

October 9th
Number 229



CSN

News

À l'intérieur
Le supplément
santé/sécurité



I WANT YOU
FOR FREE TRADE*

* LIBRE ECHANGE

Un nouveau Nouvelle-CSN?
Non. Il est seulement un
peu plus grand.

Un reportage, un billet, des
nouvelles, des petites ...
comme à l'habitude.

Mais il y a tout de même du
nouveau. En l'occurrence,
un supplément préparé
spécialement pour la se-
maine de sensibilisation à
la santé sécurité au travail.

Une première page en an-
glais ... ce n'est pas notre
habitude. C'est que, voyez-
vous, on s'est dit qu'avec
le libre-échange, on risque
fort d'être noyé-e-s dans
une mer américaine.

Savez-vous nager?

PLOUF!

On collaboré à Nouvelles CSN

Jean-Noël Bilodeau
Jean-Ann Bouchard
Michel Crête
Guy Ferland
Jacques Gauthier
Antonio Jean
Thérèse Jean
Anne Latendresse (CIDMAA)
Michel Rioux

Photographies

Gilles Blais
Pierre Fortin
Archives CSN

Conception graphique

Jean Gladu

Composition

Tricycle Compo

Impression

Imprimerie Dumont

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



«Justice et charité», telle était la devise qui apparaissait sur l'emblème de la CTCC jusqu'à la déconfessionnalisation en 1960.

Il y a 25 ans, la CTCC devenait la CSN

Si l'on se réfère au journal du mouvement à l'époque, il est surprenant de constater que la déconfessionnalisation, décidée par un vote largement majoritaire au congrès de 1960, ne semble pas avoir suscité de grands débats dans la CTCC-CSN. Pendant les cinq années qui ont précédé le changement de nom, le journal «Le Travail» fait régulièrement et largement état de l'évolution des idées sur le projet de fusion de la CTCC avec le Congrès du travail du Canada (CTC), mais il est presque silencieux sur l'abandon éventuel du caractère catholique.

On devine cependant que la lente évolution qui a conduit à l'affirmation de l'indépendance de la centrale par rapport à l'Église ne s'est pas faite sans tensions internes, lorsqu'en première page du numéro du 28 août 1959, le bureau confédéral répond à cinq anciens aumôniers qui, par la voix des journaux, ont accusé la direction du mouvement de machinations et de complots «pour déconfessionnaliser la CTCC et la livrer pieds et poings liés à une organisation rivale». Dans la même page, l'aumônier en titre déclare qu'il serait «souverainement injuste d'insinuer qu'à

l'insu des autorités ecclésiastiques, on tente de procéder à des transformations clandestines».

Il ajoute: «Je trouve regrettable que les cinq anciens aumôniers aient préféré avoir directement recours à l'opinion publique plutôt que de soumettre simplement leurs appréhensions et leurs inquiétudes à MM. SS. les archevêques et évêques qui auront à juger, ainsi qu'aux dirigeants responsables de la CTCC. Je crains fort que la procédure utilisée ne fasse plus de tort que de bien.»

Depuis 1943

Depuis le congrès de 1943, les non-catholiques pouvaient être admis de plein droit dans les syndicats de la CTCC. Cette transformation faisait suite aux grèves des syndicats du papier au Saguenay-lac-St-Jean. Bien que ces derniers fussent majoritaires, par rapport aux «internationaux» dans leurs usines, la compagnie Price ne voulait pas les reconnaître sous prétexte qu'ils ne pouvaient pas représenter les non-catholiques. Suite à l'intervention du gouvernement Godbout, les syndicats du papier acceptèrent de supprimer le qualificatif

«catholique» de leur nom, et purent représenter l'ensemble des travailleurs concernés.

Ce geste avait été approuvé par le Cardinal Villeneuve, rappelait 16 ans plus tard le bureau confédéral aux cinq aumôniers dissidents, et il ajoutait: «Le bureau sait que tout le monde n'était pas d'accord avec la modification apportée au caractère confessionnel de la CTCC, mais rien n'indique que ces gens aient trouvé le moindre appui dans l'épiscopat.»

L'âpreté des luttes syndicales pendant les années noires du régime Duplessis, de même que l'instauration du monopole de représentation syndicale par la loi des relations ouvrières en 1944, ont contribué à repousser au second plan des débats sur la déconfessionnalisation qui s'accomplissait progressivement. En 1960, plusieurs syndicats avaient déjà remplacé le qualificatif «catholique» par «national» dans leur nom, de sorte que le nom de «Confédération des syndicats nationaux» s'imposa d'emblée au congrès, sur celui de «Confédération des syndicats chrétiens» qui était aussi mis de l'avant.



**ENEZ
AVEC NOU\$,
ON VEUT
VOTRE BIEN**



Si les Américains
veulent notre bien,
ça doit être
bon



Si les Américains
et les Canadiens
veulent notre bien,
je me pose des
questions





C'EST JAMAIS LE PETIT QUI MANGE LE GROS

Textes:
Henri Jalbert

Recherche:
Peter Bakvis

Photo:
Pierre Fortin



Brian Mulroney, au cours de la campagne électorale de l'été 1984, avait promis d'améliorer les relations canado-américaines qui, selon lui, étaient dans un très mauvais état après les seize années au pouvoir du gouvernement Trudeau.

Un des instruments mis de l'avant pour «améliorer» les relations avec les États-Unis a été la proposition de négocier une entente

de libre-échange bilatéral entre le Canada et les États-Unis. Moins d'un an plus tard, le 18 mars 1985, Brian Mulroney — devenu entretemps premier ministre du Canada — signait à Québec avec le président américain **Ronald Reagan** une déclaration d'intention d'entreprendre les négociations visant à éliminer les barrières commerciales entre les deux pays.

Bien que ce projet puisse compter sur l'appui de groupes influents dans les milieux d'affaires, d'où il est d'ailleurs issu, le gouvernement conservateur a connu jusqu'ici beaucoup de difficultés à bâtir un semblant de consensus national autour de lui.

En effet, les tentatives du gouvernement conservateur de trouver des appuis significatifs dans d'autres secteurs de la population canadienne n'ont pas eu beaucoup de succès.

C'est ainsi qu'un comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes, chargé de tenir des audiences sur le projet de libre-échange avec les États-Unis, a finalement déposé une recommandation à toutes fins pratiques opposée au projet de libre-échange global.

En effet, ce comité énumère une série de secteurs qui devraient être exemptés de toute discussion bilatérale sur la libéralisation des échanges dont, en priorité, les industries culturelles, le secteur agricole, le secteur de l'automobile et les politiques sociales.

Cependant, le projet de libre-échange global a été littéralement «ressuscité» par un coup de pouce de l'ancien ministre libéral **Donald MacDonald**, président de la Commission royale sur l'économie (Commission MacDonald), qui a donné son appui au projet de libre-échange avant même que la Commission ait terminé ses travaux.

Par ailleurs, cette prise de position reflète un changement d'orientation de la part du grand capital canadien, qui était beaucoup plus protectionniste il y a 10 ou 15 ans qu'il ne l'est aujourd'hui.

Malgré tout, le débat ne fait que commencer. Car il y a des intérêts extrêmement importants qui sont en jeu. De plus la question est fort complexe: dans quelques secteurs spécifiques, le libre-échange pourrait créer des emplois; mais dans la plupart, on risquerait de créer le marasme.

Aucune donnée précise et vérifiable n'a encore été mise de l'avant qui prouverait que globalement les Canadiens et les Québécois pourraient sortir avantagés d'une politique de libre-échange global. En fait, dans la plupart des secteurs, le pire est à craindre car le libre-échange pourrait chambarder complètement les règles du jeu.





Nous avons cherché non pas à faire un portrait complet de la question du libre-échange, mais plutôt à amener une série d'éléments, de faits, de déclarations, susceptibles de permettre à tous et à toutes de commencer leur propre cheminement sur la question du libre-échange avec les États-Unis.

Nous abordons aujourd'hui la question sous son angle économique. Nous ne devons cependant pas perdre de vue les implications politiques et culturelles d'une ouver-

ture totale aux États-Unis.

Nous avons profité du fait que l'émission du 4 octobre de la série «Droit de parole», télédiffusée à Radio-Québec, portait essentiellement sur le libre-échange avec les États-Unis, et comprenait la participation d'intervenants représentant un assez bon éventail des positions des principaux groupes dans la société, pour nous en servir comme trame de fond de ce reportage.

Ces six intervenants étaient: **Guy St-Pierre**, porte-parole de l'Association des

manufacturiers canadiens; **Pierre Deniger**, président de l'Association des brasseurs du Québec; **Jim Robertson**, de l'Institut canadien du textile; **Rodrigue Tremblay**, économiste à l'Université de Montréal; **Me Louis Lagacé**, vice-président de la Chambre de commerce du Québec; et **Peter Bakvis**, économiste rattaché à la CSN.

À l'émission «Droit de parole», les intervenants (ou spécialistes invités) sont installés en compagnie d'autres personnes (une trentaine) qui,

à l'occasion, peuvent intervenir.

Parmi ces autres personnes, lors de cette émission, trois membres de syndicats affiliés à la CSN: **André Gagnon**, du syndicat des travailleurs-euses en chaussure de Grand-Mère; **Marcel Jutras**, du syndicat des travailleurs-euses d'Agropur, dans la région de Granby; et **Luc Gravel**, du syndicat des employés-e-s de Qualcor, dans la région montréalaise.

Au sortir de l'émission, nous avons discuté ensemble pour faire le point.

LE LIBRE ÉCHANGE SERA-T-IL UNE BONNE AFFAIRE POUR LE CANADA ?

L'animatrice de «Droit de parole», Claire Lamarche, ouvre l'émission en posant la question... de la semaine: **Le libre échange sera-t-il une bonne affaire pour le Canada?**

Tour à tour, les spécialistes invités s'expriment. Les

autres personnes ont occasionnellement la chance d'intervenir. En parallèle, les téléspectateurs peuvent téléphoner et répondre à la question. Les réponses sont compilées en cours d'émission et le résultat est inscrit immédiatement sur l'écran.



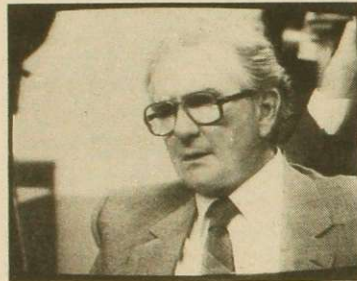
Claire Lamarche
animatrice de Droit de parole



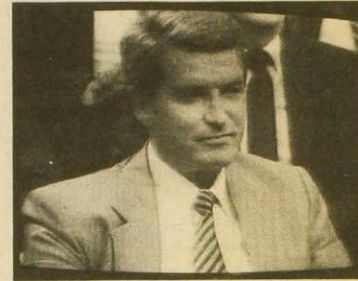
Guy St-Pierre, l'ancien ministre libéral provincial du Commerce et de l'Industrie, maintenant porte-parole de l'Association des manufacturiers, prend position pour le **oui**. Homme plein d'assurance, son discours reste cependant très vague. Il y va plutôt de généralités; il ne donne pas d'exemples précis des répercussions du libre-échange. Il véhicule la position de l'association. Jamais il n'est cependant précisé qu'il représente des firmes dont près de la moitié sont des filiales de compagnies américaines.



Pierre Deniger, l'ancien député libéral fédéral, au nom de l'Association des brasseurs du Québec, prend position pour le **non**. La position des brasseurs est connue depuis longtemps. Ils sont d'ailleurs carrément en campagne publique pour le non. En effet, trois compagnies (Labatt, O'Keefe et Molson) ont le monopole de la vente de la bière au Québec, car il existe une réglementation inter-provinces sur la bière. L'arrivée sur le marché québécois de la bière américaine provoquerait automatiquement la perte d'une partie du marché et, éventuellement, la fermeture d'une ou peut-être deux de ces compagnies... avec les pertes d'emplois qui s'en suivent.



Jim Robertson, de l'Institut canadien du textile, connaît bien son secteur. À peu près tout le monde convient qu'avec le libre-échange, 20,000 emplois vont disparaître dans cette industrie, dont 43% des emplois se trouvent au Québec. Il est donc pour le **non**. Il connaît très bien les contingentements entre pays qui réglementent les importations et les exportations. Sans ces contingentements, sans les subventions à l'industrie, il n'y en aurait plus de textile «made in Québec». Par ailleurs, comme il sait aussi qu'il y a des secteurs économiques où c'est à toutes fins pratiques le libre-échange avec les États-Unis (par exemple le secteur du papier journal qui exporte déjà presque 90% de sa production aux États-Unis, et dont les exportations entrent en franchise, donc sans aucun droit de douane) et qu'il y a des secteurs où le libre-échange pourrait être bénéfique, (comme le secteur du «transport urbain» notamment Bombardier et Ontario Bus), il pondère son non de cette phrase: «Les secteurs qui sont prêts: allez-y; les autres: attendons».



Rodrigue Tremblay, l'ancien ministre péquiste, a des positions sur la question qui datent de fort longtemps. C'est un partisan inconditionnel du **oui**. Des six spécialistes invités, il est le seul qui parle en son nom personnel, les autres étant rattachés à des organisations patronales⁽¹⁾ ou syndicales⁽¹⁾. À ceux qui parlent des pertes d'emplois, il glisse «sagement» que pour 200,000 emplois perdus, il pourrait y avoir 500,000 emplois créés. En aucun moment, il n'a eu de réplique. Question de temps. Dans une émission d'une heure où on aborde un sujet aussi vaste que celui-là se glissent souvent des affirmations un peu gratuites. D'où vient ce chiffre de 500,000 emplois? Comment les calculs ont-ils été faits? Dans quels secteurs ces emplois seraient-ils créés? Dans quelles régions? Dans quelles conditions? Impossible de le savoir.

OUI: 254
NON: 281



Me Louis Lagacé, le vice-président de la Chambre de Commerce du Québec, est également un partisan du **oui**. Sans le vouloir, il aura peut-être réussi à provoquer un des bons moments de l'émission, en suggérant que les brasseurs, qui sont des gens brillants, finiraient bien par trouver le «marketing» nécessaire pour faire face à la concurrence américaine. Il s'est fait immédiatement rabrouer par Pierre Deniger... parce que le problème... c'est pas juste une question de «marketing».



Peter Bakvis, économiste à la CSN, a défendu le **non** au libre-échange avec les États-Unis. Il a surtout parlé des emplois qui risquent d'être perdus s'il y avait établissement du libre-échange. Comme l'émission a beaucoup tourné autour des problèmes dans les brasseries, le textile et les industries à haute technologie (à cause des personnes présentes) une de ses dernières interventions laissait entendre, sur la question des possibilités de créer des emplois, qu'il serait un peu vain d'échanger 3,000 nouveaux emplois chez Bombardier, même si c'est syndiqué à la CSN, si cela implique entre autres 20,000 emplois perdus dans le textile... même si c'est syndiqué ailleurs.

Et les non spécialistes? Quelques-un-e-s ont réussi à glisser leur mot entre deux interventions des spécialistes. J'en ai retenu quatre.

La première est de **Lauraine Vaillancourt** du syndicat UIOVD, affilié à la FTQ. Lauraine est une ouvrière du textile, qui connaît les problèmes de cette industrie où on emploie beaucoup de femmes. Elle rappelle à cet auditoire composé presque exclusivement d'hommes, que dans tous ces emplois qui risquent d'être perdus advenant l'établissement d'une politique de libre-échange, ce sont surtout des femmes, à 75%, qui sont visées.

