes parce qu'axées sur un sujet principal qu'on creuse en profondeur.

«On a besoin d'un espoir venant de la centrale», ajoutait cette syndiquée. Et le Grand Rassemblement en a suscité beaucoup d'espoir. Car pour la grande majorité des femmes, la participation à cette journée témoignait qu'elles y croient en ce syndicalisme qu'elles veulent ré-inventer pour qu'il leur convienne mieux. Et les pistes sont nombreuses..

Ce Grand Rassemblement a marqué un point tournant pour les femmes de la CSN qui ont manifesté une grande volonté et un énorme potentiel de changement!

Nouvelles-csn fera état de façon plus détaillée du déroulement de cette journée dans le prochain numéro.

Le projet de loi 42:

Une

menace

pour les victimes

d'


accident

et de

maladie

du travail

Au Québec, on n'a pas le même accès aux services médicaux et d'indemnisation selon qu'on est victime d'un accident de la route ou d'un accident du travail. Les victimes d'accident ou de maladie du travail font l'objet de toutes sortes de discriminations découlant du fait que les em-



DANGER
EMANATION POSSIBLE
D'OXYDE de
CARBONE

Limitation du droit à l'indemnité

ployeurs, soit directement ou soit par l'entremise de la CSST, s'ingèrent dans les soins médicaux pour en juger la pertinence et la durée.

Par exemple, un employé de la voirie qui se fait frapper par une automobile en réparant un trou dans la rue sera soumis à toutes sortes de tracasseries administratives que n'aura pas à subir un piéton ordinaire qui se fait frapper dans la même rue. Son employeur pourra contester le diagnostic de son médecin, et retarder pendant plusieurs mois et même des années le versement des indemnités auxquelles il a droit. Parfois il aura même du mal à se faire soigner parce que de plus en plus de médecins fuient les cas d'accident et de maladie du travail, pour ne pas avoir affaire à la CSST, rebutés qu'ils sont par sa lourdeur et sa lenteur. Sans compter que la CSST s'arroge le droit d'autoriser certains soins qui sont nécessaires au traitement de la maladie ou de la blessure, et qu'elle impose divers contrôles visant à limiter l'accès aux bénéfices prévus par la loi.

Combien de fois la victime préférera ne pas réclamer ses droits pour ne pas encourir les représailles de son employeur, ou par pur découragement devant l'énormité des démarches à entreprendre auprès de la CSST? Combien de fois la victime préférera retourner à l'ouvrage prématurément, ou bien se prévaloir de son assurance-salaire si elle en a une, ou encore de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale?

Un acquis social à défendre et à améliorer

Néanmoins, le régime actuel d'indemnisation des victimes d'accident et de maladie du travail est le résultat des revendications constantes du mouvement syndical depuis le début de l'industrialisation, et malgré toutes ses imperfections, il constitue un acquis social à défendre et améliorer. En effet, même si les employeurs ont toujours cherché à réduire l'impact de telles législations, ils ne peuvent les contourner tout à fait, et les luttes syndicales pour faire indemniser correctement les victimes du travail prennent appui sur ces législations plus facilement que dans le vide

Le projet de loi 42 contient plusieurs dispositions visant à réduire, suspendre ou supprimer le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) en cas d'accident, qui est fixée à 90 pour cent du revenu net.

Par exemple, une personne qui refuserait ou abandonnerait un nouvel emploi au cours de ses deux premières années d'incapacité verrait son indemnité réduite du montant qu'elle aurait pu tirer de cet emploi. Par la suite, si la CSST juge que la personne est apte à occuper un emploi, l'indemnité est à toute fin pratique supprimée. Il y a beaucoup de place à l'arbitraire déjà bien connu de la CSST dans les mécanismes compliqués du projet de loi relativement au versement des indemnités.

À noter que l'indemnité à vie dans les cas d'incapacité partielle permanente est remplacée par un montant forfaitaire. Le bureau de révision est supprimé et remplacé par une procédure administrative de la CSST.

Le projet de loi risque de faire perdre aux travailleurs de l'amiante le régime d'indemnisation qu'ils ont gagné par la grève de 1975 (loi 52), puisqu'une personne amiantosée qui reçoit l'indemnité de 90 pour cent de son salaire net pourrait se faire assigner à des travaux qui de l'avis de l'employeur, ne l'exposeraient pas à la poussière d'amiante.

juridique, comme c'était le cas au début du siècle.

Or un projet de loi déposé par le gouvernement Lévesque au mois de novembre, le projet 42, constitue une sérieuse menace aux acquis du régime actuel d'indemnisation des victimes d'accident et de maladie du travail, en limitant encore plus qu'aujourd'hui le droit aux indemnités et à la réadaptation, et en augmentant la pression pour que les victimes retournent au travail prématurément, au risque d'aggraver leur état de santé.

Une réponse aux pressions patronales

Ce projet de loi 42 se présente comme une réponse aux pressions du patronat qui cherche à diminuer les coûts de l'indemnisation qui retombent sur lui, afin de les transférer aux autres régimes sociaux dont le coût est défrayé par la collectivité (assurance-maladie, assurance-chômage, aide sociale).

Si ce projet de loi était accepté, les discriminations évoquées plus

haut à l'endroit des victimes du travail seraient accentuées, et le régime d'indemnisation, au lieu d'être considéré comme un droit, tendrait à se transformer en régime d'aide sociale accordée comme un privilège ou une faveur.

Aussi la CSN entend-elle réclamer le retrait pur et simple de ce projet de loi, qui intervient comme une autre pression gouvernementale contre les acquis sociaux des années 60 et 70, après les coupures dans les maisons d'enseignement et les hôpitaux. Il faut s'attendre à devoir mener une dure bataille avec l'ensemble du mouvement syndical sur ce sujet, puisque les intérêts patronaux qui sont derrière ce projet de loi sont énormes, comme chaque syndicat est à même de le constater quand il est aux prises avec des problèmes d'accident ou de maladie du travail.

À surveiller donc, la commission parlementaire à la fin de février sur ce projet de loi, et les appels qui seront lancés dans les syndicats pour parer la menace.

Papier et forêt

LA BATAILLE DE
L'EMPLOIPOUR
DES SOLUTIONS DURABLES

La forêt québécoise est une source de revenus importante pour des dizaines de milliers de travailleurs et de travailleuses: des travailleurs forestiers aux travailleurs des scieries et des moulins à papier, en passant par les employés de soutien, ainsi que ceux et celles des usines de transformation ou de l'imprimerie.

