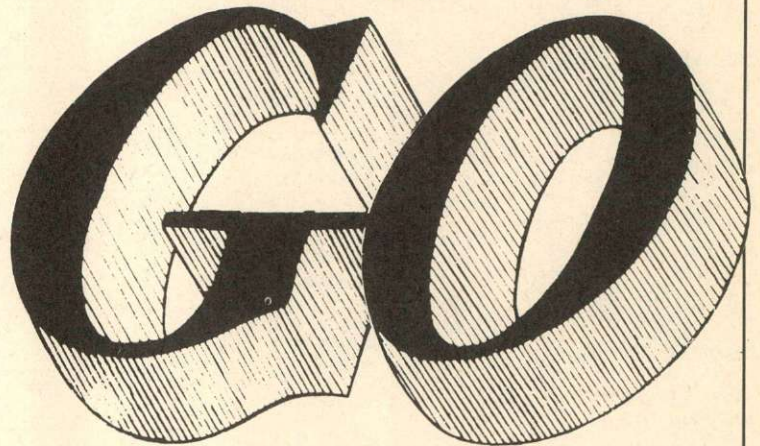


**La discrimination salariale envers les femmes**

# Comme au Monopoly

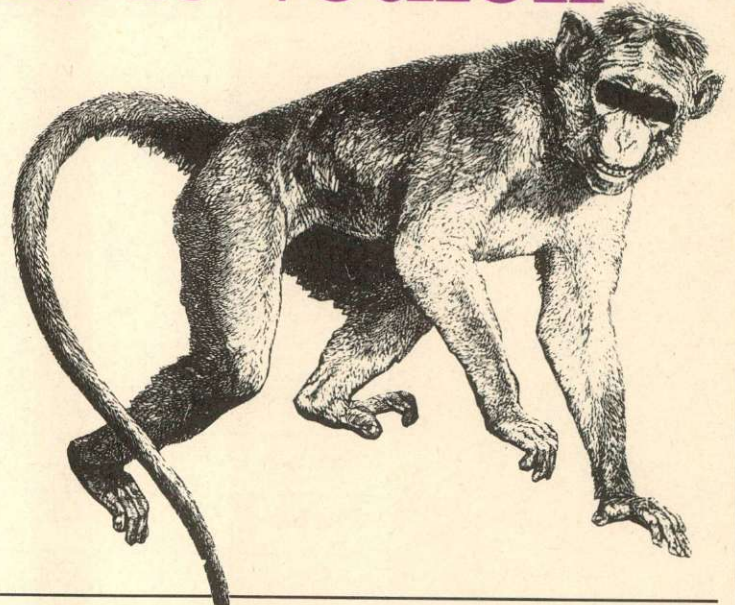
De 1976 à 1986, le pourcentage de femmes sur le marché du travail est passé de 37% à près de 50%. Si l'on appliquait les règles d'évaluation des salaires du secteur public au jeu de Monopoly, on dirait simplement que les femmes peuvent jouer parce qu'elles sont désormais en plus grand nombre, mais parce que ce sont des femmes, à la case « départ », elles recevront moins d'argent que les hommes pour jouer. Et, si vous passez à Go,...ne récoltez pas...



**Page 3**

# «Cobayes» sans le vouloir

L'inquiétude par rapport aux conséquences sur leur santé des produits qu'ils manipulent a joué un rôle important dans le désir de se syndiquer des travailleuses et travailleurs de Bio-Recherches, une entreprise d'expérimentation de médicaments située à l'extrême ouest de l'île de Montréal. *«On ne nous donne aucune information sur la toxicité des substances à tester ou sur la possibilité de contamination par les animaux. Nous l'apprenons lorsque nous en subissons les effets. Finalement, nous servons de cobayes sans l'avoir voulu».*



**Page 9**

## MANIFESTATION

**dimanche le 5 avril à Ottawa**

**NON AU LIBRE-ÉCHANGE NON AUX PLUIES ACIDES**

Détails en page 17

# nouvelles CSN

## Rédaction

Jean-Anne Bouchard  
Michel Crête  
Guy Ferland  
Jacques Gauthier  
Luc Gosselin  
Henri Jalbert  
Luc Latraverse  
Lucie Laurin  
Jean-Pierre Paré  
Michel Rioux

## Coordination

Jean-Pierre Paré (514-598-2159)

## Conception graphique

Jean Gladu

## Caricaturiste

Garnotte

## Photographes

Alain Chagnon  
Archives CSN  
Louise DeGrosbois  
Robert Fréchette  
Guy Ouellet  
Hélène Rochon

## Montage

Mychèle Arbour

## Composition

Tricycle compo

## Impression

Métropole Litho

## Distribution

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



**NOUVELLES CSN** est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux. Publié à tous les quinze jours, il est tiré à 32,000 exemplaires et distribué gratuitement dans les 2,024 syndicats de la CSN à travers le Québec. Les syndicats locaux ont l'autorisation (et notre encouragement) d'en reproduire le contenu. Pour recevoir des copies supplémentaires: Service de distribution CSN, 514-598-2233.

## Nous sommes 231,396!

Tableau des effectifs de la CSN en date du 3 février 1987: nombre de membres et de syndicats affiliés par conseil central et par fédération.