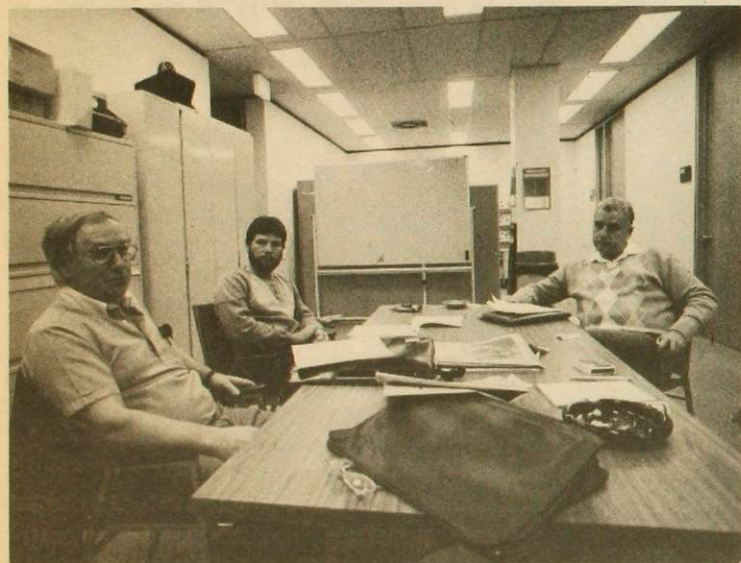
La deuxième est d'un intervenant non identifié, qui se fait passer pour un «bon père de famille». Pour lui, la seule chose importante est d'avoir accès à des produits de consommation le moins coûteux possible. Donc le libre-échange, c'est parfait. Les emplois perdus, ça ne fait pas partie de ses préoccupations. L'intervention a déclenché rires et désapprobation chez plusieurs, et c'était bien visible à l'écran.

La troisième intervention fut spontanée. Encore une fois, il s'agit d'un intervenant non-identifié. Il a carrément rabroué le «bon père de famille». Au grand plaisir de plusieurs. Et encore là, c'était bien visible à l'écran.

Enfin, le quatrième intervenant fut d'**André Gagnon**, un travailleur du secteur de la chaussure, un autre «secteur mou» qui risque, comme le textile, de disparaître de la carte, advenant l'établissement du libre-échange. Lui qui connaît bien les difficultés rencontrées au cours des dernières années dans ces secteurs, les mise-à-pied, les conditions de travail difficiles, glisse doucement aux «spécialistes»: C'est facile de parler des emplois des autres quand ce n'est pas vous qui les perdez. À la fin de l'émission, est apparu sur l'écran le résultat final de la compilation des réponses des télé-spectateurs à la question: Le libre-échange sera-t-il une bonne affaire pour le Canada? **Oui: 254. Non: 281.**

SI, DANS L'AVENTURE

De retour au service de l'information de la CSN, nous reprenons la discussion différemment. Plutôt que de chercher une vue d'ensemble de la question, comme lors de l'émission, nous avons essayé de nous limiter à chercher à comprendre ce qui pourrait arriver dans les trois industries où travaillent André Gagnon (la chaussure), Marcel Jutras (la transformation de produits agricoles en produits de consommation) et Luc Gravel (la production de produits chimiques).



La chaussure

La manufacture de chaussures où travaille André Gagnon produit des bottes et des souliers pour femmes. Il y a actuellement 130 travailleurs et travailleuses à cette usine qui pourrait pourtant en employer quelque 250.

«Dans l'industrie de la chaussure, il y a des quotas, c'est-à-dire que les importations sont contingentées de façon à laisser une place aux produits locaux. Actuellement 39% des chaussures vendues au Canada sont des produits fabriqués au Canada ce qui laisse à l'importation 61% du marché. «Déjà, c'est trop. Cela a fait qu'au cours des cinq dernières années, il s'est perdu

dans l'industrie de la chaussure quelque 6,000 emplois, et au-delà de 40,000 pour l'ensemble de l'industrie du textile, du vêtement et de la chaussure.

«Pour nous, le libre-échange c'est une menace supplémentaire qui s'ajoute».

«Le jour où notre production sera éliminée, on n'a pas à se faire d'illusion, les autres vont augmenter les prix et on va payer cher».

Pour lui, la menace vient pour l'instant beaucoup plus des pays industrialisés que des pays en voie de développement.

Quand il traite du libre-échange et des effets d'ensemble qui pourraient survenir, il

rappelle que dans le cadre des échanges commerciaux canado-américains, le Canada possède actuellement une balance commerciale excédentaire très importante avec les États-Unis, soit 19,7 milliards de dollars en 1984.

«Actuellement, nous sommes avantagés par les accords qui existent. Advenant l'établissement d'une politique de libre-échange, c'est nous qui risquerions d'être désavantagés. Ultimement, le but visé ne serait-il pas d'amener les industries d'ici au niveau américain avec les conséquences sociales que cela comporte en ce qui concerne l'assurance-chômage et l'assurance-maladie?».

Effectivement, l'impact du libre-échange pourrait se faire sentir non seulement au niveau des emplois, mais également au niveau des conditions de travail et de rémunération.

La CSN évoquait d'ailleurs ce fait dans le mémoire qu'elle a présenté au Comité mixte sur les relations extérieures:

«Avec l'absence de protection pour une industrie comme celle du textile (par exemple), ne pourrait-on pas s'attendre à voir les employeurs tenter de forcer les salarié-e-s canadiens à choisir entre la perte de leurs emplois et une dégradation de leurs salaires et de leurs bénéfices sociaux, pour qu'ils s'approchent de ceux qui ont cours dans le sud des États-Unis, conséquence des lois décourageant la syndicalisation et de l'héritage de plusieurs siècles d'oppression de la population noire?»

André jette un coup d'œil sur les autres participants et glisse doucement une petite phrase lourde de sens.

— Mulroney, il veut nous donner!

Marcel Jutras réplique immédiatement.

— Dans notre histoire, on a toujours été donnés.

L'agro-alimentaire

Marcel travaille à l'une des deux usines d'Agropur de Granby, celle qui fabrique le yogourt Yoplait et qui emploie quelque 170 personnes.

«Au départ, nous on dépend du travail agricole. Il y a des quotas qui existent pour délimiter la quantité de lait qui est produit, de façon à maintenir le prix du lait. À partir du lait, on fabrique le yogourt.

«Avec le libre-échange, à cause de la différence des quotas, du bassin de population et de la capacité de production de l'industrie américaine, on pourrait devenir non-concurrentiels.»

Effectivement, le scénario pessimiste est facile à expliquer dans ce cas.

1. les travailleurs laissent aller leurs avantages ou perdent leur emploi;
2. advenant la fermeture de l'usine, le producteur de lait ne vend plus son lait;
3. donc, le prix du lait baisse;
4. le cultivateur perd sa ferme ou, à la rigueur, vend son lait à moitié prix à une firme américaine;
5. ce sont les Américains qui fabriquent le yogourt et nous le revendent.

«Le plus curieux dans tout ça, c'est qu'alors qu'on a des règles à suivre avec les autres provinces, il n'y aurait plus de règles du tout avec les États-Unis. Il y a des questions qu'il faut se poser...»

Les produits chimiques

Au tour de Luc Gravel d'entrer dans la conversation.

nouvelles CSN

SUPPLÉMENT



SANTÉ
SÉCURITÉ
AU
TRAVAIL

ÉLIMINER LES DANGERS À LA SOURCE: C'EST FAISABLE!

- DIX EXEMPLES DE RÉALISATIONS

Cet auto-collant est disponible dans tous les Conseils centraux.

Mode d'emploi: pliez et détachez les trois flèches inutiles pour pointer le problème que vous voulez identifier.



DU THÉÂTRE EN SANTÉ

Parmi les nombreuses activités qui marqueront la semaine de santé-sécurité CSN, du 21 au 26 octobre : une pièce de théâtre montée par des militants et militantes.

«Y-A-TU MOYEN DE»... est en fait un théâtre-forum, c'est-à-dire un spectacle suivi d'un jeu où le public peut devenir «acteur» pour tenter de transformer la situation vécue par les personnages en santé-sécurité au travail.

Représentations le 23 octobre à 19 heures, à la salle Des Saules du Complexe Guy-Favreau, et les 25-26 octobre à 20 heures, à la salle Calixa-Lavallée (Parc Lafontaine).

Trois... deux... un:

ACTION!

«Éliminer les dangers à la source.»

S'il est une expression que les membres et les militant-e-s de la CSN ont entendue des dizaines de fois au cours des dernières années, c'est bien celle-là.

Si, dans plusieurs cas, on sait fort bien ce que cela signifierait concrètement dans notre lieu de travail si on parvenait à la concrétiser, il n'en demeure pas moins qu'un tel objectif nous apparaît souvent comme un «tour de force» à réaliser. Et on se dit, souvent, que «C'est bon pour les autres, mais nous autres, on n'y arrivera jamais».

Par le présent «supplément sur la santé-sécurité au travail», le premier du genre dans Nouvelles CSN, nous avons voulu démontrer que tel n'est pas le cas. Que régulièrement, des travailleuses et travailleurs **réalisent** des choses, obtiennent des **gains**, atteignent des **objectifs** et **font des pas** dans ce sens. Dans tous les milieux, **dans toutes les sphères d'activités**, quelle que soit la «grosseur» de leur entreprise, de leur syndicat, ou du groupe de membres concerné-e-s.

Grâce à leur propre **imagination**, dans certains cas, et encore plus souvent grâce à leur **ténacité** et leur **combativité**. À chaque jour, des membres de la CSN font la démonstration quotidienne qu'il n'y a rien là d'utopique, que cela est «faisable».

À une condition essentielle, celle d'AGIR.

AGIR: C'est probablement là la leçon la plus pertinente et éloquente à tirer des exemples, pris en quelque sorte au hasard, qui se trouvent dans le présent supplément. C'est aussi cette tentation d'AGIR que la CSN et ses fédérations, qui financent collectivement ce supplément, souhaitent qu'il inspire parmi leurs membres et leurs syndicats affiliés.

Car en cette matière comme en d'autres, les gains des uns, aussi petits soient-ils, doivent servir aux autres, qui à leur tour progressent un peu plus, etc.

À vous, donc, d'AGIR.

Pourquoi pas pendant la Semaine nationale de santé-sécurité de la CSN, du 21 au 26 octobre?

Appelez votre Conseil central : il vous fournira des instruments spécialement mis à votre disposition pour cet événement : affiches, bandes dessinées, auto-collants, cartes plastifiées de style «Quoi faire» [en format de poche] dans les cas d'accident de travail, de retrait préventif d'une femme enceinte ou d'exercice d'un droit de refus, brochures. Tout est là, suffit de vous servir.

Le présent supplément de Nouvelles CSN a été réalisé et produit grâce à la participation financière des fédérations professionnelles de la CSN et de la Confédération des syndicats nationaux elle-même.

Rédaction :

Luc Gosselin, Vallier Lapierre,
Jean-Pierre Paré

Photographie :

Alain Le Bescond, Hélène Rochon

Coordination : Jean-Pierre Paré

Mise-en-page : Jean Gladu

Dessins : Jean Gladu

Composition : Précigraphes Itée

Impression : Imprimerie Dumont

UNE RECHERCHE LE DÉMONTRE:

LE BRUIT EN MILIEU DE TRAVAIL
SERAIT UNE MENACE
POUR LES ENFANTS À NAÎTRE

Le bruit en milieu de travail, surtout à basse fréquence, serait une menace pour les enfants à naître. Et la norme de 90 dBA de la CSST serait inadéquate pour la protection du fœtus et de la mère. Telles sont les deux principales conclusions d'une recherche menée conjointement par Nicole Lalande, une spécialiste rattachée au département d'audiologie de l'Université de Montréal, et des travailleuses et travailleurs de la CSN et de la FTQ.

LA RECHERCHE

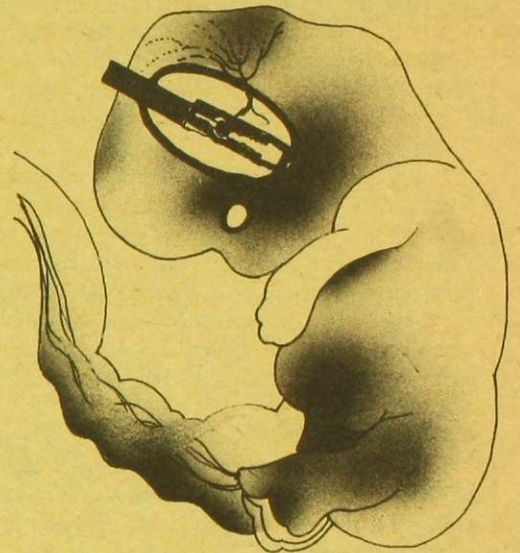
Prouver scientifiquement que le bruit a des effets nocifs sur les enfants à naître n'est pas aussi évident que d'examiner, par exemple, les causes et les effets du tremblement de terre de Mexico. Pour ce faire, une équipe de chercheurs, sous la direction de Nicole Lalande a entrepris de contacter près de 200 mères ayant travaillé dans des milieux bruyants durant leur grossesse, et d'examiner quelque 167 enfants âgés de 4 à 10 ans pour leur faire subir une batterie de tests. Ces mères, qui avaient travaillé dans quelque 45 établissements syndiqués (aux deux tiers CSN, le reste à la FTQ) touchant 14 secteurs d'activités (secteur avicole, affaires sociales, buanderies, industrie textile, etc.), furent d'ailleurs l'objet de divers tests. On posa d'abord pour conditions qu'elles aient travaillé au moins un mois lorsqu'elles étaient enceintes de leur enfant. Si elles avaient travaillé dans un milieu bruyant, le bruit devait avoir été le principal risque à leur santé; elles ne devaient pas, par exemple, avoir été exposées à des niveaux élevés de vibrations ou de produits chimiques pouvant affecter leur système nerveux. Autre condition pour être éligibles: ces travailleuses ne devaient avoir peu ou pas de contrôle sur l'organisation ou la cadence de leur travail. Une fois ces critères de base remplis, les participantes durent se soumettre à un long questionnaire portant sur le nombre d'heures travaillées durant leur grossesse, l'état de santé de l'enfant, les problèmes auditifs, les loisirs bruyants et autres. Les enfants, de leur côté, furent soumis à des tests auditifs, sophistiqués (tests d'audition sous écouteurs) et l'on procéda à des relevés de bruit sur les lieux mêmes où les

mères avaient travaillé. À ce niveau, on procéda à des analyses dites «en bandes d'octaves» pour satisfaire à des exigences légales. Soulignons que seulement 131 enfants furent retenus pour la recherche, les autres ne répondant pas aux exigences de la méthodologie (accident à la tête durant la jeunesse, par exemple).