C'est un secteur vital de l'économie québécoise: d'ailleurs, plusieurs villes, villages et régions en vivent presque exclusivement. Une ville comme Lebel-sur-Quévillon, dans le nord-ouest québécois, vit essentiellement de l'exploitation de la forêt environnante, et risque de devenir une ville-fantôme le jour où il n'y aura plus de forêt à exploiter dans des limites raisonnables.

Une région comme le Saguenay Lac Saint-Jean vit en grande partie au rythme économique de l'exploitation forestière, des scieries, des usines de pâte, papier et carton. Y sont installées la plupart des grandes compagnies: Consol, Abitibi-Price, Domtar, Donohue, etc.

Même situation dans Charlevoix, où la grosse industrie du coin, c'est la Donohue, installée à Clermont. Et ça se répète dans la plupart des régions du Québec.

Ce secteur d'activité, loin de péricliter, continue d'être d'une importance capitale pour la vitalité du Québec. Mais les transformations qu'ont subies et que subissent encore actuellement ces différents milieux de travail (à la suite de la mécanisation intensive en forêt, des changements technologiques et des modernisations en usine)

ont amené de nombreuses pertes d'emplois, ce qui fait que la question de l'emploi y est devenue prioritaire.

En effet, les pertes de postes se comptent par milliers à travers le Québec, et si les compagnies ont pu en grande partie traverser la présente crise économique en continuant à faire des profits, plusieurs familles ont, quant à elles, perdu des revenus considérables et ont du faire face à la dure réalité du chômage et du bien-être social.

Une prise
de conscience

«Chez nous, les travailleurs prennent conscience que l'emploi, c'est la question prioritaire pour la négociation de 1984», de dire Claude Gagné, le président du syndicat des travailleurs de l'usine Consol de Ville de La Baie, au Saguenay Lac Saint-Jean.

«Les compagnies ont des responsabilités régionales, des responsabilités sociales; elles ne peuvent pas, au nom de la récession, profiter de la situation actuelle pour charger les travailleurs».

À l'usine Consol, depuis mars 1982, il y a quelque cinquante travailleurs qui ont pris leur retraite, et cela s'est soldé par cinquante pertes d'emplois pour du monde de la région, puisqu'ils n'ont pas été remplacés à leur poste.

Cette situation a donc créé énormément de temps supplémentaire pour les autres. En tout, en 1983, il y a eu 58,000 heures travaillées en temps supplémentaire, soit l'équivalent de 36 emplois réguliers sur une période d'un an.

«Dans notre coin, le chômage est d'environ 20%. Est-ce qu'on peut se permettre ça? Est-ce qu'on peut laisser une compagnie agir ainsi? On ne peut plus reculer, les jeunes veulent des emplois, et le rôle des syndicats, ça doit aussi être d'aider à en créer». Et il ajoute: «Il y a deux ou trois ans, le temps supplémentaire, c'était un sujet tabou. Mais aujourd'hui, en 1984, on réagit, on a une véritable prise de conscience».



Claude Gagné
6 Nouvelles CSN



Georges Cantin

Stabiliser l'emploi

Réunis en conseil fédéral spécial les 25, 26 et 27 janvier, les représentants des différents syndicats regroupés au sein de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF-CSN) ont discuté et adhéré globalement, au cours des discussions en ateliers et en plénière, à l'importance de négocier des clauses de convention collective qui visent à conserver et à créer de l'emploi.

«Un des rôles les plus importants que nous avons à tenir, comme organisation syndicale, c'est d'assurer le mieux-être de nos collectivités: donc de tenir compte, de façon prioritaire, de l'obligation que nous avons d'arrêter l'hémorragie des pertes d'emplois», déclarait le président de la fédération, Georges Cantin.

«Les négociations qui s'amorcent devront donc avoir une approche collective, et nous devons y retrouver cette volonté que nous sentons dans l'ensemble de nos syndicats et de la population, de négocier des solutions durables concernant l'emploi, allant de la reconquête des emplois perdus, à la création de nouveaux emplois. Partout, il nous faut obtenir une véritable stabilité de l'emploi, que ce soit dans les chantiers forestiers, les scieries, les différentes usines de pâte et papier ou de transformation».



Aline Rioux

Relever des défis

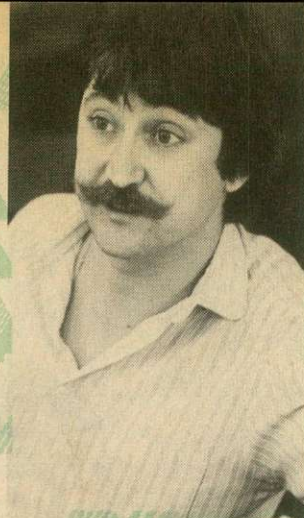
«Chez nous, on a des difficultés. Mais en discutant dans les ateliers avec les représentants des autres syndicats, on s'aperçoit des problèmes des autres, et ce sont les mêmes problèmes», nous mentionnait Aline Rioux, manœuvre au département de la conversion du moulin à papier de Candiac, dans la région de Montréal.

«Dans nos débats, notre priorité se dégageait: c'est de garder les emplois et d'en créer d'autres. Face aux changements technologiques, il nous faut des clauses pour protéger nos emplois, parce que si ça continue, demain ça va être à notre tour d'être mis-à-pied. Il faut s'enligner sur du terrain solide, et relever le défi de négocier de bonnes clauses».

Un défi à la mesure d'Aline Rioux, première femme à travailler au département de la conversion à l'usine de Candiac, et qui vient d'appliquer au département de la machine à papier, supposément un «département d'hommes».



Normand Gagnon



Jean-Pierre Gagnon

Trouver des solutions

Pour gagner la bataille de l'emploi, il y a de nombreux défis qu'il faudra relever. À l'usine Donohue de Clermont, dans la région de Charlevoix, la compagnie a annoncé la fermeture de deux départements, ce qui avec le réaménagement qui suivra, risque de faire perdre quelque 125 emplois en juillet 1985. Pour Normand Gagnon, le président du syndicat des travailleurs de l'usine, c'est en 1984 qu'il faut régler le problème, car à l'autre négociation, ce sera trop tard.

Les solutions durables passent par la négociation de clauses concernant le temps supplémentaire, la réduction avec compensation des heures de travail, la disparition des sous-contracts, des améliorations visant à favoriser des pré-retraites avantageuses, des planchers d'emploi, le maintien des acquis créateurs d'emplois, etc.