CONSEILS CENTRAUX	FÉDÉRATIONS										Total par conseil central
	Bâtiment et bois	Commerce	Enseignantes et enseignants	Professionnels-les salariés et cadres	Métallurgie	Papier et forêt	Affaires sociales	Services publics	Communications	Non-fédérés	
Sud-Ouest Qué.	1 348	7 275	1 139		8 1 064	2 237	17 1 524	6 469	1 20		43 4 076
Côte-Nord	1 95	8 370	1 89	1 17	6 1 391	9 444	10 1 112	14 482	2 19		52 4 019
Drummondville	1 108	7 1 144		1 14	3 508	3 551	4 438	3 550			22 3 313
Gaspésie - Iles de la Madeleine	1 38	28 946	2 181	1 20	1 16	1 2	23 2 284	13 488	1 14		71 3 989
Granby	1 206	11 716	1 142		13 644	1 75	8 869	7 248	2 44		44 2 944
Outaouais	1 237	10 371	2 406	1 207	2 39	1 20	43 4 358	23 1 521	2 77		85 7 236
Lanaudière	1 307	24 1 487	2 202	1 14	9 1 038	6 910	18 2 150	15 1 040	1 12		77 7 160
Laurentides	1 425	18 1 286	3 540	2 45	1 28	6 182	28 2 890	24 1 913	1 7		84 7 316
Montréal	3 3 133	86 6 933	23 6 482	14 1 831	40 2 952	14 1 338	219 38 882	67 10 627	31 2 786		497 74 964
Nord-Ouest Qué.	1 194	8 102		1 18	3 1 092	11 1 007	21 2 105	10 497	2 18		57 5 033
Québec	1 1 400	66 4 233	15 1 480	7 768	25 2 327	36 2 479	98 16 951	41 3 378	9 295		298 33 311
Bas St-Laurent	1 340	15 580	5 916	1 19	11 432	5 235	32 3 550	19 1 478	1 20		90 7 570
Sag.-Lac St-Jean	1 610	25 3 794	7 890	4 77	14 468	29 3 433	44 5 422	18 950	12 331		154 15 975
Shawinigan	1 44	7 276	1 130		6 1 022	8 704	18 1 690	11 280			52 4 146
Sherbrooke	1 421	18 590	1 38		7 505	12 1 924	37 4 797	13 920	2 16		91 9 211
Sorel	1 309	9 538	1 93		15 3 909	1 15	13 1 393	9 482			49 6 739
Richelieu-Yamaska	1 206	19 1 752	2 220	1 15	11 940	1 74	9 2 410	12 520	2 49		58 6 186
Haut-Richelieu	1 206	1 132	1 177		7 400	2 200	8 886	9 732	1 7		30 2 740
Thetford-Mines	1 148	9 299	1 144	1 14	9 1 200	1 1	12 1 585	2 270			36 3 661
Trois-Rivières	1 397	5 109	1 447	1 18	3 789	1 13	17 2 336	12 667	4 107		45 4 883
Bois-Francs	1 108	7 694			7 357	2 150	8 1 005	5 269			30 2 583
Sept-Iles	1 52	6 204	1 65		4 44		12 972	7 350			31 1 687
Syndicats provinciaux		1 10				1 310	20 149		1 200		23 669
Syndicats non-affiliés à un conseil central									1 17	4 500	5 517
<b>TOTAL PAR FÉDÉRATION</b>	<b>24 9 332</b>	<b>395 26 841</b>	<b>71 12 781</b>	<b>37 3 077</b>	<b>205 21 165</b>	<b>153 14 304</b>	<b>719 99 758</b>	<b>340 28 131</b>	<b>76 4 039</b>	<b>4 500</b>	<b>2 024 219 928</b>
OCQ CHÔMEURS	11 468										11 468
Total SYNDICATS											2 024
Total AFFILIÉ-ES	20 800	26 841	12 781	3 077	21 165	14 304	99 758	28 131	4 039	500	231 396

# Discrimination salariale: jusqu'à \$3,200 par année!

par Jean-Anne Bouchard

De 1976 à 1986, le pourcentage de femmes sur le marché du travail est passé de 37% à près de 50%. Si l'on appliquait les règles d'évaluation des salaires du secteur public au jeu de Monopoly, on dirait simplement que les femmes peuvent jouer parce qu'elles sont désormais en plus grand nombre, mais parce que ce sont des femmes, à la case «départ», elles recevront moins d'argent que les hommes pour jouer. Et, si vous passez à Go,... ne récoltez pas...

Plus de 10,000 travailleuses des réseaux de la Santé et de l'Éducation pourraient profiter d'un redressement salarial variant entre 584.00 et 3,200.00 dollars par année du gouvernement du Québec, lequel contrevient aux articles 10 et 19 de la Charte des droits de la personne qui stipulent que tout employeur se doit de payer un salaire égal pour un travail d'égale valeur, sans discrimination.

Ces plaintes, déposées devant la Commission des droits de la personne par les six syndicats de la Santé et de l'Éducation, aux mois de janvier et mars 1987, viennent appuyer une longue recherche commencée en 1986 par Louise Boivin, conseillère syndicale à la recherche pour le Comité de coordination des négociations du secteur public (CCNSP) et le Service de la condition féminine. Les trois volumineux rapports contiennent notamment des éléments de preuve démontrant que des milliers de travailleuses sont sous-payées pour le travail qu'elles font, en regard d'em-

ploiis d'égale valeur majoritairement effectués par des hommes.

## 11 titres d'emplois

Pour l'instant, la recherche en appui à ces plaintes porte strictement sur 11 titres d'emplois. «*Mais ce ne sont pas des cas uniques, c'est probablement les plus criants, les plus visibles*», affirme Louise Boivin. D'ici quelques mois, les recherches porteront sur la discrimination salariale des femmes dans le grand secteur «des bureaux» des réseaux de l'éducation et des affaires sociales. Par ailleurs, on se rappellera qu'à la dernière négociation dans le secteur public, la demande de la centrale concernant la correction des discriminations salariales portait sur 22 titres d'emplois.

Si dans le secteur public québécois la notion de «**travail égal-salaire égal**» est acquise pour des emplois identiques, la présente recherche démontre largement que le travail des femmes, (même dans ce secteur où elles représentent plus des deux tiers du total des effectifs), y est encore dévalorisé, mal payé, **du fait même que ce sont des femmes majoritairement qui exercent ces emplois.**

## Plus subtile

Si, au cours des années, la négociation nous a permis d'éliminer les discriminations salariales dites «**grossières**», les femmes font face aujourd'hui à une discrimination plus subtile, **soit celle d'un système d'évaluation des salaires qui sous-estime leur travail parce qu'on juge qu'il est moins contraignant, moins forçant, moins dangereux pour la santé et comportant moins de respon-**

sabilités et par conséquent, devant être moins payé.

## Une goutte d'eau

Or, lors de la dernière négociation de 1986, le gouvernement Bourassa a préféré ignorer carrément l'existence même des discriminations salariales subies par les femmes et ce, malgré le fait qu'il ne lui en aurait coûté que **30 millions** pour corriger cette injustice. Comme le disait Monique Simard, première vice-présidente de la CSN, «**30 millions, ce n'est que .3%: une goutte d'eau comparée à la masse salariale.**» Au gouvernement on se contente de dire que la situation dans le secteur public québécois «est moins pire qu'ailleurs.»