LES RÉSULTATS

La recherche, entreprise en 1982, a démontré qu'une exposition pendant toute la grossesse à une dose de bruit de 85 dBA, huit heures par jour ou plus, augmente par un facteur de 3 le risque d'une atteinte auditive irréversible à la fréquence de 4000 hertz chez l'enfant à naître. De plus, les risques d'atteinte sont amplifiés considérablement, par un facteur 8, quand des bruits riches en sons graves contribuent à la dose de bruit. De plus, l'enquête a démontré que les troubles auditifs constatés chez certains des enfants examinés avaient des conséquences sur l'apprentissage. Même si l'échantillonnage est restreint, on a constaté qu'il y avait une relation entre une perte auditive, à 4000 hertz, et des difficultés d'apprentissage. Chez les enfants examinés qui n'avaient pas de pertes auditives, 79 n'avaient pas de problèmes d'apprentissage et 4 avaient des problèmes. Chez ceux qui démontraient une perte auditive significative à 4000 hertz, 11 n'avaient pas de problèmes d'apprentissage et 3 en avaient. Ces problèmes se traduisaient par des difficultés pour la lecture ou l'écriture, ou de façon générale, par des difficultés à comprendre les matières scolaires.

En conclusion de la recherche, on recommande que la limite de bruit en milieu de travail, qui justifierait entre autres choses le retrait préventif de la femme enceinte, soit abaissée à 85 dBA. Actuellement, la norme de la CSST se situe à 90 dBA. Soulignons que la relation entre les différents niveaux d'intensité de bruit n'est pas linéaire mais logarithmique. Il s'agit donc d'une réduction extrêmement importante.



NICOLE LALANDE

QUAND LA SCIENCE VIENT EN AIDE AUX TRAVAILLEUSES

« C'est une recherche publiée en 1981 sur le retrait préventif qui a suscité l'intérêt du docteur Raymond Héту, du Département d'orthophonie et d'audiologie de l'Université de Montréal, pour l'impact des bruits nocifs sur le développement du fœtus. Il fut en effet fort surpris de constater qu'aucun cas n'évoquait les dangers de bruits comme motif du retrait d'une mère au travail.

« La question m'intéressait également. Nous avons donc examiné les travaux de recherche sur le sujet et avons constaté que très peu d'études, si ce n'est une recherche menée en Pologne, je crois, dans des usines de textile, concluaient que les bruits avaient des effets négatifs sur l'audition des enfants à naître. Il y avait donc matière à une recherche intéressante.

AVEC LES SYNDICATS

« Les travaux commencèrent en 1982. Il s'agissait de ma première recherche. Dès le départ, nous avons opté pour une recherche dite « rétrospective », c'est-à-dire d'étudier les conséquences sur des enfants des bruits en milieu de travail alors que leur mère était enceinte. Parce que je me refusais à observer des femmes enceintes dans leurs milieux de travail mêmes tout en sachant que des bruits nocifs pouvaient nuire à leur santé.

« Pour entrer en contact avec des mères ayant travaillé dans des milieux bruyants durant leur grossesse, il nous apparaissait préférable de travailler en étroite collaboration avec des Centrales syndicales, de façon à ce que les

résultats de nos travaux ne demeurent pas lettre morte. Il était important que cette recherche serve aux travailleuses pour améliorer leur milieu de travail. Sans l'intervention des syndicats, cet objectif paraissait difficile à atteindre.

« De tous les milieux de travail visités, sous le sceau de la confidentialité, il faut le dire, les buanderies et les abattoirs nous sont apparus comme des milieux particulièrement nocifs. À chacune des rencontres avec des groupes de travailleuses et de travailleurs, nous avons insisté sur les mesures à prendre pour protéger leur santé et éliminer les dangers. »

LES PROCHAINES RECHERCHES

Pour cette femme socialement très engagée, l'important, pour améliorer les conditions de travail, notamment au chapitre des bruits nocifs, consiste à intervenir là où les dangers existent. Une anecdote rend parfaitement compte du bien-fondé de sa position :

« Le patron d'une usine d'Ormstown fut un jour prévenu que nous passerions faire des relevés de bruit sur une de ses machines qui était particulièrement bruyante. En très peu de temps, une « solution maison » fut trouvée pour abaisser le niveau de bruit. Nos mesures sonométriques révélèrent que la situation s'était grandement améliorée par rapport à ce qui existait avant l'annonce de notre visite. Une simple intervention avait donc changé beaucoup de choses... »



LE BRUIT

Ça s'entend, mais aussi, ça se comprend !

Les bruits, qui sont des vibrations qui se propagent dans l'air et dans d'autres milieux, ont deux caractéristiques fondamentales : le **niveau d'intensité** et la **fréquence**.

Quand on parle de bruit « fort » ou de bruit « faible », c'est du niveau d'intensité qu'il s'agit. Cette intensité se mesure en « **décibels** » dont le symbole est « **dB** ». Un avion au décollage par exemple, pourra émettre des sons d'une intensité de 120 à 140 dB. Lorsque vous vous promenez en forêt, le milieu ambiant pourra émettre des sons de 0 à 30 dB. Et ainsi de suite.

S'il est question de sons « graves » ou de sons « aigus », alors c'est de la **fréquence** du son dont il est question. La fréquence se mesure en **hertz**, c'est-à-dire le nombre de vibrations par seconde. Le symbole de la fréquence se lit : « **Hz** ». L'oreille humaine perçoit des sons dont la fréquence se situe entre 20 Hz et 20,000 Hz.

Les études sur les bruits en milieu de travail utilisent souvent la mesure « **dBA** », qui traduit le bruit tel que perçu par l'oreille humaine. Deux bruits qui ont la même intensité mais des fréquences différentes sont perçus différemment. Par exemple : un moteur et une sirène sur une auto-parrouille peuvent émettre des sons d'une même intensité, 100 dB. Mais comme les fréquences sont différentes, la sirène apparaîtra beaucoup plus bruyante.

L'indice « **dBA** » traduit cette différence pour l'oreille humaine : 60 dBA par exemple pour le moteur et 100 dBA pour la sirène.

BRUIT

Travailler dans un « moulin à papier »

« IL Y A PEU DE GENS QUI PRENDRAIENT LE VOLANT SI ON LEUR DISAIT, STATISTIQUES À L'APPUI, QU'ILS ONT 70% DES CHANCES DE SE FAIRE FRAPPER!... »

« Chez-nous, à Domtar-Donnacona, on peut dire que ce sont vraiment les membres de la base qui ont fait en sorte qu'il se réalise quelque chose d'important en matière de santé-sécurité à l'usine.

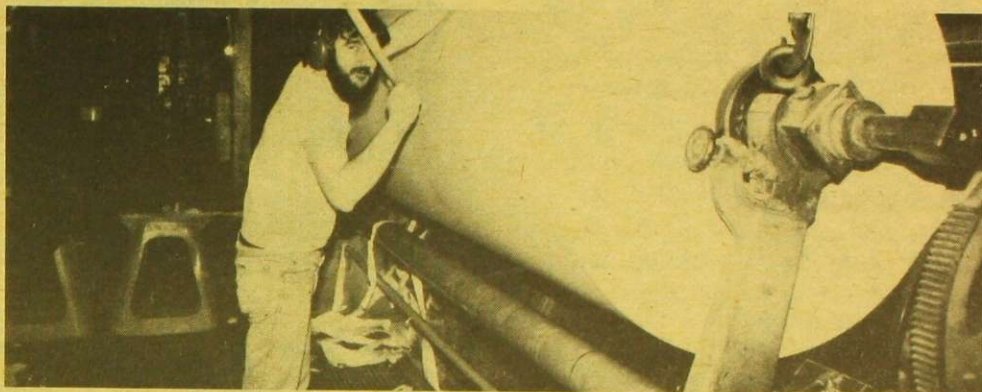
« Depuis les environs de 1976, certains se plaignaient ou manifestaient des inquiétudes par rapport à des problèmes de surdité dus à notre environnement de travail.

« La compagnie disait tout le temps qu'elle avait sa propre clinique de dépistage là-dessus, mais on n'en voyait jamais de résultats concrets. À notre connaissance, il n'y a eu que deux travailleurs qui ont été indemnisés par la CSST.

DES SOUS-ENTENDUS

« Et puis, sans que ça soit jamais très évident ni officiel, les travailleurs se sentaient menacés. C'est jamais dit clairement, ces choses-là, mais plusieurs ont compris en sous-entendus qu'il n'y aurait plus d'ouvrage pour eux s'ils étaient déclarés « trop sourds »...

« Mais cela n'a toutefois pas empêché des membres d'en parler à leurs délégués de départements. Et c'est ainsi, grâce à l'insistance des membres, que le Conseil syndical a été saisi du dossier officiellement.



LA DÉCISION

« On a alors amené le sujet en assemblée générale, notamment à partir de l'exemple d'une étude scientifique qui s'était faite deux ans auparavant chez nos camarades de l'usine Donohue à Clermont. Cette assemblée générale (en juin 84) nous a alors mandatés pour monter le dossier chez-nous, organiser une campagne de dépistage parmi tous les membres et a voté un budget de 10 000 \$ pour la réaliser (plus un autre 5 000 \$ plus tard).

« Avec l'aide du service du Génie industriel de la CSN, nous avons mis sur pied une

équipe de travail d'une dizaine de personnes qui, en plus des responsables de l'aspect scientifique de l'étude (le docteur Raymond Hétu de l'Université de Montréal et ses adjoints), comprenait des représentants et conseillers syndicaux de la FTPE, du Conseil central de Québec et de notre syndicat.

« Il est important de souligner que nos membres avaient indiqué dès le départ qu'ils cherchaient avant tout, par cet outil de travail qu'est une enquête, à éliminer les dangers à la source. Pas à aller se chercher des indemnités à la CSST, mais à identifier et à éliminer les sources du problème, dans l'usine même.



LA RÉACTION DE LA COMPAGNIE

« Au comité mixte, la compagnie a rapidement refusé notre demande de pouvoir faire notre enquête sur les lieux de travail. Elle ne pouvait pas « embarquer dans une affaire qu'elle ne pouvait pas contrôler », disait-elle.

« Mais curieusement, pendant que nous conduisions notre propre enquête, la compagnie obligeait des travailleurs à aller passer des tests audiométriques chez elle. Nous avons alors fait une demande officielle à la Domtar, appuyée par des procurations signées par tous les travailleurs concernés, de nous transmettre les résultats de leurs propres examens, afin de pouvoir les comparer aux nôtres. Mais ils ont refusé: leurs « avocats leur avaient dit qu'ils n'étaient pas tenu de le faire »...

QUATRE SEMAINES

« Les examens pour cette enquête syndicale, qui s'est déroulée en avril dernier, ont duré quatre semaines, sept jours par semaine. Plus de 85 % des travailleurs, y compris un grand nombre de retraités (89 % des personnes invitées), y ont participé. Chacun devait, en plus de subir des tests audiométriques précis, répondre à un questionnaire de 150 questions sur ses antécédents à l'usine (tant d'années dans tel département, etc.). Ceci afin de permettre éventuellement de faire des liens statistiques entre les problèmes de surdité et les autres conditions de travail (utilisation de produits chimiques, gazs, etc.) dans certains départements.

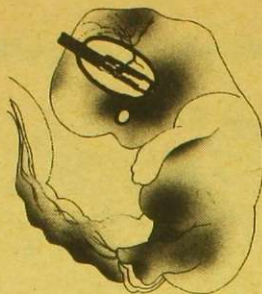
SEPT CHANCES SUR DIX!

« Il en ressort aujourd'hui, parmi plusieurs autres conclusions, qu'un travailleur sur une machine à papier a sept chances sur dix d'avoir des problèmes d'ouïe après vingt ans dans ce type de travail. Sept chances sur dix!!! C'est énorme! Il y a peu de gens, par exemple, qui prendraient le volant si on leur disait, statistiques à l'appui, qu'ils ont 70 % de chances de se faire frapper...

PAS SEULEMENT LA MACHINERIE

« Ce que nous voulons, c'est que cette étude serve à tous les autres travailleurs de l'industrie. Car les procédés, les produits chimiques utilisés, etc., y sont tous les mêmes, ou presque. Les travailleurs de Domtar-Donnacona sont bien conscients qu'ils ne régleront pas le problème définitivement à eux seuls. Mais ils pensent aussi qu'il est temps que ça change. Qu'il est temps, aussi, que les gouvernements qui investissent à coups de millions de dollars pour améliorer la productivité en subventionnant les compagnies pour moderniser leurs machineries, se souviennent qu'il n'y a pas que la productivité qui compte mais aussi le capital humain que sont les travailleurs, surtout leur santé et leur intégrité physique. Et qu'ils ont droit, eux aussi, à autant de considération que la machinerie. »

(Entrevue réalisée avec Gilles Papillon, Camille Beaupré et Francine Délisle, officiers et salariée du Syndicat CSN des travailleurs de Domtar-Donnacona.)



ES TU SOURD ?

LUTTER POUR RESPIRER

ou comment les syndiqué-e-s du Centre de calcul de l'Université de Montréal ont pu régler un problème majeur

Les problèmes relatifs à la qualité de l'air dans les édifices à bureaux concernent un grand nombre de secteurs à la CSN. Des enseignant-e-s aux employé-e-s des services publics, en passant par le secteur financier et de nombreux départements du secteur hospitalier, nombreux sont ceux qui doivent affronter la logique contre-nature des édifices hermétiquement scellés.

Le principe élémentaire qui veut que chaque occupant d'un bâtiment, pour pouvoir fonctionner harmonieusement, doit pouvoir respirer une quantité spécifiée d'air frais, devrait être respecté dans tous les lieux de travail. Tel n'était pas le cas au Centre de calcul de l'Université de Montréal.

Des odeurs insoutenables

« Depuis quelques temps, de dire



Céline Labrecque, opératrice en informatique au Centre de calcul, des odeurs nauséabondes affectaient sérieusement tous les employé-e-s du département. De toute évidence, cela provenait du système d'aération. Mes camarades et moi-même, nous étions une vingtaine, avions beau loger des plaintes verbales, rien ne changeait. À un moment donné toutefois, l'administration a fait venir des inspecteurs du service de l'environne-

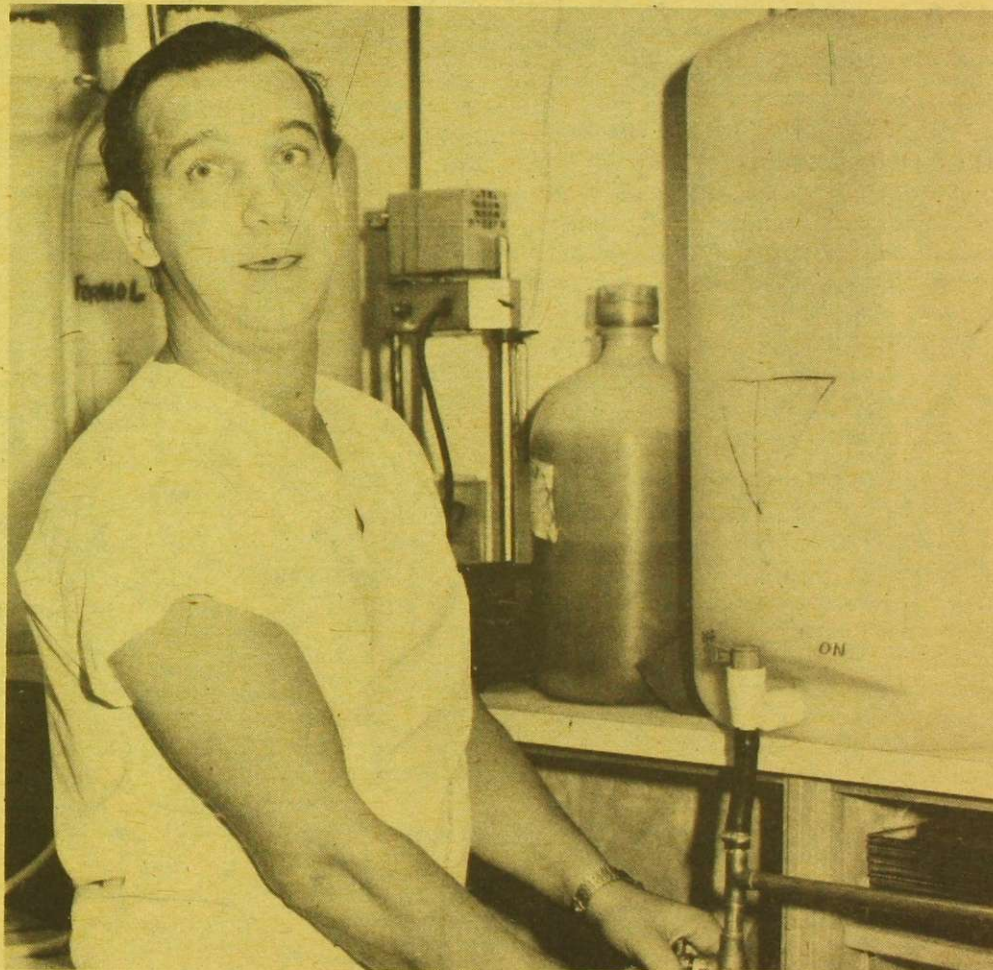
ment. Mais comme l'administration se refusait à interrompre toutes les activités pour faire un examen en profondeur du système d'aération, les examens effectués ne donnèrent aucun résultat. Et les odeurs continuaient à nous empoisonner l'existence. »

« À cette époque, de continuer Céline Labrecque, la mobilisation était très forte dans notre syndicat. Nous venions de sortir d'un lock-out qui avait fait suite à de nombreux moyens de pression pour la négociation de notre première convention collective.