Deux exemples concrets de clauses normatives protégeant l'emploi et les revenus. Les employé-e-s de soutien de la Donohue de Clermont ont négocié une clause

qui oblige le remplacement de tout employé absent (maladie, congé, etc.) plus de deux jours. «Ça permet à deux ou trois personnes de plus dans la région de travailler». Pour le président du syndicat, Jean-Pierre Gagnon, c'est une clause qu'il faut garder dans le cadre d'une politique de négociation de protection de l'emploi.

À la Consol, de Ville de La Baie, les travailleurs de l'usine ont négocié un plan supplémentaire d'assurance-chômage en cas de mises-à-pied. Ce plan a permis aux travailleurs (quelque 600 dans chaque cas) de toucher lors de la fermeture de 6 semaines en 1982 et de huit semaines en 1983, \$175 par semaine pendant les deux semaines d'attente de l'assurance-chômage et de \$100 pendant trois autres semaines.

Dans des cas semblables, les travailleurs demandent habituellement leur paie de vacances. Or dans les deux cas, à cause de ce plan supplémentaire, quelque 1,000 semaines de vacances n'ont pas été prises durant la fermeture, soit l'équivalent de 50 emplois de plus.

Reboiser le Québec

Chez les travailleurs forestiers, la situation de l'emploi a atteint un niveau catastrophique. C'est par milliers que les emplois ont été perdus au cours des dernières années, principalement à cause de la mécanisation.

«L'issue, pour nous, c'est le reboisement, la sylviculture; c'est ça qui va nous permettre de retrouver les emplois», de nous déclarer Richer Gauthier, du syndicat des travailleurs forestiers de Domtar, à Label-sur-Quévillon.

Label-sur-Quévillon, c'est d'ailleurs l'exemple classique du comportement des grosses papières à la grandeur du Québec depuis des générations.

En s'établissant en pleine forêt dans le Nord-ouest québécois, entre Senneterre et Chibougamau, il y a un peu plus d'une quinzaine d'années, la Domtar a dans un premier temps coupé un emplacement pour la ville et le moulin.

Forte de sa concession de 82 cantons (8,200 milles carrés), elle a, avec les scieries Barrette-Saucier, Camille Richard et Forex, commencé à «manger» la forêt à un rythme qui atteint aujourd'hui deux cantons par année. À ce rythme-là, il risque de ne plus rester d'arbres dans 25 ans. Or, la compagnie n'a jamais reboisé. Exemple de ce qui a été dénoncé et dénoncé depuis des années: la coupe à blanc.



La délégation des syndicats des travailleurs forestiers, des employé-e-s de bureau, des mesureurs et de la scierie de la compagnie Domtar à Label-sur-Quévillon.



Cultiver la forêt comme un jardin

La FTPF a nettement pris position contre ces pratiques des compagnies de faire de l'exploitation forestière comme si elles faisaient de l'exploitation minière: tu vides tout ce que tu peux, au meilleur coût possible, et quand il n'y en a plus, tu vas ailleurs, laissant à l'abandon les forêts dévastées, avec les conséquences de pertes d'emplois, de dommages à l'environnement, etc.

La FTPF préconise l'élaboration politique de «culture» de la forêt, basée sur une conception «agricole» du développement et de l'exploitation de cette richesse naturelle. Et dans une telle politique, il y a une place primordiale pour le reboisement.

L'état actuel des forêts québécoises exige qu'on s'occupe d'elles comme d'une terre agricole, qu'on traite les terrains, qu'on les enrichisse, qu'on les draine, qu'on plante et qu'on entretienne les plants de façon très suivie; qu'on exploite la forêt en respectant les capacités de renouvellement des diverses essences et les différentes utilisations possibles d'un terrain en termes de nécessité économique, de loisir et d'équilibre écologique.

De telles conditions constituent la base d'une politique sérieuse d'emploi en forêt, pour récupérer ceux perdus depuis 1981, pertes qui dans certaines régions atteignent un niveau de 50%. Dans l'application d'une politique sérieuse d'emploi en forêt, la fédération revendique:

1. que tous les travaux de reboisement et de sylviculture soient effectués par des travailleurs forestiers;
2. aux taux horaires de base des conventions collectives (et à des taux similaires pour les travailleurs qui ne sont pas syndiqués);
3. que les travailleurs soient rappelés par ancienneté;
4. que les compagnies assurent gîte, pension et autres services aux travailleurs affectés au reboisement, assument la réalisation des projets et en assument une partie des frais, à cause de leur négligence passée;
5. que si le gouvernement dispose de subventions, qu'elles soient versées aux compagnies aux conditions ci-haut énumérées;
6. que soit mis sur pied de façon urgente, un réseau de serres régionales publiques où les travailleurs forestiers pourraient aussi trouver de l'emploi, afin de fournir le manque évident de plants pour garantir une véritable politique de reboisement au Québec.

La question salariale

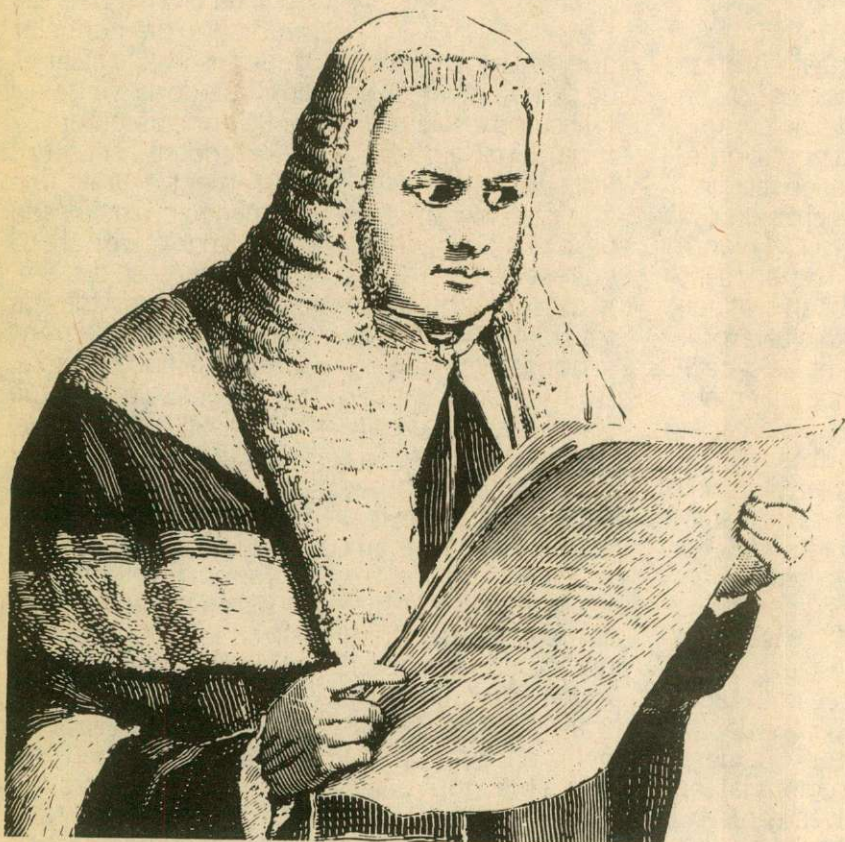
Par ailleurs, durant ce conseil fédéral, la FTPF-CSN a mis de l'avant sa politique salariale pour les prochaines négociations, politique basée sur deux principes qui ont toujours été défendus par la fédération: 1. les travailleurs ne doivent pas s'appauvrir; 2. les travailleurs ont droit à leur part d'enrichissement. La fédération a donc recommandé à ses syndicats de négocier l'indexation des salaires au coût de la vie, ainsi qu'un enrichissement.