Le gouvernement refuse d'admettre que les méthodes d'évaluation salariale utilisées sont pour ainsi dire fausses dès le départ, dans la mesure où «**ses méthodes**» tiennent compte du sexe de la personne qui effectue un travail avant même d'établir son salaire en fonction d'autres critères plus objectifs.

# «Il faut surtout du respect pour les patients»

Les aides de services (des femmes à 95%), les préposées à la calandre (93% de femmes) et les aides générales de cuisines (93% également), et les ergothérapeutes (95%) constituent quelques-uns des titres d'emplois pour lesquels la CSN vient de déposer des plaintes à la Commission pour discrimination salariale.

Plusieurs dizaines de travailleuses occupant ces quatre fonctions ont signé une plainte à la Commission. Elles estiment que leur travail est équivalent et comparable à celui des préposés à l'entretien ménager -travaux lourds- (98% masculin) appelés aides-concierges et manoeuvres dans les commissions scolaires ou cégeps. Les ergothérapeutes affirment pour leur part que leur travail est identique si non comparable à celui des éducateurs physiques (80% masculins) qui gagnent en moyenne 700,00\$ de plus qu'elles annuellement.

Pourtant, les aides de services gagnent 60.00\$ de moins par semaine (ou 3,116.88\$ de moins par année) les préposées à la calandre, 11.24\$ de moins par semaine (584.48\$ de moins par année) et les aides générales de cuisines gagnent 24.54\$ de moins par semaine (ou 1,276.08 \$ de moins par année) que leurs confrères affectés à des emplois de valeur égale. Qu'est-ce qu'un travail équivalent et pourquoi ces femmes ordinaires ont-elles décidé de faire la lutte à la discrimination salariale? Nouvelles CSN le leur a demandé.

**A** l'Hôpital Sacré-Coeur de Montréal, comme ailleurs dans les autres hôpitaux, les aides de services font de tout. Marlène Pelletier et Rollande Drapeau occupent toutes deux cette fonction. Marlène a 26 ans et elle travaille à temps partiel: «*Je suis à Sacré-Coeur depuis 5 ans et 221 jours plus précisément.*» Comme aide de service, Marlène est souvent affectée au département «bloc opératoire». Rollande Drapeau occupe depuis 10 ans un poste régulier au bloc opératoire. Selon elle, le travail d'aide de services au bloc opératoire s'est beaucoup modifié depuis les transformations de la salle d'opération. «*Il faut bien le dire, je fais des tâches qui normalement sont dévolues à des préposé-e-s à l'anesthésie ou à la stérilisation par exemple: c'est moi qui nettoie tous les instruments délicats de chirurgie qui doivent être lavés à la main pour ensuite être stérilisés.*»

Normalement, la désinfection des tables d'opération et autre matériel de succions ne relève pas des aides de services, mais on se fie sur elles pour qu'elles le fassent.

«*Pour faire ce travail, affirme Marlène Pelletier, il faut être en forme, avoir le sens des responsabilités, le souci du détail, une ouverture d'esprit, une facilité de s'adapter à toutes les situations et surtout, du respect pour les patients. Notre travail au bloc opératoire est important; tout ce qui sert à une opération doit être impeccable: la lingerie, les instruments chirurgicaux et le matériel, les chariots d'anesthésie, l'aménagement des salles et les tables d'opération ainsi que le matériel de succion etc...*»

En fait, souligne Rollande Drapeau, c'est une situation qu'elle trouve injuste. Marlène et Rollande sont loin de rechigner devant le travail, au contraire, elles aiment leur travail. Tout ce qu'elles demandent, c'est d'être payées pour le travail qu'elles font.



Rollande Drapeau croit fermement que son geste est important: «*Ça fait assez longtemps que l'on se plaint de cette situation. On est lésée depuis longtemps et je considère que mon travail est égal à celui de l'homme.*»

## «On travaille aussi fort et aussi dur»

Le titre de cette fonction décrit très bien les multiples tâches que les aides générales de cuisines du réseau de l'Éducation doivent accomplir chaque jour. Thérèse Tremblay, Lise et Huguette Lamothe-Lemay, que nous avons rencontrées au Centre administratif de la CECM, estiment que leur travail n'est pas payé à sa juste valeur parce qu'il est directement associé à celui que les femmes font gratuitement à la maison.

Pourtant, travailler dans une cuisine de cafétéria d'une école, d'un cégep ou d'un centre administratif, nécessite autant d'efforts physiques, de rapidité, de coordination, de responsabilités et un respect pour la clientèle autant qu'un autre travail de soutien. **«Il faut être capable de voir l'ouvrage, être rapide pour préparer, servir et desservir les repas. Il faut avoir de bonnes jambes parce qu'on est toujours debout, de l'endurance pour supporter la chaleur des fours et une capacité de travailler sous pression compte tenu du temps limité des repas»,** disent-elles.



Les aides générales de cuisines du Centre administratif de la CECM ont endossé les plaintes à la Commission des droits de la personne parce qu'elles sont convaincues. **«Parce qu'on travaille aussi fort et aussi dur que les hommes qui font un travail presque semblable.»**

### Jacques Gaudreault, préposé aux «travaux lourds»

## «Les femmes font leur journée comme moi!»

Dans l'ensemble du réseau des affaires sociales, 96 femmes et 4,172 hommes occupaient, en 1984, un poste de préposé à l'entretien ménager «travaux lourds».

Selon l'enquête de Louise Boivin, les tâches du préposé à l'entretien ménager «travaux lourds» varient d'un département à l'autre. Il a la responsabilité de l'entretien des planchers et des tapis: laver, cirer, passer l'aspirateur, la polisseuse. Il voit aussi à vider les grosses poubelles et il participe au grand ménage qui se fait quelques fois par année. Ce travail nécessite une bonne forme physique à cause du travail debout et de la manutention du matériel de travail, un bon sens de l'organisation et de la planification, de la souplesse, de l'entregent de même qu'une bonne connaissance des méthodes de nettoyage.