Une convention excellente, d'ailleurs. Les odeurs, il fallait que ça cesse. Nous avons donc décidé de déclencher une grève. Notre pouvoir était assez considérable puisque à l'époque, quand le Centre était paralysé, les chèques de paye des patrons ne pouvaient sortir... Cette période d'inactivité a permis un examen en profondeur du système d'aération, et en une fin de semaine, le problème des odeurs fut réglé. On ne nous révéla jamais de quoi il s'agissait. Ce qui semble être la règle quand des problèmes semblables se posent. »

HÔPITAL HÔTEL-DIEU DE MONTRÉAL

LE DROIT DE NE PAS S'EMPOISONNER



Il y avait longtemps que Bruno Rioux et ses camarades du laboratoire de pathologie de l'Hôtel-Dieu de Montréal ressentait les effets

cruels des vapeurs de formol préparé sur place. Malgré les plaintes répétées, l'administration ignorait le problème.

« On nous laissait sous-entendre, de témoigner Bruno Rioux, que si l'on était incapables de faire notre travail, d'autres sauraient le faire à notre place. Pourtant, la peau et les yeux nous brûlaient. Parfois je crachais le sang. Il m'est même arrivé de perdre conscience et de me retrouver à l'urgence. Mais le pire c'était évidemment les embolies pulmonaires dont plusieurs furent victimes. »

De la loi à l'action

« Ce qui nous aida, d'enchaîner Bruno Rioux, ce fut cette loi qui définissait la valeur limite d'un produit toxique. Mais pratiquement on n'était pas plus avancé parce qu'on ne savait pas à qui s'adresser! Puis l'équipe du service de génie industriel de la CSN est intervenue. À plusieurs reprises, Claude Mainville a fait des prélèvements et différentes analyses. C'est à la suite de cette expertise qu'on a réalisé que les vapeurs de formol dans nos locaux dépassaient de dix et même de douze fois la valeur limite acceptable. Il fallait de toute urgence que l'administration accepte d'installer un système pour éliminer ces vapeurs toxiques. Mais à leurs yeux, le petit ventilateur qu'on trouvait sur place et qui était totalement inutile, semblait suffire. »

« C'est alors qu'on s'est décidé. Malgré les risques, on a déclenché une grève. Et là, les patrons ont bougé. Ça a pris 6 ou 7 mois pour qu'ils installent des équipements adéquats, comme une hotte d'aspiration, et tout. Mais entretemps, l'hôpital avait accepté d'acheter du formol préparé à l'avance. Ce qui éliminait une grande partie des vapeurs. »

« Avec ce qu'on sait aujourd'hui, on n'hésiterait plus à passer à l'action si notre santé était de nouveau menacée. Les équipements installés ont coûté pas mal cher, 150 000 \$ à ce qu'on nous a dit. Mais ça a rapporté à tout le monde. Moi, depuis cette date, je n'ai jamais manqué un jour d'ouvrage pour cause de maladie. »

VENTILATION

Elles étaient et sont restées solidaires face à l'adversité des événements. La lutte de Carmen, Nicole, Madeleine et Micheline, du département de bio-chimie de l'Hôpital Sainte-Justine, mérite d'être racontée. Parce que dans une centrale syndicale comme la CSN, où on a déjà proclamé bien haut qu'il ne fallait compter « que sur nos propres moyens », leur combat collectif a valeur d'exemple.

Des émanations gazeuses

Depuis longtemps, au département de bio-chimie, on se plaignait d'émanations gazeuses déplorables en provenance des éviers. Au printemps et à l'automne, c'était pire. Malgré les plaintes répétées, les autorités demeuraient indifférentes. Ou méprisantes. Comme lorsque le même département avait donné l'alerte au sujet des odeurs d'éther et qu'on avait répondu que de ça, « on n'en mourrait pas! »

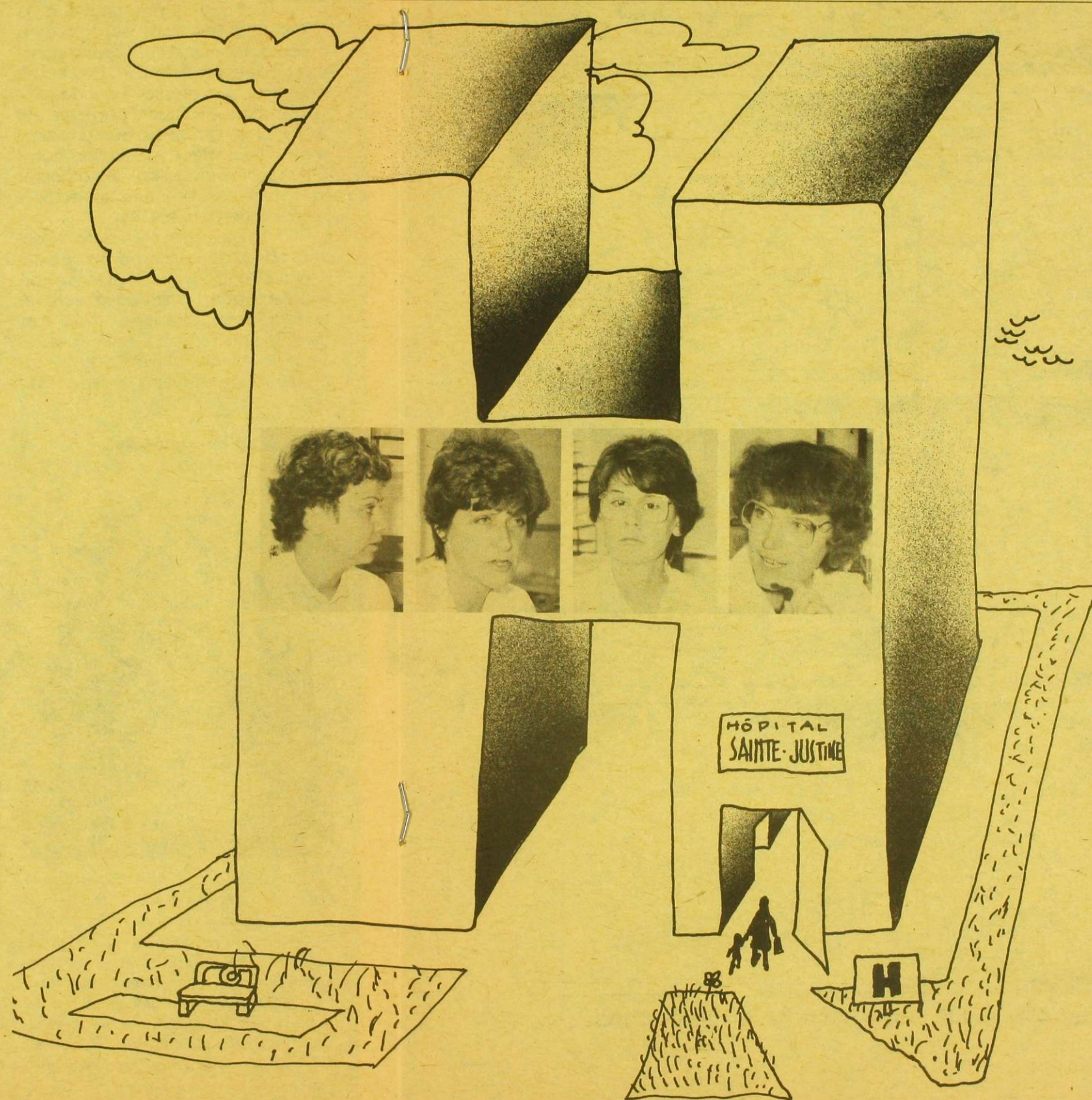
Un matin toutefois, les choses empirèrent. Les techniciennes furent frappées de violents maux de tête et d'étourdissements. Elles quittèrent alors leur travail pour prendre un peu d'air, en ayant soin d'ouvrir les fenêtres pour aérer les locaux. « Ce fut là notre erreur », de dire Madeleine, « parce que quand nous sommes revenues au laboratoire, les odeurs s'étaient dissipées, et les patrons eurent la partie belle pour prétendre que tout cela était le fruit de notre imagination. »

Les grands moyens

La situation ne s'améliora pas. Loin de là. De plus en plus fréquemment, les odeurs reprenaient, avec leur cortège de problèmes. Une des techniciennes fit même une fausse couche. Mais il fut évidemment impossible de prouver un lien de cause à effet avec la présence d'odeurs gazeuses. « Le plus difficile, d'avouer l'une des quatre, ce fut d'être complètement isolées avec ce problème, et de pas savoir à qui réellement s'adresser. » Le service de sécurité de l'hôpital rentra, bien sûr, d'effectuer quelques prélèvements. Mais sans succès... et pour cause. Il fut prouvé que les appareils utilisés étaient complètement inopérants! Le syndicat fut averti. La Régie du gaz fit enquête. Mais le problème persistait. Un matin, le groupe de bio-chimie se décida à passer à l'action. Madeleine explique: « Il y avait un

SAINTE-JUSTINE

QUATRE TECHNICIENNES CONTRE L'INSTITUTION

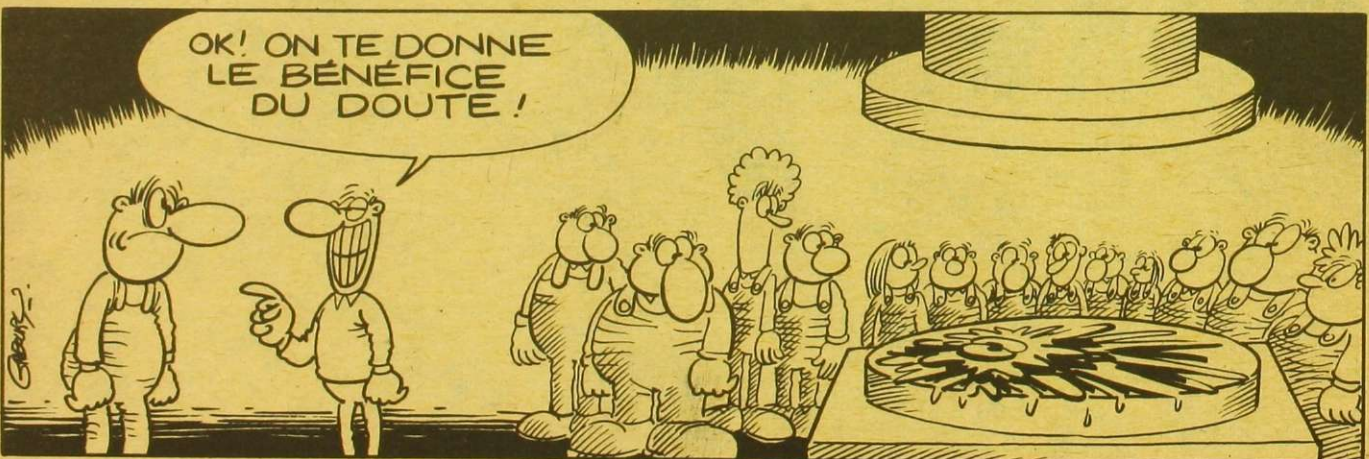


local de libre dans le département. Nous avons donc décidé d'un commun accord d'y déménager notre équipement au complet et d'y travailler. Il y avait des risques, bien sûr, à faire un tel geste. Mais peu importait. La situation ne pouvait durer. »

Aussitôt dit, aussitôt fait. En une demie-journée, tout l'équipement fut transporté au local destiné initialement au département de bactériologie, au grand ébahissement de l'administration, il faut dire.

« Il faut être dérangeantes »

« Ce fut incroyable de voir le nombre de personnes qui défilèrent dans notre nouvel espace de travail », de dire Carmen. On fit des pressions sur les occupantes pour que les choses rentrent dans l'ordre. Mais rien n'y fit. Les techniciennes ne regagneraient leur ancien local que si le problème des odeurs était solutionné. L'occupation se prolongea pendant six mois. Jusqu'à ce qu'on leur annonce que le problème était réglé... et que l'ancien local était peinturé à neuf. On ne sur jamais la nature du problème. Et Madeleine de conclure tout haut ce que les autres visiblement pensent tout bas: « Des problèmes comme celui que nous avons vécu se solutionnent en allant chercher nous-mêmes la solution. Il faut être dérangeantes. Et ne jamais céder aux pressions. »



16 pages de B.D. de 5 caricaturistes sur la Santé Sécurité, en vente dans tous les conseils centraux

LE « MODÈLE ALCAN »

ACCIDENT ÉGALE CONGÉDIEMENT

Les problèmes de santé-sécurité constituent souvent le détonateur qui amène les travailleurs à se syndiquer. Et cela, même dans les usines « à la japonaise » où, comme condition à leur bon fonctionnement, « il ne faut pas qu'il y ait de syndicat ». Un exemple tout récemment vécu à la Fédération de la métallurgie CSN.



Une série noire d'accidents de travail survenus à l'usine Alcan de Saint-Augustin, dans la région de Portneuf, s'est traduite par une vague de congédiements et l'organisation subséquente d'un syndicat CSN dans cette usine... modèle.

L'Alcan a introduit à son usine de Saint-Augustin le principe de « gestion participative » (les employés participent à l'organisation du travail sans en toucher l'aspect administratif), censé reléguer loin derrière les cercles de qualité tellement vantés au Japon.

La course aux records

La compagnie Alcan est cependant sourcilieuse quand son image publique risque d'être ternie, surtout en raison d'accidents de travail. Voilà pourquoi les 34 travailleurs de l'usine de Saint-Augustin devaient « participer » au record sécuritaire de leurs lieux de travail en assumant toute la responsabilité des accidents qui y survenaient.

Un premier travailleur se coince un bras entre un accumulateur et un charriot-élévateur. Un séjour de quelques heures à l'hôpital suffit et il revient à l'usine.