Cependant, cet enrichissement devrait, une fois négocié, trouver son application concrète dans la défense des emplois. C'est ainsi que la part d'enrichissement serait appliquée à la solution ou aux solutions que les travailleurs concernés privilégieront pour contribuer au règlement du problème de l'emploi dans leur entreprise.

Rappelant le thème du dernier congrès régulier de la fédération, tenu en novembre dernier (Du travail pour tous, une responsabilité collective), le président de la FTPF a déclaré que les travailleurs sont prêts à faire leur part sur la question de l'emploi à même l'enrichissement qui leur revient, mais que les employeurs devront faire de même. «Et s'il faut que l'État fasse aussi sa part, nous l'exigerons», a-t-il ajouté.

«Nous insistons, a-t-il conclu, sur notre volonté de trouver des solutions durables en ce qui concerne l'emploi dans l'ensemble du secteur papier-forêt».

LES CONCIERGES DE LA CSRO IRONT À LA COUR SUPRÊME



Le Syndicat de l'entretien de la CSRO (CSN), en grève depuis décembre 1979, devra plaider jusqu'à la Cour Suprême la reconnaissance du droit au travail de ses membres.

En effet, le 21 janvier, la Cour d'Appel du Québec a refusé d'entériner la décision du Tribunal du Travail rendue le 29 avril 1981 qui reconnaissait leurs droits de négocier avec les compagnies sous-traitantes de l'entretien de la Commission scolaire régionale de l'Outaouais.

Un bref d'évocation avait été émis par la Cour Supérieure de Hull, le 5 novembre 1982 contre cette décision du Tribunal du Travail et la Cour d'Appel vient de refuser de statuer sur cette décision.

La Cour d'Appel du Québec considère que le jugement de la Cour Supérieure est bien fondé, sans plus. La Cour ne dit rien quant au fond du dossier, qui avait permis aux juges du Tribunal du Travail de donner raison aux concierges CSN.

Cette décision oblige les concierges CSN à demander l'intervention de la Cour Suprême, même si leur conflit s'éternise depuis quatre ans et que le Tribunal du Travail du Québec leur avait reconnu leurs droits.

On se rappelle qu'en pleine grève de ses concierges, la CSRO avait cédé ses contrats d'entretien à de nouvelles compagnies sous-traitantes et refusé par la suite de reconnaître les droits des syndiqués à négocier leur convention collective.

D'abord dénoncées par le juge Robert Burns, en juin 1980, ces manœuvres, que lui-même qualifiait alors «d'acrobaties juridico-corporatives», ont été rejetées à leur tour par le commissaire Réal Bibeau dans une décision rendue plus tard, le 29 avril 1981.

Cette décision reconnaissait au Syndicat national des concierges de la CSRO (CSN) le plein droit à la négociation d'une convention collective avec les compagnies sous-traitantes.

Dans leurs commentaires, le juge Burns et le commissaire Bibeau concluaient qu'il n'était pas nécessaire qu'il y ait lien de droit pour constater la transmission des droits et obligations d'un employeur à l'autre.

Même les commissaires de la CSRO, le 20 octobre 1980, votaient une résolution demandant «d'inciter fortement les compagnies sous-traitantes à négocier une entente qui permettrait la réintégration de ses ex-employés»

Mais l'Union des employés de Service (local 298) de la FTQ, qui représente les employés scabs embauchés par les compagnies sous-traitantes, a obtenu un bref d'évocation en Cour Supérieure contre le jugement du Tribunal du Travail.

Et les «acrobaties juridico-corporatives» continuent... pendant que les 70 employés d'entretien voient leurs droits au travail bafoués depuis plus de 4 ans.

petites nouvelles



MARINE INDUSTRIE Offensive juridique du syndicat

Le Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Sorel-Tracy (CSN) mène une offensive juridique contre la direction de cette usine, propriété de l'État québécois. En effet, tout récemment, le syndicat CSN a pris des mises en demeure contre 10 dirigeants de cette entreprise.

Quelque temps auparavant, le syndicat s'était adressé à la Commission des droits de la personne du Québec afin qu'elle effectue une enquête sur les agissements de certains hauts-fonctionnaires de Marine Industrie.

Le syndicat, nous confie le président François Lamoureux, souhaite que les tentatives de ces cadres pour casser le militantisme des travailleurs cesse.

Depuis quelques années, et plus particulièrement depuis septembre 1983, des faits tendent à confirmer que l'administration de M.I.L. voudrait mater le syndicat. Des documents internes de la compagnie, le nombre de griefs accumulés et non réglés, les mesures disciplinaires puis les suspensions systématiques de militants, des contremaîtres ou des surintendants qui talonnent quotidiennement les délégués des départements, des représentants de l'employeur qui commandent aux délégués

du chantier de restreindre leurs activités syndicales, et cela en dépit de l'article 10 de la convention collective qui permet la liberté d'action syndicale: voilà des faits qui confirment à quel point les travailleurs de cette usine font face à une campagne orchestrée de harcèlement, d'intimidation et de provocation de l'employeur. Pourquoi l'administration de Marine agirait-elle ainsi? Le syndicat maintient que la direction de M.I.L. n'a jamais digéré la lutte qu'il a entreprise contre la fermeture de la division navale et pour la relance de la construction navale. Dans des documents internes datés de 1979, cette compagnie et la Société générale de financement anticipaient la fermeture de la division navale et le développement des divisions hydro-électrique et ferroviaire.