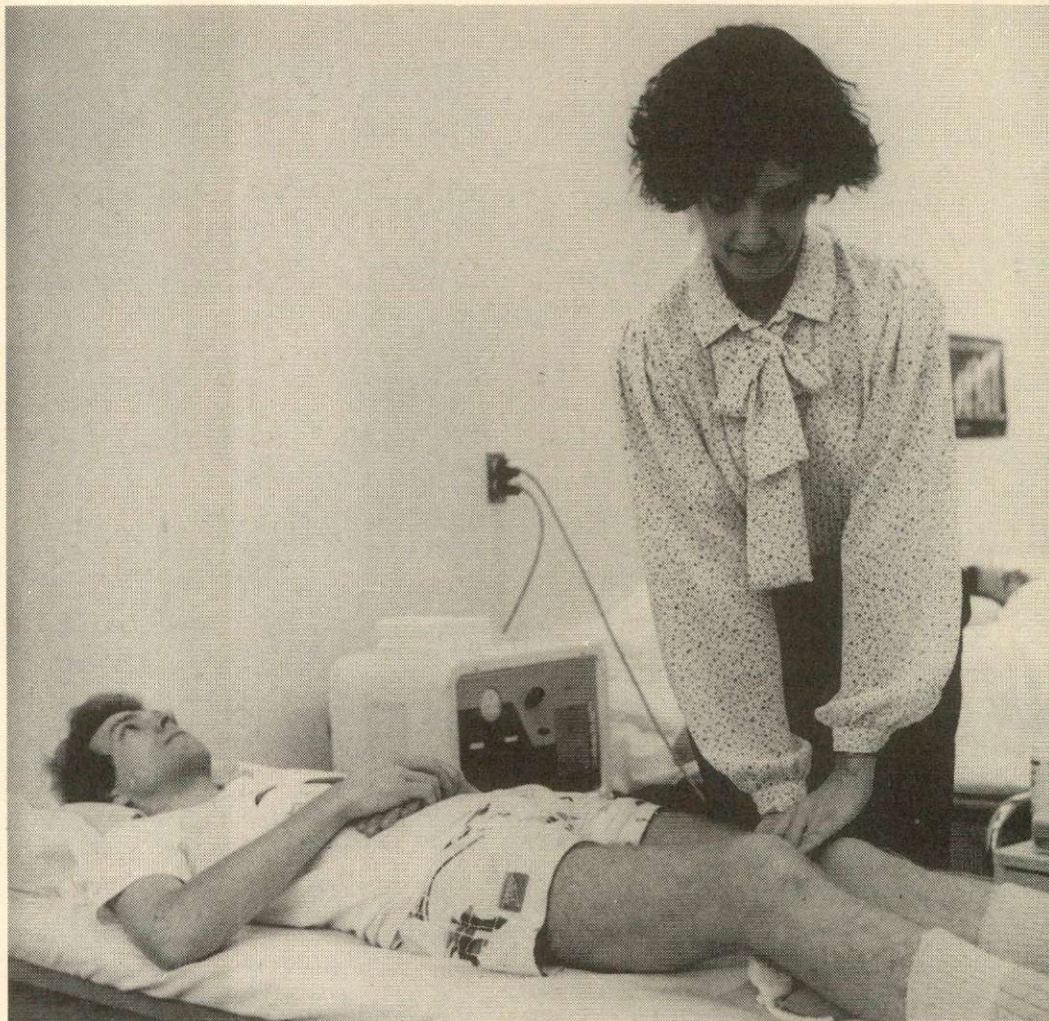


Jacques Gaudreault, préposé à l'entretien ménager (travaux lourds) à l'Hôpital Sacré-Coeur est entièrement d'accord avec la revendication des femmes. **«Moi je suis pour la justice sociale»,** nous a-t-il dit. **«Quand j'ai fini de travailler à la fin de la journée, je suis fatigué et les femmes font leur journée et sont aussi fatiguées que moi. Je ne vois pas pourquoi elles ne gagneraient pas le même salaire même si leur travail est un peu différent du mien.»**

## «Il n'y a pas d'autres explications»

Dans une lettre envoyée à la CSN, la Commission des droits de la personne confirmait au début de mars «la recevabilité» des plaintes déposées en janvier dernier par le Syndicat des professionnelles de la santé. On se rappellera qu'en 1982, une question de procédure légale avait empêché la Commission de recevoir les plaintes des professionnelles.

C'est en 1979 que les professionnelles du SPPASQ, appuyées par le Service de la condition féminine, dénonçaient pour la première fois les différences salariales qui existaient entre les ergothérapeutes, physiothérapeutes, diététistes et bibliothécaires (emplois majoritairement féminins) et les éducateurs physiques (emplois majoritairement masculins) pour un travail d'égale valeur.



Louise Blanchette, physiothérapeute au Centre Lucie Bruneau, nous explique en quoi le travail de ces professionnelles est équivalent, voire même identique, à celui des éducateurs physiques. *«Nous faisons partie d'une équipe multidisciplinaire où l'on retrouve des ergothérapeutes, des physiothérapeutes, des diététistes et des éducateurs physiques etc. Nous avons la même clientèle et nous donnons les mêmes services. L'approche est bien sûr différente selon la formation universitaire de chacun, chacune, (tout le monde a un bacc.) mais le but à atteindre est le même: rendre le client ou la cliente le plus autonome possible malgré son handicap physique. La différence entre nos salaires et ceux des éducateurs physiques ne s'explique que par la discrimination salariale faite aux femmes. Notre travail est identique. Quand on sait que la majorité des ergothérapeutes, des physiothérapeutes sont des femmes, il n'y a pas d'autres explications!»*

### Un «travail de valeur équivalente»: définition

Selon le Service de la condition féminine de la CSN, un emploi de valeur équivalente est un emploi différent d'un autre. Les gestes posés ne sont pas les mêmes mais les exigences de la tâche c'est-à-dire: la qualification, les responsabilités, l'effort physique fourni et les conditions de travail sont comparables.