Un autre travailleur opère une câbleuse au fonctionnement défectueux. Pas question de ralentir le travail pour effectuer la réparation nécessaire. Résultat : blessure à un bras.

Dans le cas d'un troisième, un fil se rompt alors qu'il est sur l'étréuse et le coupe à la cuisse. Enfin, Christian Bourin, en roulant une bobine de fil de quelque 400 livres, s'inflige une entorse lombaire, diagnostiquée par un médecin du Centre hospitalier de l'Université Laval.

« Dans tous les cas, raconte Christian Bourin, la compagnie refusait de considérer les événements comme des accidents de travail. Dans un cas, ce fut un accord tacite pour ne pas considérer ça comme tel et la direction s'est efforcée de culpabiliser la personne concernée en lui faisant rédiger des procédures de travail qui, à la fin, sous la force des suggestions, le rendaient responsable à ses yeux et à ceux de ses compagnons. Dans un autre cas, il y a eu entente pour

cachier l'accident à la CSST; une autre fois, on a eu recours à l'assurance-salaire plutôt que de déclarer l'accident à la CSST. »

De médecin en médecin

« En juin, survient mon accident et je me rends au CHUL. J'obtiens une semaine de repos. J'ai remis le formulaire de la CSST au directeur de l'usine. Le lendemain, on me demande de me rendre à une clinique privée. Sans examen ni radiographie, ce médecin me dit que je suis apte au travail, en me rappelant que j'allais affecter le record de la compagnie en déclarant l'accident. Je vais voir un troisième médecin. Celui-ci confirme le diagnostic du premier. Je refuse de reprendre le travail. Je reçois un télégramme de congédiement.

Organisation

« Notre patience était à bout et on avait décidé qu'il fallait se syndiquer, raconte Christian Boutin. Nous avons eu 34 cartes signées sur 34 employés en quelques heures. »

Une étude menée par des étudiants en management de l'Université Laval sur l'usine Alcan de Saint-Augustin décrit le fonctionnement « modèle » de l'entreprise et note, entre autres : « pour que cette organisation fonctionne bien, il ne faut pas qu'il y ait de syndicat ».

Un peu plus loin, au chapitre de la sécurité, le document souligne : « Mais on ne donne pas de séances d'information et vu que l'employé est libre, si on ne lui fait pas penser à la sécurité, l'employé peut l'oublier. » (!!!)

Pour Christian Bourin, la situation est bien claire : « Une usine où il est défendu de déclarer un accident, c'est une usine dangereuse et c'est un devoir pour les employés de se protéger. »

C'EST POURTANT « BAIN » ÉVIDENT...

« À un moment donné, sur onze auxiliaires familiales, il n'y en avait que deux avec un statut de permanentes qui travaillaient. Les autres étaient toutes des remplaçantes parce que les permanentes étaient en congé prolongé pour accident de travail ou en congé de maladie. »



Rose-Ange Proteau est infirmière au CLSC Centre-Sud de Montréal. Ex-présidente de son syndicat CSN, ex-membre du Comité provincial de santé-sécurité de la FAS, elle raconte comment, d'une moyenne de **quatre** accidents de travail par année nécessitant une absence prolongée du travail, les auxiliaires familiales de son CLSC sont passées à **aucun** depuis plus de deux ans.

Des chiffres éloquentes

« En 1980-81, souligne-t-elle, les heures « perdues » en absence pour accident de travail chez les auxiliaires familiales équivalaient à 21% du total des heures travaillées. En 1981-82, à 23%.

« Après analyse des causes de ces accidents, nous nous sommes aperçues que 90% d'entre eux se produisaient lors du bain des bénéficiaires.

« Il faut savoir que la majorité de ces derniers, dans notre territoire, sont des personnes âgées dites « en perte d'autonomie ». Il était donc fréquent que la bénéficiaire glisse dans son bain ou s'affaisse à la sortie du bain, etc. Et comme, dans plusieurs cas, la salle de bain est toute petite dans les logements de notre quartier, l'auxiliaire familiale n'a pas de place pour travailler et c'est elle qui écopait dans ses efforts pour protéger la personne d'une blessure. Alors qu'il aurait suffi, dans plusieurs cas, d'équipements aussi simples qu'une barre d'appui au mur du bain, d'un siège dans le bain, d'une douche téléphone et d'antidérapants pour éviter une grande partie de ces accidents.

Un cas, seize déplacements

« Il faut aussi souligner qu'avec les fermetures de lits dans les hôpitaux et la politique gouvernementale de réinsertion sociale des handicapés, le travail des auxiliaires familiales de CLSC s'est considérablement compliqué et alourdi. On a vu un cas, par exemple, où ça prenait seize déplacements ou mouvements pour aider un handicapé à prendre son bain, et seize autres pour l'en sortir, parce que sa chaise roulante ne passait pas dans la porte de la salle de bain.

Le travail de base

« La sensibilisation des auxiliaires familiales à ce problème s'est donc faite graduel-

lement. Un questionnaire leur a notamment été distribué pour évaluer les facilités de leur travail dans les domiciles de leurs bénéficiaires, en fonction du degré d'autonomie de ceux-ci. Ce qui a été suivi d'une vérification de toutes les installations matérielles dans les domiciles des bénéficiaires, avec l'aide de l'ergothérapeute que les infirmières affectées au « maintien à domicile » venaient de réussir à faire embaucher au CLSC.

« Un mot d'ordre en est résulté : refuser de donner un bain si l'équipement adéquat n'était pas installé.

Un an de négociations

« Nous avons eu des rencontres avec l'administration pendant un an sur ce sujet.

« Petit à petit, l'idée a fait son chemin. Ils n'étaient pas au courant, par exemple, qu'il existait déjà des équipements peu dispendieux pour rendre le travail des auxiliaires familiales plus sécuritaire, tel que nous le demandions. Ils étaient aussi sensibles à la nécessité de faire quelque chose face au taux d'accident de travail très élevé que nous affichions et aux problèmes que cela leur causait avec la CSST.

Des résultats permanents

« Aujourd'hui, ça fait près de trois ans que la politique que nous demandions (« pas d'équipements adéquats, pas de services ») est appliquée. Il n'y a rien de signé officiellement avec notre employeur, mais elle existe dans les faits. En même temps, un programme de formation a été mis sur pied par l'ergothérapeute pour permettre aux auxiliaires d'accomplir leurs tâches avec moins d'efforts physiques. Résultat : il n'y a pas eu d'accident de travail qui nécessite une absence prolongée chez les auxiliaires familiales depuis ce temps, comparativement à quatre par année en moyenne auparavant. Et surtout, c'est devenu une des tâches de l'ergothérapeute que de voir à ce que ça se fasse et c'est entré dans les mentalités. »

« PLOMBÉ » À 830 !?!?!

Dans les rangs de la CSN, il n'existe pas que des gens qui reçoivent de l'aide ou des «services», que ce soit pour améliorer collectivement les conditions de santé-sécurité au travail dans leur entreprise, ou pour se réadapter suite à un accident de travail, ou suite à une maladie industrielle. Il y a aussi des travailleurs et des travailleuses qui la fournissent, cette aide, ces services.

Ce sont d'une part, des infirmières et des hygiénistes industriels, qui élaborent des programmes de santé dans les entreprises, et d'autre part, des ergothérapeutes, des physiothérapeutes, des psychologues, etc., qui eux, interviennent davantage après l'accident de travail.

Salarié-e-s de CLSC (Centre local de services communautaires) ou de DSC (Département de santé communautaire), ils sont souvent membres de la FAS (Fédération des affaires sociales) ou de la FPPSCQ (Fédération des professionnelles et professionnels salarié-e-s et cadres du Québec). Nouvelles CSN a voulu lever un coin de voile sur leur travail, à partir d'un cas.

Nouvelles CSN: Rose-Ange Proteau, tu es infirmière au CLSC Centre-sud de Montréal depuis 1979 et tu t'y occupes exclusivement de santé-sécurité au travail depuis deux ans. Peux-tu nous raconter un exemple récent d'intervention à laquelle tu as participé à ce titre?

R.-A. Proteau: Prenons celui de ce petit atelier de réparation de radiateurs. C'est un secteur qui fait l'objet d'un projet spécial suite à une étude pilote par le DSC de Verdun qui a démontré que presque toutes ces entreprises avaient des travailleurs dont le niveau de plomb dans le sang est supérieur à la norme tolérée (400 microgrammes par litre).

C'est un médecin du CLSC qui, en avril dernier, a pris les premiers contacts avec l'employeur de cette entreprise non syndiquée de notre territoire — appelons — la Ateliers ABC.

Nous avons visité les lieux la semaine suivante. Le technicien a pris ses mesures du niveau plomb dans l'air ambiant. Nous avons discuté avec les travailleurs sur leurs conditions de travail: pour savoir, par exemple, combien d'heures par semaine ils font de la soudure (car certains font deux types de jobs), etc.

Ensuite, on a établi une liste des «travailleurs à risque». Dans cet exemple, ce sont les six soudeurs de l'entreprise. Ceux-ci ont alors été invités à venir «passer» des prises de sang au CLSC même, pendant leurs heures de travail.

« PLOMBÉ » À 830 !

Trois semaines plus tard, les résultats ont démontré que non seulement cinq d'entre eux dépassaient la norme tolérée (400), mais qu'il y en avait même un — qui travaillait là depuis 30 ans — qui était «plombé» à 830! Or, à 700 microgrammes de plomb par litre de sang, nous sommes autorisés à retirer le travailleur de sa job

comme s'il était en accident de travail, au moins jusqu'à ce que son niveau de plomb redescende en bas de 400. Ce que nous avons fait immédiatement dans ce cas-là...

L'EMPLOYEUR...

Nouvelles CSN: Quelle a été la réaction de l'employeur?

R.-A. Proteau: Il était enragé! «Vous me pogniez à la gorge, vous voulez m'obliger à fermer!», etc., qu'il nous a dit. Faut dire que c'était alors sa plus grosse période de production de l'année. Alors, quand tu lui enlèves son employé le plus productif...

... ET LE TRAVAILLEUR

Nouvelles CSN: Et la réaction des travailleurs?

R.-A. Proteau: Au début, celui-là avait surtout peur de perdre sa job. On lui a alors expliqué que ce ne serait pas le cas, qu'il serait rémunéré pendant son absence, et ça s'est remplacé. Quant aux autres, c'était plutôt: «je vais lâcher cette job-là si je suis plombé». Un d'entre eux a d'ailleurs quitté depuis... il était écéuré de toute façon.

Ensuite, nous leur avons fait passer des examens médicaux pour établir les relations entre leurs problèmes de santé et leur exposition au plomb.

Évidemment, nous avons fourni aux travailleurs toutes les explications sur les résultats de leurs examens et les renseignements sur les effets du plomb sur leur santé, etc.

PAS DE POUVOIRS SUR L'EMPLOYEUR

Nouvelles CSN: Et votre action auprès de l'employeur?...

R.-A. Proteau: Nous lui avons expliqué que le meilleur moyen d'éviter qu'on lui retire d'autres



travailleurs de la job, c'était de faire en sorte que ceux-ci ne soient plus exposés au plomb en changeant la ventilation de son entreprise.

Mais nous, au CLSC, n'avons pas le pouvoir de l'obliger à le faire.

Dans ce cas-ci, nous avons fait des pressions sur la CSST pour qu'elle lui trouve un système de ventilation adéquat mais elle nous a répondu que ce n'était pas dans son mandat, que c'était à l'employeur de se débrouiller.

C'est l'Association sectorielle des services automobiles qui a fait les recherches et lui a trouvé un appareil qui existait déjà — une sorte d'aspirateur qui tire les vapeurs de plomb à leur source — et que l'employeur s'engageait à acheter si ça fonctionnait. Ce qui s'est effectivement produit: ça lui a coûté seulement 6 000 \$!

D'après les travailleurs, que nous voyons régulièrement pour suivre l'évolution du dossier, c'est très efficace. Ils sont finalement très heureux de notre intervention.

LE DOS DES HOMMES SOULAGÉ... D'UN EXCÈS DE POIDS POUR LES FEMMES

« Ce n'est pas de ma faute si je suis petite. Fais-moi baisser ce commutateur. Fais-moi venir l'électricien, il n'a qu'à rallonger le fil. »

C'est ainsi qu'Aline Giroux s'est facilitée la vie pour accomplir une tâche qui n'avait été remplie que par des hommes jusque là.

L'Usine Perkins de Candiac, où l'on fabrique du papier hygiénique et des serviettes de table en papier, applique actuellement un plan de modernisation de 4,5 \$ millions dont les améliorations, entre autres, devront rendre les postes de travail accessibles aux femmes et aux hommes.

LA PREMIÈRE

Aline Giroux raconte que cette mesure n'est pas venue toute seule et qu'il lui a fallu faire preuve de beaucoup de détermination avant de parvenir à sa position actuelle.

Après être restée dix ans sur la liste de réserve, qui travaille sur appel, elle a décidé d'être la première femme chez Perkins à profiter de la Charte québécoise des droits de la personne. Elle a posé sa candidature à un poste jusque là réservé aux hommes. Les fonctions masculines étaient alors réparties sur une ligne de progression dont il fallait franchir les quelque dix étapes avant d'atteindre le sommet de l'échelle des employés syndiqués, situation qu'elle occupe à présent.

« Aujourd'hui, je suis opérateur d'embobineuse. Il fallait avoir été manœuvre de conversion, qui est l'emploi le plus dur physiquement au bas de l'échelle. Si on ne pouvait assumer cette tâche, il fallait reprendre son ancien poste », a-t-elle soin de préciser.

UNE CLAUSE, SEPT GAINS

Depuis, une nouvelle clause dans la convention garantit l'attribution de tout nouveau poste par ancienneté et une formation adéquate pour pouvoir le remplir.

Grâce à ce gain, sept femmes ont obtenu des postes où se quali-



fiaient uniquement des hommes auparavant. L'ancienneté leur permet de demander et d'obtenir une fonction qu'elles savent à leur mesure. Leur incapacité d'exécuter les travaux les plus durs ne les exclut plus pour autant des autres ex-emplois masculins.

LES HOMMES AUSSI

Aline Giroux, agent de grief et membre du comité de santé-sécurité, souligne que cette plus grande accessibilité (il semble qu'au moins un poste restera encore difficile pour les plus faibles, même après les améliorations), profitera également aux hommes. Avec les années et les maux de dos fréquents occasionnés par leurs tâches, la plupart des syndiqués vont se réjouir de l'allègement des équipements, entre autres.

Une plus grande sécurité des femmes aura ainsi contribué à une meilleure santé des hommes.