Cette intention faisait suite à un climat de panique qui s'était emparé des fonctionnaires du gouvernement québécois à la suite de l'affaire des 6 cargos grecs non-vendus par M.I.L. et restés amarrés longtemps aux quais de Sorel. Mais, pour le syndicat CSN, la division navale doit demeurer, car elle est génératrice d'emplois. Le syndicat, la Fédération de la métallurgie et la CSN ont donc entrepris une bataille pour la réouverture de cette division.

En dépit des promesses du député péquiste Maurice Martel qui a toujours dit que tant qu'il serait député, on ne fermerait pas la division navale, les signes laissent croire le contraire.

Le syndicat défend que les propositions suivantes favoriseraient une relance de l'ensemble de ce secteur économique: obligation pour les armateurs et les flottes canadiennes de construire et de réparer au Canada (dans le cas



contraire, imposition d'amendes sévères), canadienisation du cabotage sur la voie maritime du St-Laurent, interdiction des pavillons de complaisance pour les sociétés canadiennes, et notamment pour le Canadien Pacifique dont certains navires battent pavillon panaméen, hausse des subventions à la

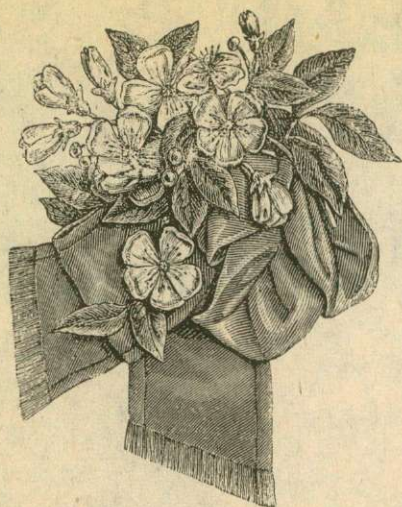
construction navale, etc...

Si les gouvernements, tant fédéral que provincial, manifestaient une réelle volonté politique, adoptaient de telles propositions véhiculées depuis des décennies par la CSN, alors on pourrait espérer une véritable relance de la construction navale.



Cahier-comptable pour budget familial

L'ACEF de Ste-Thérèse vient de publier une édition révisée de son «cahier-comptable pour budget familial», dont la première édition s'était vendue à 5,500 exemplaires. C'est donc dire qu'il s'agit là d'une initiative qui répond à des besoins, pour faire contrepoids à tout ce qui nous pousse à la sur-consommation et au gaspillage, et pour «favoriser la responsabilisation personnelle et la reconquête de sa liberté de choix comme consommateurs». Le cahier présente une méthode de comptabilité simple, une grille pour les mises de côté et les états financiers mensuels pendant six mois, de même qu'une brochure encartée sur la fabrication d'un budget annuel. Le coût: \$4 plus \$1.50 de frais d'envoi. Bureau de l'ACEF de Ste-Thérèse, 30A rue Turgeon, Ste-Thérèse, J7E 3H4, Tél. 430-2228



IN MEMORIAM

Il y aura un an le 17 février que le gouvernement du Québec adoptait la loi 111, loi qui visait à mettre fin à la grève des enseignant-e-s de la FNEEQ (CSN) et de la CEQ.

Depuis son arrivée au pouvoir en 1976, c'était la 11^e loi utilisée par le Parti québécois pour dicter le règlement d'un conflit de travail.

Parmi toutes ces mesures, la loi 111 se distinguait par sa brutalité et l'attaque sans précédents qu'elle faisait aux droits fondamentaux (droits d'association, de grève, présomption d'innocence, etc...) ainsi que par les pénalités financières qu'elle prévoyait: \$2 000 à \$10 000 par jour pour les dirigeant-e-s syndicaux, \$10 000 à \$50 000 pour les organisations; abolition de la formule Rand pour six mois par jour de grève.

Les enseignant-e-s ont défié cette loi inhumaine, dénonçant l'illégitimité de celle-ci et croyant qu'il fallait à tout prix poursuivre la lutte. Ils ont dû retourner au travail après deux jours de défi à la loi, mais les plaies engendrées par celle-ci et ses sœurs, les lois 70 et 105 (qui imposaient aux salarié-e-s du secteur public des diminutions de salaire et des conditions de travail décrétées à la baisse), restent vives.

Au delà de 30 000 travailleuses et travailleurs et dirigeant-e-s syndicaux de la CSN et de la CEQ ont été poursuivis à cause de ces trois lois et les deux organismes sont passibles de plusieurs millions de dollars d'amendes.

Plusieurs causes ont été entendues jusqu'à maintenant où nous avons plaidé l'inconstitutionnalité de ces trois lois. Nous en avons gagné en première instance, mais le gouvernement est allé en appel de ces décisions.

Nous pouvons supposer que tout ceci ira en Cour Suprême et que nous connaissons le fin mot de cette histoire juridique dans plusieurs années.

Les travailleuses et travailleurs du secteur public de la CSN font présentement le bilan de ce dernier conflit avec le PQ. et continuent la lutte afin de retrouver le droit à la libre négociation de leur convention collective.



la loi et nous

Acquitté d'avoir pointé une arme à feu contre des travailleurs

La Fédération de la métallurgie a finalement réussi à obtenir copie des notes sténographiques d'une décision rendue sur le banc par le juge Anatole Corriveau acquittant honorablement le propriétaire du garage Léo Gourdes d'avoir pointé

une arme à feu de fort calibre contre ses employés venus manifester pour la réouverture du garage. L'employeur avait préféré décréter un lock-out plutôt que d'en venir à une entente avec ses travailleurs.

«Il est écrit quelque part que l'on ne peut se faire justice soi-même, mais quand il s'agit de la classe des travailleurs, les juges oublient vite leurs responsabilités pour donner leur appui aux actes les plus barbares qui soient», de commenter le président de la fédération, Pierre Dupont.

«Des gestes comme celui-là obligent les travailleurs à se mobiliser davantage quand il s'agit de réforme au code du travail, afin que les forces en présence lors du renouvellement d'une convention collective soient égales pour tous.»



Le Théâtre Parminou au 8 mars

Le Théâtre Parminou se produira dans plusieurs régions du Québec dans le cadre des activités entourant le 8 mars. Avec trois équipes de tournée, il présentera trois pièces: «Moi

c'est pas pareil... j'travaille», une intervention théâtrale traitant de la solidarité à développer entre les femmes à la maison et les femmes au travail; «Pensons y bien» une autre intervention portant celle-là sur les régimes de pensions (ces deux interventions peuvent constituer un «programme double») et «portrait robot», un spectacle abordant entre autres l'impact des nouvelles technologies sur le travail des femmes.

Toutes ces représentations seront offertes en collaboration avec des comités organisateurs du 8 mars, des groupes de femmes, des syndicats des CLSC, des mouvements AFEAS ou des cercles de fermières.