#### Pourquoi existe-t-il un écart de salaire?

*«S'il est vrai qu'une multitude de facteurs contribuent à l'écart salarial, le plus important est la sous-évaluation du travail des femmes. Une étude de la valeur relative des emplois des femmes et des hommes montrerait qu'il existe une double échelle de rémunération*

*dans la plupart des milieux de travail. Consciemment ou non, les employeurs utilisent une double mesure pour les salaires — une pour le travail des hommes et une autre pour le travail des femmes.»<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> gouvernement du Canada, Revue Travail Canada, Un salaire égal: Les négociations collectives et la loi, p.3 et 4, nov. 86

**«...L'orgueil, peut-être!»**

Les préposées à la calandre font un travail à la chaîne. Elles alimentent la calandre (machine à lisser et à lustrer les tissus) de linge propre (draps, couvre-lits, jaquettes etc.) qu'elles doivent ensuite plier et piler. La calandre est située dans la buanderie où les conditions de travail sont particulièrement pénibles: bruit, température élevée, mauvaise ventilation et contact quotidien avec le linge sale. Ajoutons à tout cela le stress occasionné par le travail à la chaîne. Selon l'enquête de Louise Boivin auprès des préposées à la calandre de l'Hôpital Sacré-Coeur, ce travail nécessite: la vitesse, l'initiative, du synchronisme dans les mouvements, une bonne endurance physique, la capacité de travailler sous pression de même que la capacité de travailler en équipe.



Germaine Gallant a signé une plainte. Elle ne s'en cache pas, au contraire. Elle défend son point de vue auprès de son collègue. «J'ai signé la plainte parce que j'y crois. Ma journée est aussi remplie qu'un homme qui fait un travail semblable.» Quand on lui demande pourquoi son collègue n'est pas d'accord avec elle, elle répond simplement: «Je ne sais pas,... l'orgueil, peut-être!...»



Lyne Arseneault n'a pas signé de plainte parce qu'elle craint que les patrons s'en servent pour alourdir sa tâche. Elle n'en pense pas moins que la situation est inacceptable pour les femmes qui, selon elle, travaillent autant que les hommes.

«Cette situation est vraiment injuste. Je pense que mon travail vaut autant. En ce sens-là, j'aimerais avoir le même salaire.»

**Discriminations salariales en 1987 entre des emplois majoritairement féminins et des emplois majoritairement masculins.**

**Fédération des Affaires Sociales**

Emplois masculins	Emplois féminins	Différence salariale en moins
	Aide de service	\$60.00/sem. \$3,116.88/an
Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	Préposée à l'entretien ménager (travaux légers) Préposée à la calandre Préposée à la cafétéria Aide en alimentation	\$11.24/sem. \$584.48/an
Vitrier	Couturière	\$58.13/sem. \$3,022.76/an

**Fédération des professionnels et des professionnelles salarié-e-s et cadres du Québec**

Éducateur physique	Ergothérapeute Physiothérapeute Diététiste	\$700.00/an en moyenne
--------------------	--	------------------------

**Fédération des employés et des employées des services publics**

Aide concierge (commissions scolaires) Manoeuvre (cégep)	Aide générale de cuisines	\$24.54/sem. \$1276.08/an
---	---------------------------	------------------------------





# Il n'y a pas que les «cobayes» qui en sont

par Lucie Laurin

**D**epuis quelque temps, les médias ont ramené dans l'actualité une réalité vieille comme la science: les cobayes humains sur lesquels les expériences scientifiques sont réalisées.

Mais qu'en est-il des travailleuses et travailleurs qui oeuvrent dans ce milieu, un milieu à risque très élevé d'intoxication et de contamination? Quelles sont leurs conditions de travail? Leurs salaires? sont-ils adéquatement informés sur la nature des expériences qu'ils effectuent et sur les produits qu'ils manipulent ou qu'ils respirent?

Lucie Laurin est allée enquêter pour NOUVELLES CSN chez les quelque 500 employé-e-s de Bio-Recherches, située en banlieue ouest de Montréal, lesquels ont récemment déposé une requête en accréditation pour être syndiqués à la CSN

À quelle considération peuvent s'attendre les employé-e-s d'une compagnie qui fait preuve d'un manque total de préoccupations sociales? Manifestement, une longue tâche «d'éducation» de leur employeur les attend, tâche à laquelle ils se sont attelés en déposant récemment leur demande d'accréditation syndicale.

En 1985, Bio-Recherches a doublé sa superficie en faisant construire des salles d'expérimentation ultramodernes. Mais en y regardant de près, on constate que ces équipements chromés ont été conçus et disposés de façon à assurer une production accélérée; nulle part n'apparaît le souci de garantir la santé et la sécurité de ceux et celles qui y travaillent.

## Des records d'insalubrité

L'inquiétude par rapport aux conséquences sur leur santé a joué un rôle important dans le désir des travailleuses et travailleurs de Bio-Recherches de se syndiquer. Ces derniers ont en effet remarqué un nombre anormalement élevé de burn out, d'allergies, de fausses-couches, de maux de dos, de tendinites, etc.

Dans ce milieu de travail à risque élevé d'intoxication et de contamination, aucun local de premiers soins n'a été prévu. «Surtout, n'allez pas nous dénoncer à la CSST!, a-t-on prévenu les employé-e-s. Nous fermerions nos portes dans quelques heures...»

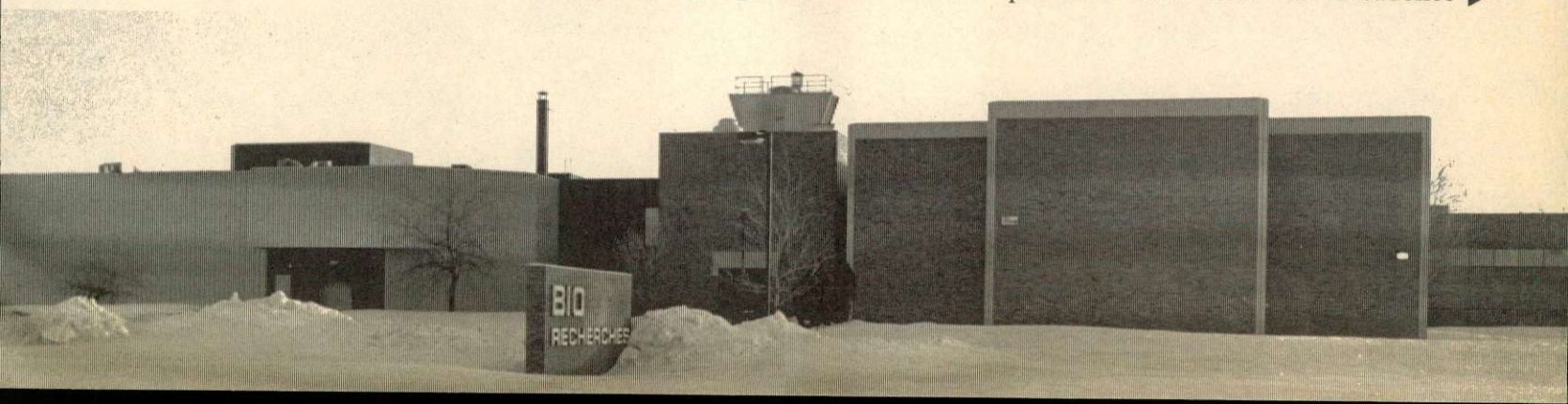
## Guérir (peut-être!) plutôt que prévenir