Liste sommaire des publications en Santé-Sécurité disponibles à la librairie du service de la documentation CSN

La santé des femmes / 1985	1.00
Gaz et poussière / 1985	1.00
Le stress / 1985	1.00
Le soudage / 1985	1.00
Les maladies de la peau / 1985	1.00
Le petit dictionnaire en santé et en sécurité du travail / 1985	10.00
Postures et maux de dos — J'en ai plein le dos / 1984	1.00
La chaleur — Comme dans un four / 1984	1.00
Le bruit / 1984	1.00
Actes du colloque: Les effets des conditions de travail sur la santé des travailleuses / 1984	12.95
Principales positions de la CSN sur la santé et la sécurité du travail / 1984	2.00
Alcoholism on the Job / 1984	2.50
L'alcoolisme en milieu de travail / 1983	2.50
Choisir la santé / 1983	2.00
Le droit de refus / 1983	2.00
Travailler et avoir des enfants en santé / 1982	1.50
Pour une loi qui assure vraiment la santé et la sécurité au travail / 1979	0.40



À MÉTRO-RICHELIEU

LE PROBLÈME À SA SOURCE: L'EAU

« On ne se bat pas pour rien. On se bat pour une idée, pour une logique. On se bat pour ce qui est humain. C'est humain et c'est logique de vouloir et de pouvoir arrêter de travailler lorsque notre santé est en

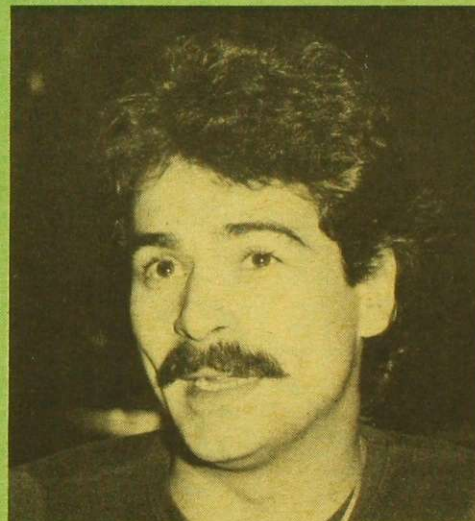
convention obtenue après six semaines de lock-out en septembre 1984.

« On a effectué une collecte dans les rangs du syndicat pour rembourser tout le monde des pertes de salaires subies. Celui qui a écopé de cinq jours s'est même vu accorder un montant supérieur à son salaire »,



danger », déclare Luc Boucher, délégué au comité de santé-sécurité du Syndicat des employés d'entrepôt de Métro-Richelieu (FEC-CSN).

Rencontré à la sortie du quart de nuit avec ses 21 camarades qui ont été, comme lui, l'objet de suspensions directes et indirectes de un à cinq jours, pour avoir exercé tous ensemble un droit de refus de travailler dans des circonstances dangereuses en juin dernier, Boucher est le genre qui sait où il va. Il n'a pas l'intention de reculer sur l'application de cette clause de leur



explique quant à lui Jacques Labbé, un autre syndiqué tout aussi déterminé à rendre opératoire ce droit chèrement conquis.

DE L'EAU ET DE LA GLACE

S'employant tous deux à relater la nature du danger pointé par l'action syndicale, ils précisent que leur situation dépend du fait qu'ils sont affectés à l'entrepôt des fruits et légumes, où l'eau dégouline sur le plancher à cause de la glace utilisée pour prolonger la durée

de conservation de ces denrées périssables.

BOUM!

« La journée où l'on s'est arrêté, c'était couvert d'un pouce d'eau sur une surface de 80 pieds. On a déjà vu des nuits où l'entrepôt était secoué plus de cinq fois par le « boum! » des chariots-élévateurs qui, en glissant, frappent un poteau. La situation ne pouvait plus durer. C'est dangereux. Les poteaux, c'est pas grave. Mais frapper quelqu'un ou s'arracher un pied, c'est moins drôle... C'est une « free game » à l'hôpital et l'incapacité partielle permanente, comme c'est arrivé à deux gars de notre équipe », poursuit Boucher.

Une solution simple, comme un nombre suffisant de bouches d'évacuation dans le plancher, fait encore défaut, selon Labbé, aux nouvelles installations de \$45 millions récemment ouvertes par Métro-Richelieu.

« LES GARS SE TIENNENT »

« Sur notre équipe, l'esprit est bon parce qu'on a toujours été négligés par la direction. Les gars se tiennent. La nuit, les deux machineries servant au nettoyage, semblables à celle du Forum qui balaie la glace entre les périodes, demeurent inutilisées. Le service d'entretien est réduit et il est aussi difficile de mettre la main sur un grattoir en plastique. Notre action a eu des résultats puisque depuis ce temps, un revêtement anti-dérapant de 4 000 \$ a été installé. Le danger est diminué de cinquante pour cent », explique Labbé.

DÉCHETS

7 000 LIVRES DE DÉCHETS PAR JOUR... DANS UN COMPACTEUR QUI COULE!

Pas moins de 35 000 livres de déchets s'accumulent en cinq jours à l'Hôpital du Saint-Sacrement. Le tout est dirigé vers un compacteur commodément situé près de la cafétéria...

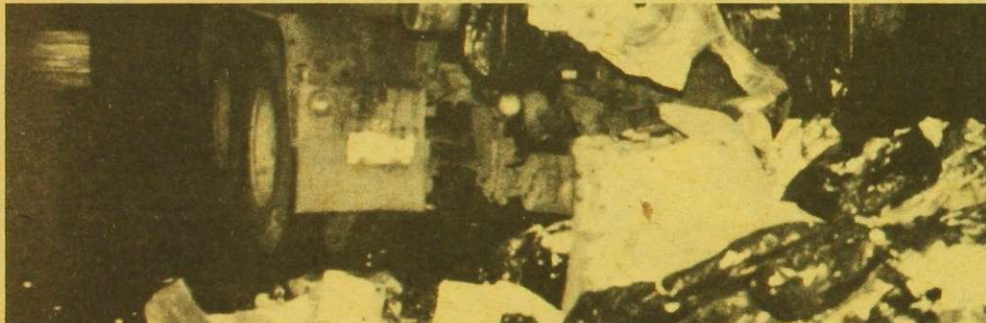
Il fut un temps où l'on disposait séparément les déchets liquides et les solides. Par mesure d'économie, les deux types de déchets ont par la suite été traités ensemble.

Une fois compactés, les déchets solides laissent s'échapper leur contenu liquide, d'où une mare composée de nombreux produits toxiques qui se formait tout autour du compacteur. Les employé(e)s responsables de disposer de ces déchets n'étaient pas équipées d'habits spéciaux, ni de gants, ni de bottes appropriées pour accomplir leur travail.

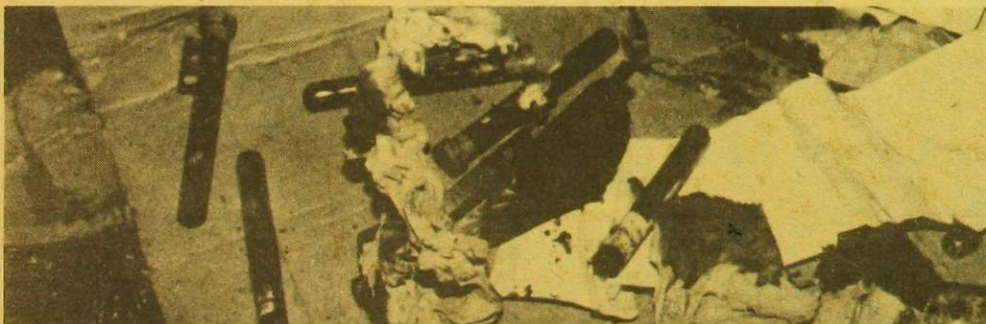
UN DROIT DE REFUS

« Il a fallu qu'un employé exerce son droit de refus de travailler dans ces conditions pour que les choses changent, raconte Michel Gignac. Mais encore là, la direction a recouru à tous ses droits d'appel avant d'accepter la décision de la Commission de santé et de sécurité au travail (CSST). Aujourd'hui, ceux qui travaillent au compacteur ont l'équipement nécessaire. »

« Maintenant, notre objectif, c'est d'exiger que le compacteur soit relocalisé. Il est facile d'imaginer les odeurs et les bactéries qui sortent de cet endroit en été et ce, tout à côté de la cafétéria. La direction n'a pas encore accepté notre demande, mais nous n'abandonnerons pas. »



Ce ne sont pas tous les déchets qui se rendent du conteneur au camion chargé de les transporter.



Voilà quelques produits retrouvés à proximité du compacteur de l'Hôpital du Saint-Sacrement.

ÉCRANS CATHODIQUES

TOUJOURS RECOMMENCER

Les services d'admission et des archives ont été les premiers à se faire implanter des postes de travail à écrans cathodiques, à l'Hôpital du Saint-Sacrement de Québec.

Peu de temps après l'installation des premiers appareils, des employé(e)s se plaignent de douleurs aux yeux et au cou. Le comité de santé-sécurité fait une recherche, s'adjoint le Département de santé communautaire (DSC) de l'hôpital et des modifications sont apportées, comme l'application d'une peinture mate, plutôt que lustrée, des fluorescents installés parallèlement à la personne opérant l'appareil, des chaises adéquates, etc.

« Pas longtemps après, commente



Michel Gignac, on déménage les archives et l'administration en profite pour introduire des écrans. Tout est encore installé de travers, malgré ce qu'on venait de vivre à l'admission et malgré notre intervention. Une fois les travaux complétés, un rapport du DSC confirme notre position. La direction a été obligée de réaménager les locaux selon les normes. »

E, TU PERDS TA JOB...

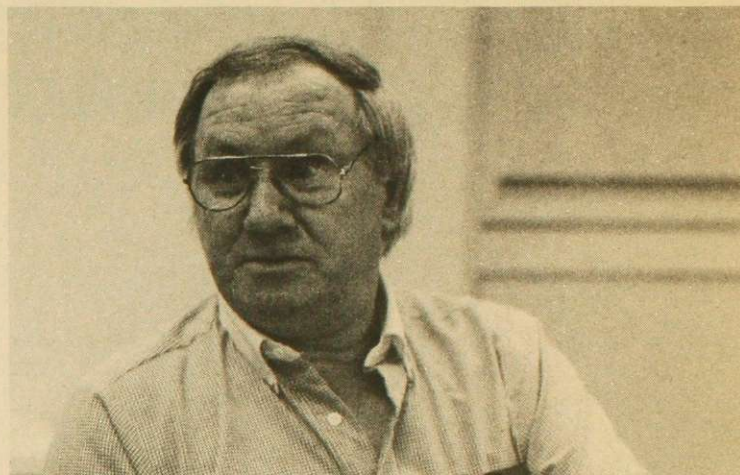
Avec humour, il rappelle: «Achetez canadien qu'on nous disait...»

Luc travaille dans la région de Montréal pour la compagnie Qualcor, qui vient d'être achetée par Sico. Cette usine, qui emploie 90 employés fabrique des produits chimiques pour des véhicules et des machines industrielles.

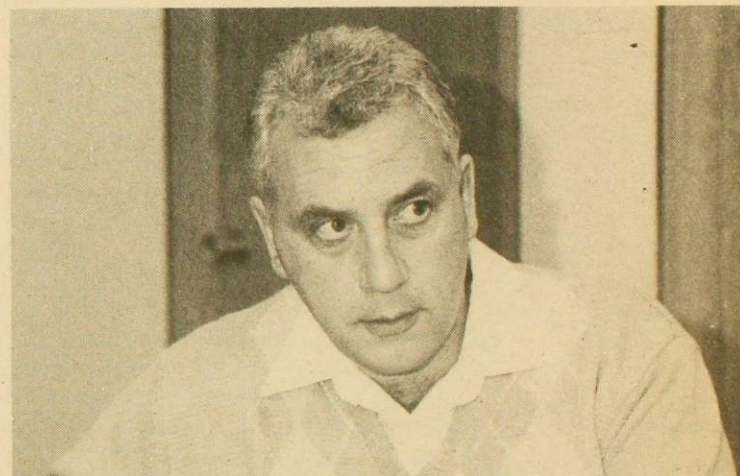
«Au début, quand on a commencé à entendre parler du libre-échange, je ne me suis pas arrêté plus que ça à la question. Ce soir, en discutant et en participant à l'émission Droit de parole, j'ai entendu plusieurs intervenants, je me suis aperçu à quel point cela pouvait créer des problèmes dans plusieurs secteurs.

«Chez nous, à Qualcar, je vois mal ce qui pourrait arriver. On vient d'être achetés par Sico. Il y a eu une augmentation de la production. Je me dis qu'on pourrait peut-être envahir le marché américain. Mais je ne suis pas certain. C'est sûr que je vais me documenter davantage; je vais me renseigner sur le genre de choses qui pourrait arriver chez nous».

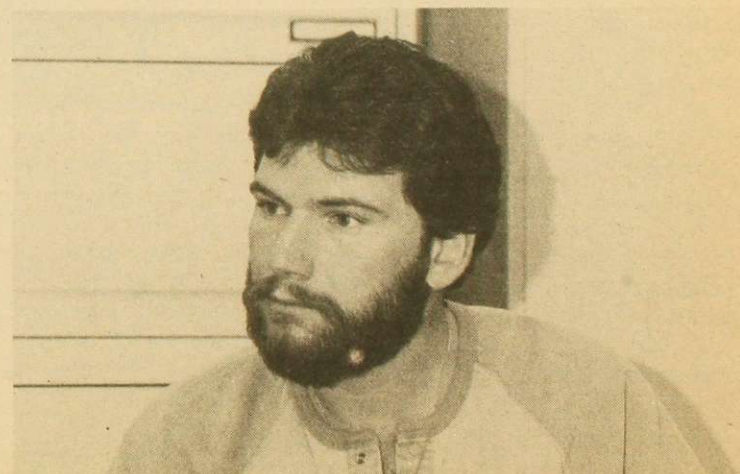
Puis, réfléchissant tout haut sur la question des pertes d'emplois possibles, il ajoute: «Si, au lieu d'embouteiller de l'huile, tu embouteilles du jus de légumes, ça fait rien, en autant que tu le fais aux mêmes conditions. Mais si, dans cette aventure, tu perds ta job, c'est pas la même affaire».



André Gagnon



Marcel Jutras



Luc Gravel

En guise de conclusion

Avant que les spécialistes et autres invités ne quittent le studio de Radio-Québec, Lauraine Vaillancourt a lancé cette question: «Maintenant qu'on a analysé les faits économiques, pour ce qui est du côté politique et culturel, que va-t-il advenir du peuple québécois?» Mais l'émission était déjà terminée.

Mais la réponse n'est pas très difficile à trouver: Est-ce qu'on a déjà vu le petit manger le gros?

Avis à ceux et celles qui sont intéressées à continuer le débat sur le libre-échange

L'aut'journal (un petit journal qui n'a pas peur des gros) organise un colloque dont le thème est: Les enjeux du libre-échange, les conséquences sur le mouvement ouvrier et le mouvement national. Parmi les invités, des représentants des mouvements syndicaux et populaires.

Ce colloque se tiendra le 9 novembre, à 13 h 30, au Centre St-Pierre-Apôtre. Tous et toutes sont les bienvenu-e-s.

nouvelles

CONDITION FÉMININE

ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Le gouvernement plie devant le patronat



Le Comité national de la condition féminine de la CSN, dans son mémoire qu'il présentait en Commission parlementaire sur l'accès à l'égalité, le 10 octobre dernier, s'est dit contre les **programmes volontaires** d'accès à l'égalité puisque ni les entreprises ni même le gouvernement comme employeur ne sont contraints de se soumettre à la réglementation définie dans la Charte.

La Charte peut bien contenir de belles définitions, mais est-ce que les programmes «volontaires» des entreprises seront de réels programmes d'accès à l'égalité où se limiteront-ils à reconnaître les discriminations grossières? Comment s'assurer que ces programmes vont vraiment s'attaquer à la source du problème, à savoir la discrimination systémique, celle dont les femmes sont historiquement victimes dès qu'elles intègrent le marché du travail?