CTL

Loïs Lachapelle empêche les autobus de rouler!

Prenant tout le monde par surprise, à commencer par la population, et sans crier gare, le p.d.g. de la Commission de transport de Laval, Loïs Lachapelle, a décrété un lock-out le 24 janvier dernier à 3 heures du matin.

Si depuis deux semaines les autobus ne roulent plus dans la ville de Laval, seul Loïs Lachapelle en est responsable. En effet, contrairement à 4 syndicats de la CTL (CSN), ceux de l'entretien, des bureaux, de la répartition, et du terminus, les chauffeurs d'autobus (CSN) n'avaient pas voté la grève générale.

Les 5 Syndicats CSN ont dénoncé le p.d.g. qui n'a pas eu la décence d'informer la population de l'arrêt des services. Plusieurs usagers du transport en commun à Laval ont appris vers les 7 heures le matin, de la bouche même des automobilistes, que les autobus ne roulaient plus. Le geste de Loïs Lachapelle est d'autant plus scandaleux soutiennent les 5 Syndicats CSN, que celui-ci s'est esquivé des rencontres de conciliation.

Plutôt que de se rendre négocier le lundi, 23 janvier, le p.d.g. s'est défilé et a plutôt concu son plan, le lock-out, en catimini.

Plutôt que de se concentrer sur la recherche d'un règlement avant le déclenchement de la grève par 4 des 5 syndicats le 26 à 0 heure, Loïs Lachapelle, voulant imposer sa volonté, a joué du lock-out. Aujourd'hui les Lavallois en payent la note.

Au moment de mettre sous presse, les négociations achoppaient toujours sur les mêmes points: sécurité d'emploi, sous-traitance, régime de retraite, etc.

Quant aux chauffeurs d'autobus, ils s'opposent toujours à l'introduction d'un régime d'amplitude (régime d'heures de travail brisées).

Ils soutiennent qu'un tel régime provoquera 56 congédiements.

Enfin, les chauffeurs préfèrent le retour au travail de leurs camarades plutôt que d'effectuer de nombreuses heures en temps supplémentaire.

Depuis l'entrée en fonction de Loïs Lachapelle à la CTL en 1981, déjà 25 chauffeurs ont été mis à pied, mais par contre le temps supplémentaire a augmenté d'une façon effrayante. Il se situerait aux alentours de 18 heures par jour. Loïs Lachapelle avait déclaré procéder aux mises-à-pied afin d'économiser...

D'autre part, toujours afin d'économiser, le p.d.g. a doté la CTL d'un système de perception électronique évalué à \$2,000,000.00.

Les syndicats de la CSN se demandent si on ne voudrait pas leur faire payer cette décision administrative. On serait porté à croire cette hypothèse d'autant plus qu'un haut cadre de Ville Laval, M. Ronald Bussey, aurait déclaré que l'entrée en vigueur de la clause d'amplitude permettrait d'économiser quelque...\$2,000,000.00.

CTL

13 groupes dénoncent le lock-out!

Pas moins de 13 organisations représentatives et formant la coalition pour le transport en commun ont dénoncé le lock-out décrété par la direction de la CTL le 24 janvier en pleine nuit.

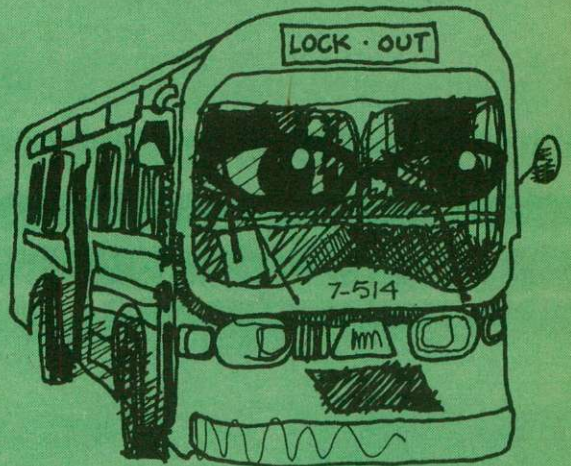
D'après cette coalition, «plutôt que de s'attaquer aux acquis des conventions collectives de ses employé-e-s, la CTL devrait consacrer ses efforts à la construction d'un service de transport de qualité pour la population de Laval».

Fondée depuis l'automne 1983, cette Coalition a déjà effectué une première analyse du transport en commun sur le territoire desservi par la CST. La Coalition estime que le

transport en commun laisse à désirer et proposera prochainement des recommandations visant à améliorer le service aux usagers.

Font partie de la Coalition des organisations comme l'ACEF-Laval, l'ADDS-Laval, des Syndicats de la CTL (CSN)

ceux des chauffeurs et de l'entretien, un Syndicat SFCP-FTQ, la FESP (CSN), le Syndicat des enseignants du CÉGEP Montmorency, Transport 2000, Info-Roule, L'Association étudiante du CÉGEP Montmorency, S.E.R.I.I. le Conseil central de Montréal (CSN), En Velo, etc...



Conflit en vue au Centre culturel?

Le Syndicat des employé-e-s du Centre éducatif et culturel (CSN) a rejeté à 94% les offres finales et globales de l'employeur.

On se rappellera que cette importante maison d'édition de manuels scolaires a connu une grève qui a duré 22 mois entre 1976 et 1978. On se rappellera également que les employé-e-s étaient rentrés au travail suite à la décision du ministère du travail d'imposer une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective. Il s'agissait alors d'une première dans le domaine des relations de travail au Québec.

Depuis ce jour, le Syndicat a pu obtenir une première convention négociée en 1980 qu'il tente présentement de renouveler. Les négociations s'annoncent encore difficiles puisque les offres patronales ont été qualifiées de finales et globales dès le départ.

Le Centre éducatif et culturel est la propriété à parts égales des Journaux transcanada (Power Corporation) et de la maison Hachette.

MARINE INDUSTRIE

Le syndicat souhaite la médiation préventive

Après deux séances d'information sur la formule de médiation préventive, la compagnie Marine Industrie songerait à participer à ce processus mis sur pied par le ministère du Travail.

C'est le Syndicat des travailleurs de Marine Industrie (CSN) qui, soucieux d'améliorer les relations de travail à cette entreprise, a eu l'initiative dès décembre 1983 d'inviter l'employeur à participer à une telle démarche.

Jusqu'à tout récemment la direction de M.I.L. s'était montrée craintive. Mais lors de la dernière rencontre, le 30 janvier, elle a adopté une attitude nettement plus ouverte. Quant au syndicat, il consulte ses membres le 4 février sur ce processus.