Car la politique, chez Bio-Recherches, est d'attendre pour bouger que se produisent les accidents, que se déclarent les maladies. Par exemple, on oblige les employé-e-s à travailler avec un produit inconnu, que l'on déclare sans danger; mais les effets se font sentir 20 minutes plus tard. «On ne nous donne aucune information sur la toxicité des substances à tester, ou sur la possibilité de contamination par les animaux», déclare une technicienne. Nous l'apprenons lorsque nous en subissons les effets. Finalement, nous servons de cobayes sans l'avoir voulu...»

Même attitude de la direction pour ce qui est de la hotte que réclament en vain depuis des années les travailleuses exposées à l'éther, ce gaz insidieux qui pénètre dans les voies respiratoires et à travers la peau; ou des planchers extrêmement glissants lorsqu'ils sont mouillés; de la hotte qui aspire les particules d'une pièce pour les rejeter dans la pièce voisine; ou encore, des lourds chariots incontrôlables qui écrasent les orteils...

## Toujours plus vite!

Ces dernières années, avec la multiplication des contrats obtenus par Bio-Recherches, la pression s'est fortement accrue sur les employé-e-s pour leur faire accélérer la cadence



afin de respecter les délais contenus dans ces contrats. Elles ont perdu le temps de prendre toutes les précautions pour éviter les accidents. Perdue, aussi, la satisfaction de l'expérience que l'on prépare avec soin, et que l'on mène soi-même à terme dans toutes ses étapes: «On se croirait sur une chaîne de montage!» disent-elles.

### **LA SOLUTION: SE SYNDIQUER**

Depuis que la demande d'accréditation a été déposée, le 25 mars 1986, la direction de Bio-Recherches semble avoir réalisé qu'elle avait des personnes à son emploi (elle en a environ 430, des femmes à 65%): unilingue anglaise, elle s'est d'abord procu-

ré des écouteurs pour entendre leurs doléances; puis, elle a créé des comités, convoqué des assemblées, instauré un système de suivi médical pour les employé-e-s, adopté et mis en vigueur depuis le début mars 1987 un programme d'assurance-vie et d'assurance-dentaire des plus alléchants, applicable seulement aux employé-e-s non syndiquables...

Parallèlement, elle a organisé sa résistance. Elle a d'abord contesté l'unité d'accréditation, question de gagner du temps; puis, elle a multiplié les manoeuvres d'intimidation et les tactiques visant à décourager les «poteaux», augmentant leur charge de travail, leur réservant les tâches où elles développent des allergies, les ex-

périences pénibles où il faut observer et noter les réactions violentes des animaux, etc.

### **Le travail idéal si...**

Les travailleuses et travailleurs de Bio-Recherches aiment leur travail. Il faut les entendre raconter leurs histoires, les rats de l'expérience no XXX qui avaient ouvert leurs cages, le singe Untel caressant doucement l'expérimentateur de son énorme main,... pour comprendre leur attachement aux animaux qu'elles manipulent, leur souci de l'expérience bien menée. Ce qui leur manque, ce qu'elles et ils veulent obtenir en se syndiquant, c'est que leur travail soit reconnu à sa juste valeur.



# \$8,000 de différence pour une même tâche!

**L**es records accumulés par les Laboratoires Bio-Recherches Ltée ne se comptent plus; mais tous ne sont pas exemplaires! Ainsi, la compagnie s'enorgueillit d'occuper la première place au Canada pour la vérification de l'innocuité et de l'efficacité de médicaments et de produits chimiques. Mais elle se fait plus discrète lorsqu'il est question du traitement qu'elle réserve à ses employé-e-s: des salaires remarquablement inférieurs à ce que donnent les autres laboratoires...

Rien, pourtant, ne justifie une telle parcimonie: Bio-Recherches est en pleine croissance! Depuis 1978, en effet, elle a vu ses revenus grimper en moyenne de 39% par année. En 1985, année où elle a doublé sa superficie, Bio a enregistré des revenus de 16.4\$ millions!

Propriété à 100% de la CDC Life Science de Toronto (dans laquelle le gouvernement fédéral a réduit sa part à 12% en 1985), Bio-Recherches fait affaire avec d'importantes compagnies canadiennes et multinationales; 80% de ses contrats lui viennent de l'étranger. Au fil des années, elle s'est acquise une réputation internationale basée sur la compétence et l'expérience de son personnel. Un personnel, pourtant, qu'elle persiste à exploiter sans scrupule.

## **La politique salariale: un paternalisme...scientifique**

Chez Bio-Recherches, on trouve autant de taux de rémunération qu'il y a d'employé-e-s. Le salaire varie selon le sexe, la performance, le département, les exigences du candidat-e à l'embauche et, sûrement, une foule d'autres critères inavouables. Dans un document distribué aux travailleuses et travailleurs, la compagnie explique longuement sa politique salariale, ba-

sée sur le système Hay d'évaluation des postes et adoptée dans le but, dit-elle, de rémunérer les employé-e-s selon leur performance «en autant que la situation financière de Bio le permette».

À chaque poste correspond une fourchette de salaire dont l'écart entre le minimum et le maximum équivaut à 50%; ce qui signifie que pour une même tâche, il se trouvera des personnes qui toucheront 16 000\$ par année et d'autres, 24 000\$! Et le document de conclure ainsi: «(Ce programme) incite à remplir ou à excéder les exigences normales de votre poste actuel. Plus vous mettez de vous-mêmes dans votre travail, plus vous y gagnerez.»