À Décision 85, en avril dernier, tous les groupes syndicaux avaient quitté la conférence pour signifier à la Ministre de la condition féminine leur profond désaccord sur la façon dont le gouvernement esquivaient les problèmes soulevés par la discrimination systémique. Contrairement à ce que revendiquent de nombreux groupes de femmes depuis nombre d'années, le patronat, qui était aussi pré-

sent à cette conférence, avait de toute évidence fait pression auprès du gouvernement pour ne pas se voir obligé d'appliquer des programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises où la discrimination est reconnue. C'était là une autre des «85 Indécisions» de cette conférence!

Le Comité national de la condition féminine a donc soutenu devant la Commission la nécessité que **tous les programmes d'accès à l'égalité soient soumis à la réglementation** et a aussi réitéré la nécessité d'avoir des mesures qui permettent la participation des groupes visés et des syndicats à l'élaboration des programmes.

Concrètement, soutient la CSN dans son mémoire, les syndicats doivent **pouvoir négocier** les programmes d'accès et, dans les cas d'entreprises non-syndiquées, **des comités sur l'accès à l'égalité doivent être formés** afin de favoriser une participation des intéressé-e-s à toutes les étapes.

NOUVEAUX SYNDICATS

Une quinzaine d'employé-e-s de la Ferme Olympique Inc. ont déposé une requête en accréditation le 5 septembre pour obtenir un syndicat affilié à la CSN.

Cette requête vise principalement les travailleuses et travailleurs des fermes numéros 1, 3 et 4 et du Plateau de St-Pierre de Broughton.

Ces quatre fermes sont spécialisées dans l'élevage du porc.

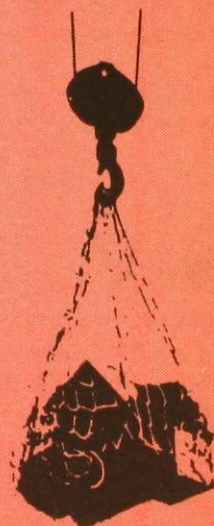
SOLIDARITÉ

Des outils pour la paix



Le peuple du Nicaragua a besoin d'outils pour soigner, pour construire, pour éduquer, pour faire de la musique; des outils pour bâtir une société plus juste et démocratique quoi!

Ainsi pour la deuxième année consécutive la CSN participe à la campagne «Outils de paix» mise sur pied par Suco et encourage les syndicats à tenter d'obtenir des dons venant de leur milieu de travail. Par exemple, l'année dernière des syndicats de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (FTP-FCSN) avaient contribué à l'envoi de plusieurs tonnes de papier d'impression et des syndicats de la Fédération des affaires sociales (FAS-CSN)



avaient expédié des équipements médicaux.

Les membres de la CSN et les syndicats peuvent également faire des dons en argent.

Adresse: Suco: Coalition d'aide au Nicaragua-3738 rue St-Dominique-Montréal-P.Q.—H2X-2X9.

SOCIÉTÉ

Fermeture de trois journaux

La direction des hebdomadaires Écho Vedettes, Nouvelles Illustrées, Téléradiomonde et Le Grand Journal Illustré a annoncé la fermeture de trois de ces publications, effective vendredi le 11 octobre 85, alors que le syndicat des employé-e-s des publications Québécois (CSN) était en négociation pour le renouvellement de la convention collective. La partie patronale veut mettre à

piéd la moitié des salarié-e-s soit 13 personnes.

De plus, l'employeur a menacé de lock-out si le syndicat n'accède pas à ses demandes de recul, entre autres sur les clauses de sécurité d'emploi... clauses pour lesquelles il y a déjà eu un an de grève.

FERMÉS

CONSTRUCTION Renforcer le syndicalisme

«1985 doit être l'année du changement dans la représentativité syndicale de l'industrie de la construction si les travailleurs veulent encore d'une vie syndicale démocratique et efficace.» C'est ce qu'a déclaré le secrétaire général



de la CSN, Michel Gauthier, en conférence de presse lors du lancement de la campagne d'allégeance syndicale dans le secteur construction.

«À la CSN-Construction, a-t-il ajouté, la campagne d'organisation en vue du vote d'allégeance des travailleurs de la construction, qui se déroulera au début du mois de novembre, est axée sur la nécessité de redonner leurs pouvoirs aux travailleurs de la construction.»

Selon lui, «une augmentation du pourcentage de représentativité de la CSN-Construction signifiera pour l'ensemble des travailleurs de cette industrie l'espoir de faire revivre le syndicalisme et de voir leurs revendications fondamentales tant au plan de la santé-sécurité que dans la défense de leurs droits au travail et à la protection de leurs métiers, défendus avec vigueur et détermination.»

Rappelons que depuis trois ans la CSN-Construction a maintenu des services complets à ses membres de toutes les régions du Québec. De 55 assemblées régionales, elle est parvenue à réunir jusqu'à 70 assemblées de travailleurs, sur une base régulière, pour les informer et les consulter sur l'ensemble des problèmes

de l'industrie: fonds de pension, régime d'assurances, travail au noir, déficience de l'OCQ, commissions parlementaires et renouvellement du décret.

Pendant ces trois ans, la CSN-Construction a senti que les efforts de ses syndicats et de leurs représentants syndicaux avaient porté fruit. Son pourcentage de représentativité a augmenté durant cette période jusqu'à 17.8%. Dernièrement, lors de l'ouverture des bassins de métiers dans la région de Montréal, la CSN-Construction a obtenu des cartes pour plus de 2200 nouveaux membres, soit près de 25% des nouveaux effectifs de l'industrie. Des groupes importants de travailleurs de la construction des différentes régions ont manifesté leur intention d'adhérer à la CSN.

«En 1985, nous souhaitons augmenter sensiblement notre représentativité afin, dira le secrétaire général de la CSN, Michel Gauthier, de faire en sorte que les travailleurs commencent à récolter le fruit de leurs revendications.»

«Pendant dix ans, d'expliquer le secrétaire général, la FTQ-Construction et les unions internationales ont conservé le monopole des relations de travail et ça n'a rien donné aux travailleurs de la construction. Le travail au noir est devenu un problème phénoménal. L'OCQ, où siège la FTQ-Construction, a pigé \$7 millions dans le fonds de pension des travailleurs. Les négociations du décret ont avorté parce que la FTQ-Construction refuse de s'entendre avec ses partenaires syndicaux. Les travailleurs de la construction en ont assez et veulent maintenant de «vrais» représentants à la table de négociation de l'industrie, pas des marionnettes d'employeurs ou du gouvernement.»

Pour la CSN-Construction, le rôle de défenseur des intérêts des travailleurs de la construction est de plus en plus nécessaire et, en 1985, ce rôle doit être renforcé lors du vote de représentativité.

PAVILLON ST-JOSEPH Des femmes de cœur

Après plus de 4 mois et demi de grève au Pavillon St-Joseph de Ville St-Laurent, le ministère du Travail, à la suite d'une demande de l'employeur, la communauté religieuse Ste-Croix, a ordonné l'arbitrage obligatoire d'une première convention collective.

Une porte-parole des 110 employées du pavillon, Marie-Lyne Bouchard, estime qu'en dépit de l'imposition de l'arbitrage obligatoire, une solution négociée dans ce conflit de travail est souhaitable et pourrait être envisageable si les porte-parole de la communauté religieuse à la table des négociations y mettaient les énergies et la volonté nécessaires.

Litige

Les deux parties ne s'entendent pas sur les points à soumettre à l'arbitre. Le syndicat CSN voudrait qu'on le mandate pour régler six points principaux entre autres l'ancienneté, les ratio et les vacances. La communauté religieuse, elle, exige qu'on reprenne une quarantaine de points toujours en litige avant le processus de conciliation.

Un employeur comme les autres

Après avoir rencontré quelques unes des 110 travailleuses du Pavillon St-Joseph, dont 50% sont des chefs de foyer, on peut affirmer que celles-ci aiment leur boulot et affectionnent les bénéficiaires: des religieuses à la retraite ou en convalescence.

Cependant, il ressort que les porte-parole de la communauté religieuse Ste-Croix ont agi comme un employeur ordinaire. Depuis le début des pourparlers, la partie-patronale plutôt que de viser à une solution négociée vise à l'imposition de l'arbitrage.

La communauté a même embauché des scabs, des reli-

gieuses provenant du Connecticut et du New-Hampshire aux U.S.A.

Cette attitude a profondément blessé ces salariées qui, comme elle le disent, «sont des femmes de cœur».

TRAVERSISERS

Retour au travail

Placés devant des menaces directes de congédiements sans appel signifiées par nul autre que le nouveau premier ministre Pierre Marc Johnson, les 91 employé-e-s de la traverse Lévis-Québec ont décidé en assemblée générale de rentrer au travail mercredi soir, le 9 octobre, après 5 jours de grève.

La Société des traversiers du Québec a poussé sa vengeance jusqu'au bout en congédiant les employé-e-s qui avaient encore un statut temporaire, même s'il faut de quatre à six ans avant de devenir employé régulier.

Pour le syndicat, les derniers événements sont venus confirmer la volonté de la direction d'écarter le syndicat d'une recherche conjointe de solutions.

Des perles et des pas mûres

Le juge Haperlin, de la Cour supérieure, accuse le syndicat de la SAQ d'avoir induit ses membres en erreur et de leur avoir fait peur sans raison, face au projet Biron de privatiser 129 succursales à Montréal. Le même jour, Radio-Canada apprend qu'il existe un projet visant la fermeture de 34 succursales dans la région de Montréal, ce qui occasionnerait au moins 150 mises à pied. Y a pas de quoi être inquiet, M. le juge?

SAUVONS VICKERS: SAUVONS NOS EMPLOIS!



VICKERS

Accentuation des moyens de pression

Les ouvriers des chantiers maritimes de Versatile Vickers de Montréal souhaitent éviter la mise à pied de 650 de leurs camarades et empêcher à long terme la fermeture de leur usine; aussi ont-ils, au début d'octobre, accentué les moyens de pression.

Après avoir en effet multiplié les rencontres auprès de députés et ministres conservateurs pour éviter de perdre le contrat de construction de deux frégates pour la marine canadienne, les travailleurs des chantiers maritimes de la

rue Notre-Dame Est à Montréal ont manifesté leur mécontentement au premier ministre du Canada, Brian Mulroney, lors de l'inauguration des nouveaux locaux du *Journal de Montréal* et ils ont également participé à une assemblée d'information sur les lieux de travail le lundi, 6 octobre. Participaient également à cette assemblée syndicale des députés fédéraux libéraux de l'île de Montréal qui se sont engagés publiquement à intervenir à la Chambre des Communes en faveur de la construction des frégates à Montréal. Au nombre des députés libéraux qui sont intervenus on reconnaissait les Jean-Claude Malépart, Raymond Garneau, Marcel Prud'homme, Sheila Finestone, et Alfonso Gagliano.

ROBERVAL

Le CRSSS menace la buanderie

Le CRSSS du Saguenay Lac St-Jean verrait d'un bon œil la fermeture du service de buanderie de l'Hôtel-Dieu de Roberval, ce qui entraînerait des coupures de quelques 35 postes.

Même si elle n'a pas claironné la chose ouvertement sur la place publique, des documents en provenance du CRSSS du Saguenay-Lac St-Jean recommandent une telle fermeture et préconisent trois solutions de remplacement.

Ces trois solutions de remplacement sont le trans-

fert de la buanderie à des buanderies privées, à la buanderie de l'hôpital de Chicoutimi situé à une centaine de kilomètres de Roberval, ou encore au Centre de détention de Roberval, solutions qui leur seraient moins onéreuses. Selon le président du syndicat national des employé-e-s de l'Hôtel-Dieu de Roberval Roger Morin, les 35 emplois permanents qui risquent de disparaître si la direction se faisait imposer la recommandation du CRSSS c'est 35 familles qui perdraient ainsi leur principal revenu.

Dans une région comme le Lac Saint-Jean, où le chômage est élevé, la question des emplois reste de la première importance et le syndicat entend se prémunir contre une telle fermeture.

CAISSE POP

La solution: la syndicalisation

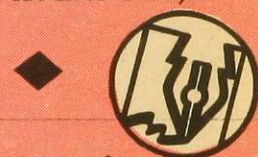
Entre le 13 et le 19 octobre le Mouvement financier Desjardins organise «La semaine Desjardins» sous le thème «La coopération, ressource du progrès». Tout comme l'année dernière, la Fédération du commerce (CSN) et son secteur institutions financières signaleront cet événement bien à leur façon en émettant un anti-message. En effet, les militantes et les quelques militants des syndicats de travailleuses et de travailleurs de caisses populaires (CSN) tenteront durant cette semaine de réunir les employé-e-s autour de leur propre thème intitulé «Notre solution: la syndicalisation!».

Durant une semaine, les principaux porte-parole du Mouvement Desjardins, et notamment son président, M. Raymond Blais, discuteront sur la coopération, sur l'action économique et sociale du Mouvement Desjardins et de leurs bienfaits pour l'ensemble de la société québécoise. Cependant, ils ne diront pas un mot sur le sort réservé aux 1,500 travailleuses et travailleurs du Mouvement Desjardins membres de Syndicats CSN lorsque vient le temps de renouveler leurs conventions collectives avec le Mouvement Desjardins. Le Mouvement Desjardins veut implanter les changements technologiques et multiplier les guichets automatiques arbitrairement sans se soucier si cela entraînera des mises à pied ou favorisera le travail à temps partiel dans un secteur composé à 95% de personnel féminin. Le droit de recevoir un salaire égal pour un travail égal est également contesté par les négociateurs du Mouvement Desjardins. Et ce n'est pas parce que ce mouvement financier est en perte de vitesse. Loin de là! Avec un actif dépassant les \$20 milliards, et des profits annuels de l'ordre de \$108 millions (en '82) et \$170 millions (en '83),

le Mouvement Desjardins supprime ses concurrents.

Ce que les syndiqué-e-s CSN œuvrant dans les caisses populaires Desjardins remarquent, et ce que sont à même de remarquer les 400 travailleuses et travailleurs de 21 caisses populaires de l'île de Montréal et membres de la FTQ en grève depuis plus de 4 mois, c'est trois choses. Contrairement à la rumeur, il n'existe pas d'autonomie de la part des assemblées des sociétaires des caisses en matière de négociations, celles-ci sont centralisées au bureau chef, et, finalement, le Mouvement Desjardins veut empêcher la syndicalisation.

C'est honteux pour un mouvement qui se targue d'être coopératif. Cela il faudra le véhiculer dans la semaine du 13 au 19 octobre et rappeler également que la meilleure protection c'est encore la syndicalisation.



QUÉBEC

Règlement chez H. Roberge

Le syndicat des travailleurs de H. Roberge représentant 55 membres à Québec et Chicoutimi a signé à la fin de l'été une nouvelle convention après six mois de négociation et une quarantaine de rencontres.

Ces travailleurs font de la réparation de moteurs électriques ainsi que la fabrication de panneaux de contrôle.

Le syndicat a amélioré sa convention sur le plan normatif de façon appréciable, ainsi que sur le plan monétaire.

Concernant les clauses créatrices d'emploi et les salaires, il y a eu les principaux gains suivants: reprise du temps supplémentaire en temps; 5 % d'augmentation rétroactif au 1^{er} mars 1985; une semaine de travail réduite à 37½ heures payées pour 40 heures et en plus, 2% d'augmentation au 1^{er} mars 1986.