Le président du syndicat, François Lamoureux s'explique mal comment une compagnie appartenant à l'État Québécois refuserait de participer à un programme instauré par ce même gouvernement?

Où va l'éducation des adultes?

«La direction générale de l'éducation des adultes (DGEA) fermera ses portes le 31 mars prochain», ont annoncé le sous-ministre responsable M. André Beaudoin et le directeur de la DGEA, M. Léonce Beaupré tout juste avant les fêtes. Cette fermeture affectera directement plusieurs groupes populaires et certains syndicats qui reçoivent actuellement des subventions de cet organisme pour leurs activités d'éducation autonome, de même que plusieurs établissements du réseau scolaire public.

C'est le mystère le plus complet en ce qui concerne l'avenir de l'administration de l'éducation des adultes. Selon M. Mercier, responsable du programme des Organismes volontaires d'éducation populaire (OVEP) à la DGEA, quatre ou cinq hypothèses seraient envisagées, allant de la remise de ce dossier aux Commissions scolaires à la création de Centres régionaux d'éducation aux adultes (CREA) tel que le suggérerait le rapport de la Commission d'études sur la formation des adultes (Commission Jean).

Il se pourrait aussi qu'une partie importante de l'éducation des adultes devienne la responsabilité des ministères plus rentables, celui de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du Revenu et celui de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme, sous la dictée des politiques fédérales de formation professionnelle.

Pour assombrir davantage le tableau, rappelons que le livre blanc sur l'éducation des adultes promis pour juin dernier n'est toujours pas publié. À ce sujet, le Conseil supérieur de l'éducation recommandait, le 2 décembre dernier, au Ministère de l'éducation du Québec de le rendre public et de le soumettre le temps qu'il faut à la consultation publique. D'ici là, un moratoire devrait être décrété sur tout changement à l'organisation administrative et pédagogique tant que les décisions gouvernementales ne seront pas clairement rendues. Trois semaines plus tard, le Conseil apprenait la dissolution prochaine de la DGEA.

Selon Léa Cousineau, vice-présidente de l'institut canadien d'éducation aux adultes, cette décision de dissoudre la DGEA affaiblira davantage la présence de l'éducation des adultes au sein du ministère. Malheureusement, poursuit-elle, c'est une mesure cohérente avec les gestes du gouvernement dans ce secteur depuis trois ans.

Jean-Yves Joannette, coordonnateur du Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec

indique que le programme ne se poursuivra pas après 1986, et tantôt laisse entendre que les besoins seront réévalués en 1985.

Le contentieux Québec-Ottawa ne doit pas se jouer sur le dos des étudiants et des professeurs, estime le syndicat, qui souligne que la mise en route du programme a déjà coûté plus de \$3 millions il y a trois ans, et qu'un arrêt même temporaire, ne pourrait qu'en affecter la crédibilité. N'importe quel nouveau programme exige des ajustements en cours de route, et on n'y met pas fin pour autant, conclut-il.



(MEPACQ), s'inquiète quant au nouveau mode de gestion et des modalités d'application du programme des OVEP lorsque les structures nouvelles seront mises en place. Il espère voir bientôt une politique sur l'éducation des adultes suivie d'une vraie consultation.

Où va l'éducation des adultes?

Le projet de loi sur la restructuration scolaire (loi 40) nous fournit peut-être une indica-

tion: seulement trois petits articles où l'on sent une nette orientation d'intégration des services d'éducation aux adultes aux services d'enseignement régulier. On y affirme en effet «que l'école a pour mission de promouvoir les intérêts sociaux et culturels de la communauté à laquelle elle dispense des services.» Pour ce faire, elle dispense aux adultes les services éducatifs déterminés par la commission scolaire.»



nouveaux syndicats

Trois autres hôtels passent à la CSN

Déjà fort de plus de 8,000 membres à travers la province, le secteur hôtellerie-restauration de la CSN compte maintenant dans ses rangs 740 autres travailleurs et travailleuses de l'hôtellerie qui ont eux aussi décidé de quitter le moribond local 31 de l'Union des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars pour adhérer massivement à leur syndicat CSN respectif.

Il s'agit des 240 employé-e-s de l'Hôtel Bonaventure, des 300 du Regence Hyatt et des

200 de l'Hôtel du Parc, tous trois à Montréal.

Ces travailleurs et travailleuses avaient jusqu'au 31 janvier, en vertu du code du travail, pour changer d'allégeance syndicale et déposer leurs requêtes en accréditation auprès du ministère du travail. Ce faisant, ils ont ainsi rejoint la quarantaine de groupes de cette industrie qui, au cours des dernières années, ont adhéré à la CSN, la plupart en provenance de l'union américaine, laquelle ne regroupe plus que quelques centaines d'employé-e-s au Québec.

On sait que la CSN a récemment écarté une autre union américaine, les Teamsters, lors d'un vote au scrutin secret où 70% des quelque 400 employé-e-s de la Station touristique du Mont-Tremblant lui ont préféré la CSN pour passer une entente de services.

ST-JEAN Protestation syndicale

Le Syndicat des professeurs du CÉGEP St-Jean-sur-Richelieu (CSN) demande au ministre des transports du Canada, M. Lloyd Axworthy, de prendre les décisions qui s'imposent pour que soit maintenu le programme de formation des contrôleurs aériens à ce CÉGEP. Tant les étudiants que les professeurs s'inquiètent des positions contradictoires prises par Transport Canada qui tantôt



**condition
féminine**

**Le 8 mars
approche!**

Notre slogan: «De plus en plus fortes» veut souligner nos gains et nos luttes depuis 10 ans. En effet, il s'agit cette année du 10^e anniversaire du «8 mars» organisé par les groupes syndicaux au Québec.

L'intersyndicale 8 mars organise une manifestation colorée à Montréal. Elle aura lieu samedi le 10 mars et le départ se fera à 13h00 au Carré St-Louis. Les femmes intéressées à participer au service d'ordre peuvent contacter Huguette Larivière, au Conseil central de Montréal, au 598-2010.

La manifestation se veut différente cette année. On invite toutes les personnes à participer déguisées et maquillées. Il y aura en plus de l'animation, de la musique et des surprises. Ce sera une vraie fête haute en couleur.

La tenue des kiosques de 40 groupes de femmes et groupes populaires aura lieu samedi le 10 mars également et ce, dans le sous-sol de l'église St-Louis de France située au 3746 rue St-Hubert, de 12h00 à 18h00. Il y aura vente de café, bière etc... et animation artistique. La garderie gratuite à proximité est prévue.