## **Poudre aux yeux!**

Pour le service de génie industriel de la CSN, qui en a fait l'analyse, ce système pseudo-scientifique de rémunération est, à moyen et à long terme, aussi arbitraire que l'absence de système, et il comporte l'odieux désavantage d'encourager une compétition féroce entre les employé-e-s.

## **Des salaires concurrentiels?**

La direction de Bio-Recherches le répète tout au long de son document: elle veut donner à son personnel des salaires concurrentiels, et le conserver à son emploi! Alors, comment se fait-il que la durée moyenne en emploi ne soit que de deux ans dans cette compagnie?

Quant à la concurrence... En 1983, une technicienne en laboratoire gagnait à l'embauche 17,781\$ à l'INRS et 17,253\$ à l'Institut Armand Frappier. Pendant ce temps, à Bio-Recherches, une technicienne en laboratoire touchait 12 500\$ lors de son embauche; et aujourd'hui, après trois ans et demi de services, elle touche 16,800\$, soit toujours moins que ne gagnaient à l'embauche, et voici quatre ans, ses collègues syndiquées des deux institutions ci-haut nommées!

## **Une tâche qui s'alourdit sans cesse**

En 1982, prétextant des difficultés financières, la compagnie a gelé les salaires et augmenté les heures de travail. Cependant, voilà bien des années que, sans l'avouer officiellement, l'employeur augmente régulièrement la charge de travail de chacun-e. Ainsi, les chefs de projet ont, par périodes, un surcroît de travail qui les oblige à rester après les heures ouvrables pour terminer; comme ils n'ont pas droit au temps supplémentaire payé, ils travaillent alors bénévolement!

De plus, il est fréquent que les employé-e-s doivent travailler de 12 à 19 jours d'affilée pour mener une expérience à terme; bien que payés en temps supplémentaire, les week-ends perdus ne peuvent jamais être repris ensuite...

## **Les recruteuses: un vol manifeste**

Quant aux recruteuses, elles travaillent chez elles et sont payées à la pièce pour solliciter les gens à se porter volontaires comme cobayes sur lesquels les produits sont expérimentés. Elles font en moyenne six appels infructueux pour un appel fructueux, lorsqu'il s'agit d'une expérience à risques relativement légers; lorsque les risques s'aggravent, le taux de réussite passe à un sur dix.

Un appel sans répondant vaut 10 sous et un appel complété, 1,80\$. Mais lorsqu'elles préparent leur rapport, elles doivent diviser le total obtenu par 6,80\$ (c'est le taux horaire que prétend verser la compagnie). Résultat: si elles ont travaillé 40 heures, elles sont réputées n'en avoir travaillé que 20.5, pour un salaire qui se situe bien en deçà du salaire minimum. Pas étonnant que Bio-Recherches leur attribue des noms de code et les fasse espionner!



Une très sensible augmentation de la participation à notre concours de photo nous a causé des difficultés à choisir notre «photo gagnante du mois»: un beau problème! Finalement, nous nous sommes arrêtés sur cette photo prise par André Saint-Denis, de Laval, qui se mérite ainsi notre prix mensuel de \$200 et la possibilité de gagner le prix de la saison, soit \$500 supplémentaires. Elle illustre un aide alimentaire de l'hôpital Notre-Dame de Montréal en plein travail à la laverie des cuisines: Daniel Cumming.

**\$700 et votre photo dans NOUVELLES CSN: ça vous intéresse?**

## **Photographes amateurs!**

### **La CSN a besoin de vous!**

Nous sommes en effet à la recherche de photos de l'intérieur des lieux de travail de nos membres, et des travailleurs et travailleuses qui les occupent.

Grâce à la commandite de la Caisse populaire des syndicats nationaux de Montréal et de la Caisse d'économie des travailleurs et travailleuses de Québec, nous vous offrons la possibilité, à chaque deux parutions de NOUVELLES CSN d'ici l'été, de vous faire un peu d'argent de poche pour vos prochaines vacances (jusqu'à \$700!), en même temps que de rendre service à votre centrale syndicale.

**Compte tenu de nos besoins habituels en illustrations, nous souhaitons particulièrement des photos montrant des travailleurs et des travailleuses à l'oeuvre dans leurs fonctions quotidiennes.**

Les prix donnés seront les suivants:

- LA PHOTO DU MOIS: \$200.00
- LA PHOTO DE LA SAISON (janvier-juin '87): \$500.00
- 2<sup>e</sup> prix: \$300.00

Voici les règlements officiels de ce concours.

- 1) L'auteur-e des photos ne doit pas être un-e photographe professionnel-le.
- 2) Les photos doivent illustrer une situation de travail et être prises sur les lieux de travail.
- 3) Les photos doivent nous parvenir en format 5 x 7 ou 8 x 10, préférablement en noir et blanc, dans une enveloppe renforcée par du carton, à l'adresse suivante: Concours photos, NOUVELLES CSN, 1601 de Lorimier, Montréal, QC H2K 4M5.
- 4) Le jury du concours est composé de Jean Gladu, graphiste de NOUVELLES CSN, Michel Giroux, ex-photographe de presse, notamment à la CSN et à LA PRESSE, et de Jean-Pierre Paré, responsable de NOUVELLES CSN. Le choix du jury est sans appel.
- 5) Les choix par le jury de la «photo du mois» seront faits les 12 janvier, 9 février, 9 mars, 6 avril, 4 mai et 1<sup>er</sup> juin 1987. Les photos soumises doivent donc nous parvenir avant ces dates. La «photo de la saison» sera choisie le 1<sup>er</sup> juin 1987, à partir des photos primées des mois précédents.
- 6) L'auteur-e d'une photo primée s'engage à en fournir le négatif sur demande.
- 7) Chaque photo doit comprendre à l'endos les renseignements suivants:
  - Nom, adresse complète et numéro de téléphone de l'auteur-e de la photo.
  - Lieu, date et description de la photo (ex.: «Marcel Machinchouette, machiniste chez Machintruc Machinerie de Machinville»).
- 8) Les participant-e-s à ce concours renoncent à tout droit d'auteur quant à l'utilisation actuelle ou future des photos par la Confédération des syndicats nationaux, ses services, fédérations, conseils centraux ou syndicats affiliés, sous réserve, lorsque possible, d'une mention du nom de l'auteur-e.