Visite de mineurs sud-africains à Montréal

«À l'extérieur, beaucoup de personnes sont pessimistes quant aux prochains mois à venir en Afrique du Sud; à l'intérieur les Sud-africains et africaines sont déterminés coûte que coûte à continuer la lutte.» C'est dans ces termes et sur un ton convaincu que Mamoko Nchwe, responsable de l'information du National Union of Mine Workers (NUM), décrivait la situation en Afrique du Sud, à peine un mois après la grève des mineurs sud-africains.

Lors d'une visite à Montréal, des représentants et représentantes du NUM, le plus gros syndicat des mineurs en Afrique du Sud regroupant environ 250 000 membres, sont venus rencontrer des syndicats locaux afin d'exprimer des besoins d'aide spécifique.

La grève de septembre dernier s'est déroulée dans des conditions particulièrement difficiles, ont-ils commencé par expliquer. La Chambre des Mines, qui représente les propriétaires des mines, a tout mis en œuvre pour diviser les grévistes. Des offres patronales différentes ont été faites selon les mines et selon le rapport de force maintenu par les travailleurs de ces mines. Le NUM avait, quant à lui, comme

stratégie de négocier pour l'ensemble des mineurs.

Sans se faire prier, le gouvernement sud-africain a prêté main forte au patronat, envoyant rapidement les forces policières. Résultat: les 40 000 travailleurs impliqués depuis le début de la grève ont dû rentrer au travail au bout de trois jours de grève. 22,500 travailleurs ont été expulsés de leurs logements (rappelons que ces logements appartiennent à la compagnie), 25 travailleurs ont été blessés et l'un d'entre eux a été tué quand un camion de la police lui a passé sur le corps.

À la suite de ces événements, les représentants et représentantes du NUM sont venus recueillir des fonds pour venir en aide aux 2 500 travailleurs congédiés pour avoir participé à cette grève.

Pour le NUM comme pour plusieurs autres syndicats sud-africains, la création d'une grande confédération syndicale unifiée prévue pour cet automne représente un espoir. Cette confédération tant attendue regrouperait sous sa bannière la plupart des syndicats en Afrique du Sud comme le CUSA (auquel le NUM est affilié), le FOSATU, le FCWU, le SAAWU, le GWU et plusieurs autres syndicats indépendants.

Anne Latendresse
CIDMAA



La délégation du National Union of Mine Worker (NUM) de gauche à droite Jeffry Magida, responsable de l'éducation, Abey Leroux, président de la région est, James Motlatsi, président du syndicat et Manoko Nchwe, responsable de l'information.

2ième épisode...

1ère épisode: voir NOUVELLES-CSN no 228 dans la POU----- de votre syndicat.

HÉ! VAS-TU AU COLLOQUE?

QUEL COLLOQUE?

BEN VOYONS!... LE COLLOQUE DES JEUNES. "COUDON", T'AS PAS LU LE DERNIER NUMERO DE NOUVELLES CSN?

NOUVELLES QUOI?!!!

à suivre...

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le COLLOQUE DES JEUNES CSN dans "DEVINEZ QUOI?" dans le prochain numéro de NOUVELLES CSN (CSN NEWS!)

**COLLOQUE
DES JEUNES SYNDIQUÉ-E-S CSN
15-16 NOVEMBRE 85
MONTRÉAL**

**INFO: MONTRÉAL:
SYLVIE VACHON 598-2097
AUTRES RÉGIONS:
TON CONSEIL CENTRAL**

LE CHANT DES OUVRIERS



Le nom de **Mouloudji**, sauf exception, a très peu de résonnance chez les plus jeunes. Quant à celui de **Georges Coulonges**, c'est le néant le plus total. Et si on rajoute ceux de «**L'ensemble Madrigal de l'île de France**» et de **Francesca Solleville** ça devrait être l'équivalent de la rencontre entre la mémoire et l'abîme, ou le «trou noir» si vous préférez.

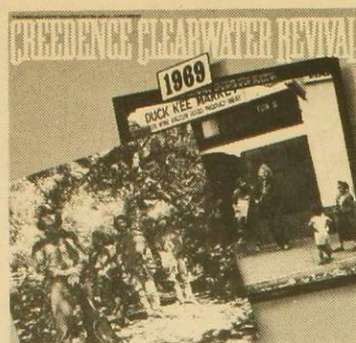
Et pourtant ce collectif a imprimé un album double

intitulé «**Le chant des ouvriers-Ballades et complaintes syndicalistes**» sur lequel on retrouve des interprétations bien rendues, honnêtes et sobres de chansons du mouvement ouvrier des U.S.A., de France, d'Allemagne, de Cuba, du Chili, et autres.»

«**Le train du syndicat**», «**Nous ne bougerons pas**», «**Guantaméra**», «**Le chant de la Pampa**», «**Bandiera Rossa**»: voilà des titres qu'on retrouve sur cet album double, disons-le, indispensable aux collectionneur-e-s et aux amateur-e-s de chansons militantes. **Un avertissement.** Cet album risque d'être difficile à trouver. Mais au cas où vous connaîtriez un-e disquaire compétent-e, voici les coordonnées de ce coffret:

«**Le chant des ouvriers-Ballades et complaintes syndicalistes**» — Distribution **Discodis-Étiquette-BM-LD-5809-LD-5810-Imprimé en France.**

CCR



LE ROCK CONTRE LA GUERRE

Du côté du Rock and Roll nous pouvons affirmer que le groupe torontois **Green River**, entendu le 29 septembre dernier au **Club Soda** à Montréal, a su actualiser le défunt groupe californien **Creedence Clearwater Revival (CCR)**. En effet, **CCR**, un groupe de rock, de country-rock et de blues rural à succès dans les années '70, s'était également distingué

en enregistrant plusieurs pièces s'opposant à l'intervention militaire américaine au **Viêt Nam**, s'opposant à une guerre où sont morts plusieurs jeunes américains ou encore de laquelle ils sont revenus désillusionnés et ont, depuis, rejoint les rangs des a-sociaux.

À une époque où les politiques du gouvernement américain visent à l'hégémonie de l'espace («Guerre des étoiles») et à supporter financièrement et militairement la dictature salvadorienne et les «contras» au Nicaragua; un groupe tel **Green River**, dont les membres avaient enfilé vareuses et bérets, qui interprète «**Run through the jungle**», «**Bad Moon Rising**», «**Who'll stop the rain**», etc.. contribue à sensibiliser les gens aux affres de guerres insensées. «**Hey, Hey, Hey! Mama, Ma, Rock and Roll will never die!**»

Les artistes **Roy Brown** et **Zoraida Santiago** interpréteront des chansons militantes portoricaines le samedi soir, 26 octobre, à 20 heures au Théâtre du Collège Français à Montréal au 5120 rue Durocher (angle rue Fairmount).



De Roy Brown on dit qu'il «est l'un pionniers des chansonniers engagés en Amérique latine, et qu'au cours des années soixante, dans un Porto-Rico ébranlé par la guerre au Viêt Nam, il surgissait avec sa guitare et son rock dénonciateur».

Zoraida Santiago a déjà enregistré deux microsillons et elle aborde des thèmes tels «femme et société», «le chanteur face à son public», et autres.

Cette soirée est organisée par le Centre d'informa-

tion sur l'Amérique Latine et on demande une contribution volontaire de \$6.00

Après une année de travail, de recherches, de consultations de tests, l'Atelier théâtre des syndiqué-e-s CSN produira, dans le cadre de la semaine de santé-sécurité, une création collective intitulée «Y as tu moyen de...» Ce théâtre-forum en est un sur les moyens d'action en santé-sécurité.

Monteront sur les planches Céline Chamberland (Radio-Québec) Normand Filiatreau (Métro) Daniel De Blois (Stagiaire au Service de génie industrie), Céline Charbonneau (du service de Recherche de la CSN), Jean-Noël Bilodeau (du service d'information de la CSN), Yvon Meloche (usine de chaussures) et Céline Chatigny (Conseil central de Montréal et ex-travailleuse d'un centre d'accueil).

Ce théâtre-forum aura

lieu le mercredi, 23 octobre, à 19 heures et les vendredi et samedi, 24 et 25 octobre, à 20 heures, à la Salle Calixa Lavallée, 3819 rue Calixa Lavallée (en plein centre du Parc Lafontaine).



Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses, une nouvelle édition corrigée et mise à jour. Cette brochure est en vente à 2.00\$ l'exemplaire au Mouvement Action-Chômage de Montréal et à 3.00\$, si on veut

se le procurer par la poste. MAC: 6839 A, Drolet, Montréal H2S 2T1.

L'été dernier les syndiqué-e-s de **Provigo Québec** était en lock-out. Pour financer leur lutte ils ont vendu des billets pour le tirage d'un voyage au Mexique. Deux membres du Syndicat des employé-e-s de Provigo-Québec (CSN), **Denis Alain** et **Michel Bégin**, nous ont écrit au début du mois d'août pour nous dire que l'heureux gagnant du voyage au Mexique était le camarade **Mario Bertrand** de la Fédération des employé-e-s des services publics (FESP-CSN).

On avait promis à Denis et à Alain d'informer l'ensemble du mouvement par la voie de Nouvelles CSN de qui décrocherait ce voyage Mexique. Voilà c'est fait! Et comme nous ne publions pas l'été, vous comprendrez qu'il nous était impossible de livrer la marchandise. Salutations aux membres du Syndicat Provigo de Québec!

PAX AMERICANA

Tout petit, Obélix était tombé dedans.

Pour les autres, y compris Astérix, ils pouvaient compter sur le druide Panoramix pour en fabriquer au besoin. C'était l'époque, on s'en souviendra, où Rome avait imposé sur la moitié du globe cette Pax Romana à laquelle étaient asservis, dans toutes les contrées, les arts, les armes et les lois.

Sauf dans le petit village de Petibonum. Mais ils avaient la potion magique, dans cet irrésistible petit village gaulois.

Vingt siècles plus tard, on se prend à croire qu'ici, au Canada et au Québec, politiciens, banquiers et entrepreneurs, s'ils ne sont pas tombés dans la potion magique étant jeunes, n'en auraient pas moins découvert la formule.

La Pax Americana, en effet, s'impose sur presque tous les continents, imprimant ses diktats aux arts, aux armes et aux lois, comme à la belle époque romaine. Ce qui est en train de se faire, ce n'est rien d'autre que le nivellement des peuples, de leur culture, de leurs industries, aux impératifs de l'empire.

Des prophètes nouveau genre nous prédisent le salut par la noyade. D'autres nous affirment que des arcs et des flèches, bien maniés, sauraient venir à bout des missiles intercontinentaux. Les Mulroney, les MacDonald, les forts, les puissants sont de cet avis. Curieusement, les Lévesque, les Garon aussi. L'art de la guerre, et je dirais même le simple instinct de survie, oblige pourtant à une juste analyse des forces en présence.

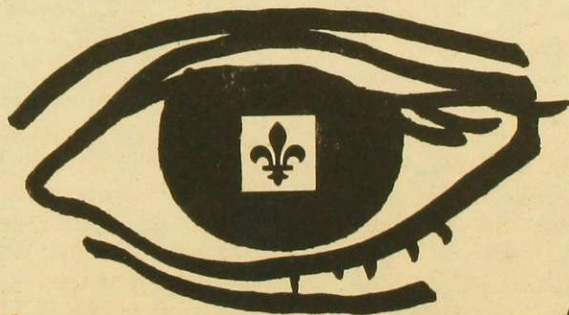
Qu'arrivera-t-il, par exemple, aux 210,000 emplois directement touchés par le projet de libre-échange, au Québec seulement?

Qu'arrivera-t-il, par exemple, aux lois qui protègent la langue française, quand le commerce et les affaires suivront la loi du marché, qui est celle du plus fort, comme on le sait? Imaginons la tête d'un Américain du Texas avec dans la main une boîte de Corn Flakes bilingue!

Il ne faut jamais perdre de vue que l'objectif du président Reagan, qui veut ajuster sa balance commerciale, consiste à ramener à zéro les 19 milliards\$ qui jouent actuellement en faveur du Canada dans les échanges entre les deux pays.

Mais peut-être nous inquiétons-nous pour rien. Pour faire les jars de cette façon, nos politiciens doivent avoir mis la main sur la recette de la potion magique. Se pourrait-il qu'il soient à ce point inconscients pour jouer aussi imprudemment avec des milliers d'emplois?

Mais il n'y a pas de risque à prendre. Ayons l'œil ouvert.



Michèle P. Liou

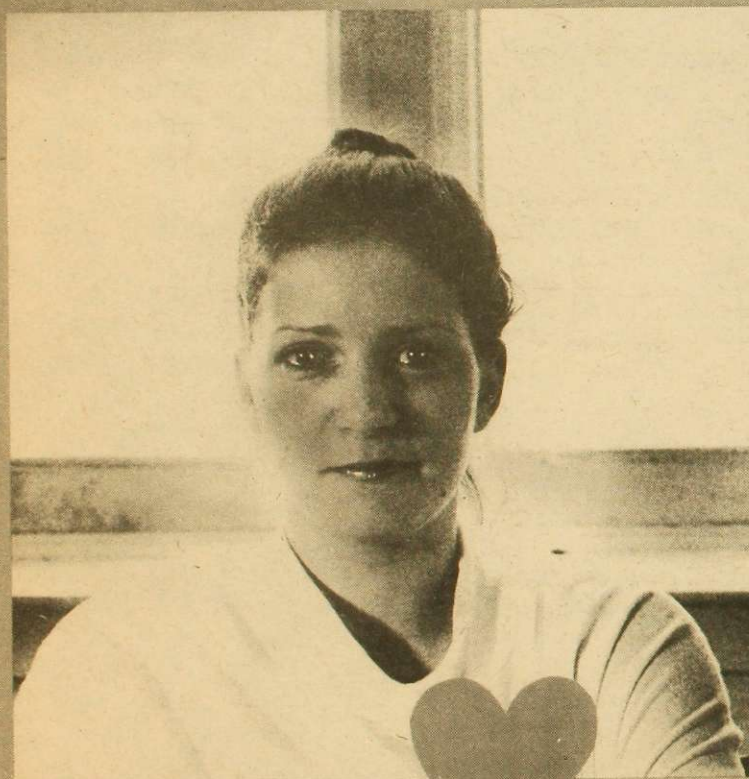
...EUSE POUR SE PROTÉGER DES OBJETS QUI PEUVENT LEUR TOMBER SUR LA TÊTE...

« IL NE SUFFIT PAS DE FOURNIR UN CASQUE PROTECTEUR À CHAQUE TRAVAILLEUR »



OULACHE
POULAH
SNIFF

... LES EFFORTS DOIVENT
PLUTÔT PORTER SUR LES
MOYENS DE FAIRE EN
SORTE QUE RIEN NE TOM-
BE SUR LA TÊTE DES
EMPLOYÉS, MÊME
PAS UNE POIGNÉE DE
CLOUS! »



LA VRAIE
SOLUTION:
ÉLIMINER
LES DANGERS
À LA SOURCE

changer la
job
sans changer de job

DESIGN: JEAN GLADU

**Du 21 au 26 octo-
bre, c'est notre se-
maine de sensibilisa-
tion à la santé-sécu-
rité au travail.**

**Notre préoccupa-
tion, c'est l'élimina-
tion des dangers à
la source.**

**Des instruments de
sensibilisation sont
disponibles dans
tous les conseils
centraux.**