Pour plus d'information, contactez Pauline Legros au 598-2097

BILLET

Un syndicalisme à ré-inventer pour qu'il nous ressemble mieux

.. difficile de témoigner uniquement avec des mots de ce Grand Rassemblement des femmes de la CSN. Commençons par un chiffre: 800, 800 femmes syndiquées, de tous les âges, venues de partout, avec des expériences diverses... mais animées d'une volonté commune de changement.

Une salle colorée et remplie, une atmosphère détendue, pas de «sous-amendement à la proposition principale», de «point d'ordre, Madame la présidente». Des débats intenses dans le cadre d'ateliers où on est plus à l'aise. Des femmes qui osent intervenir, confiantes qu'elles sont écoutées, sachant qu'elles peuvent exprimer leurs émotions, témoigner de leur vécu avec cette façon concrète qui les caractérise souvent.

Pas de rapports de force, de «ligne juste» à faire triompher. Des points de vue divergents qui s'expriment, se constatent, sans que personne ne cherche à imposer une unité à tout prix.. à n'importe quel prix. À travers un fonctionnement souple, persqu'informel et ponctué d'humour, des consensus se dégagent.

Déjà dans son déroulement même, cette journée est en quelque sorte à l'image des femmes, de leur façon de vivre le syndicalisme.

À la frontière entre «cet ancien qui ne nous convient plus, et ce nouveau qui reste à inventer», des espoirs, nombreux. Des femmes, conscientes de l'énorme potentiel de changements qu'elles portent, partout, au sein du mouvement syndical et ailleurs.

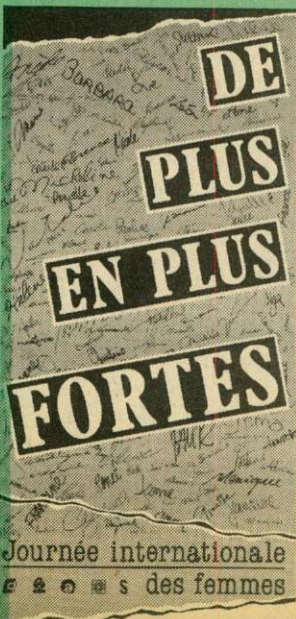
Si certaines souhaitaient aborder la question des pratiques syndicales à partir d'une feuille blanche, d'autres, la plupart, y avaient déjà inscrit des acquis. À la question de savoir quoi conserver de ce syndicalisme à repenser: les comités de condition féminine sont venus en tête du peloton dans les ateliers, suivis de près par le syndicalisme.. mais pas n'importe lequel. Car, à la question: quoi changer, la palme est allée nettement aux «structures».

Derrière ce terme, une réalité. Celle du jargon des initiés, de la hiérarchie, des luttes de pouvoir, de la notion même de pouvoir, du monopole de l'information, du conformisme désincarné, de la surcharge, des modèles masculins, de l'intolérance, d'une démocratie parfois loin de la base...

Les moyens suggérés étaient multiples, car beaucoup reste à faire, à inventer. Mais pas de solution-miracle, pas de «blue-print» pré-établi; plutôt des expériences à partager, beaucoup d'emphase sur les pratiques locales à transformer, sur les attitudes à revoir.. de la part des hommes bien sûr, mais des femmes également.

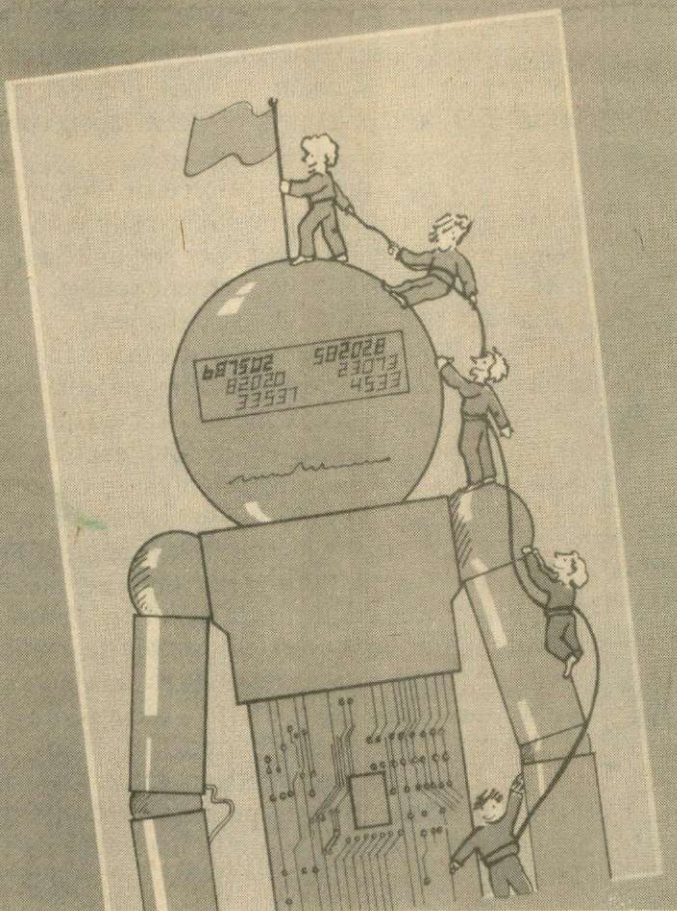
Plusieurs ont affirmé qu'elles n'allaient plus tenter de répondre à l'image de super-femmes qui nous est souvent renvoyée, des femmes à 150% meilleures pour être au moins égales. En finir avec les culpabilités, pour affirmer nos qualités, nos capacités d'organisation, notre façon de vivre décloisonnée: être travailleuse, conjointe, mère, militante syndicale, ça passe par les mêmes veines.

Un Grand Rassemblement, grand par le nombre, grand par les idées, grand par les espoirs qu'il a suscités. Des espoirs de changement qui peuvent être dérangeants parce qu'ils impliquent des remises en question et, surtout, de s'ouvrir à toutes les questions...



À NOUS LE PROGRÈS!

*Orientations et revendications de la CSN
face aux changements technologiques*



Le centre de
documentation
de la CSN
Heures d'ouverture:
de 13 h 30 à 17 h,
du lundi au vendredi;
téléphoner
au préalable à
(514) 598-2151

À NOUS LE PROGRÈS

Une nouvelle publication sur les orientations et revendications de la CSN face aux changements technologiques est maintenant disponible au centre de documentation de la CSN, au prix de \$1.00. Il s'agit du document soumis au conseil spécial de la CSN de novembre dernier.