**À AFFICHER SUR VOTRE BABILLARD SYNDICAL**

# Deux questions inséparables

Les analyses faisant état de la pauvreté des femmes sont largement partagées par les femmes. Si «**on avance beau temps, mauvais temps**», ce n'est pas au plan économique, constataient les femmes de Montréal qui participaient aux deux ateliers-forum, avouant finalement leur peu d'emprise sur les décisions politiques.

Pour la majorité des participantes à l'atelier sur **Les femmes et le pouvoir politique**, les solutions aux problèmes économiques des femmes se posent maintenant en termes de pouvoir politique des femmes. Ces deux questions (pouvoir économique et politique) sont intimement liées. C'est en tous les cas le consensus que nous pouvons dégager des discussions dans cet atelier où étaient invitées à prendre la parole Léa Cousineau, membre de l'exécutif de la Ville de Montréal, Monique Simard de la CSN et Ginette Busque de la Fédération des Femmes du Québec.

Si les femmes sentent l'urgence d'investir tous les lieux de pouvoir et de décisions pour se faire entendre, elles sont aussi conscientes qu'il faut certaines conditions pour que les femmes puissent faire le poids dans les éventuelles décisions: «*se présenter en grand nombre à tous les postes de décisions, sur des bases clairement féministes et être appuyées par des réseaux de femmes*», ont fait valoir plusieurs intervenantes.

## Le financement

Par ailleurs, dans l'atelier sur le **Financement des groupes de femmes**, plu-

sieurs participantes ont rappelé que les groupes de femmes se confrontent depuis plus d'un an avec le gouvernement du Québec sur la question du financement. Enfermé dans sa vision comptable, le gouvernement leur impose un financement à la pièce qui, à plus ou moins long terme, va mener à la disparition pure et simple de plusieurs services offerts présentement par les groupes de femmes. C'est le message qu'ont livré les représentantes de trois regroupements de femmes, Lyse Brunet, Josée Belleau et Madeleine Lacombe, invi-

tées à intervenir dans cet atelier.

«Développer une grande concertation entre les divers groupes (syndicaux, féministes et communautaires) pour former dans la population un vaste mouvement d'appui aux groupes de femmes», ont proposé plusieurs participantes.

Au cours des années, les femmes ont bâti des services alternatifs de santé, d'éducation, de placement, etc, adaptés aux besoins plus spécifiques des femmes. Les groupes de femmes dispensent des services

aux femmes que les services publics actuels n'offrent pas, notamment dans le domaine de la santé. Ne pensons ici qu'aux services d'avortement qu'offrent certains centres de santé et aux maisons d'hébergement pour femmes battues.

Les femmes demandent au gouvernement de reconnaître les besoins spécifiques des femmes et les services alternatifs dispensés par les groupes de femmes. Cette reconnaissance passe par leur financement global et adéquat et le respect de leur autonomie.



Sally Mentlana, présidente de la Ligue des ménagères noires d'Afrique du Sud, qui regroupe 10,000 femmes, mène en ce moment une lutte acharnée dans son pays pour aider les femmes à se sortir de la pauvreté. Prenant la parole au dîner, elle a soulevé l'émotion en décrivant les situations que subissent les femmes et leurs familles dans son pays. «*Nous parcourons les campagnes où les femmes sont laissées à elles-mêmes, découragées, sans un sou. Les maris (qui travaillent à la ville) oublient souvent d'envoyer l'argent à leurs familles qu'ils ont laissées derrière eux. Sally Mentlana cogne aux portes des multinationales et leur demande maintenant de partager leurs richesses et les profits qu'elles ont ainsi faits sur le dos des Noir-e-s*».



À Québec, plus de 400 femmes ont participé aux ateliers du 8 mars, organisés par le Comité de condition féminine du Conseil central de Québec et les groupes de femmes. Au total, près de 800 femmes ont participé aux différentes activités de la journée.

Les ateliers se sont terminés par la rédaction en plénière d'une lettre adressée à Robert Bourassa et Brian Mulroney faisant à la fois état des demandes des femmes de la région et de leur mécontentement face aux orientations politiques et économiques des gouvernements actuels.

Monsieur  
L'analyse  
nomme  
analyse  
que de  
Merveil  
tout p

Se  
expéri  
d'au  
No  
person  
évident  
économ  
sues, c  
pouvoir  
Sim  
filles de  
politique

No  
respecte  
reconn  
valeur,  
plus hu  
For  
crauses  
l'at  
s reven  
la jour

Bourassa II  
et ses...  
boubou-macoutes!

## Qu'est-ce qu'un accident de travail?

Trop souvent, encore aujourd'hui, de nombreuses personnes qui auraient droit aux indemnités de la C.S.S.T. ne déclarent pas leur accident de travail. La plupart du temps, c'est parce qu'elles jugent avoir été victimes d'un accident banal. Mais parfois, c'est parce qu'elles croient qu'un accident de travail, c'est nécessairement un événement extraordinaire.

Un accident de travail, selon la loi, c'est un événement imprévu et soudain qui arrive par le fait ou à l'occasion du travail. Cette définition, cependant, n'exclut pas que le facteur responsable de la lésion professionnelle puisse être l'accomplissement de gestes répétitifs ou, encore, les conditions de l'environnement, par exemple, l'exposition à un courant d'air froid qui entraîne une tendinite. À cet effet, rappelons que la Commission des Affaires Sociales a eu à définir ce que l'on entendait par «accident». Voici ce qu'elle disait:

«La Commission a considéré que le terme «accident» a une portée étendue et qu'il peut comprendre, par exemple, des faux mouvements effectués par un travailleur, une série de faits, au lieu d'un seul, ou les influences néfastes causées par l'environnement au travail...» (AT-51611).

Concernant les gestes répétitifs, cette opinion a été maintenue sous la nouvelle loi des accidents de travail (Loi 42), en vigueur depuis le 19-08-85.

Ainsi dans une décision du 26-11-86, le bureau de révision paritaire de Montréal donnait l'avis suivant:

«Il n'est pas nécessaire d'identifier l'instant précis où une blessure peut survenir mais bien de reconnaître qu'à la suite d'efforts, de pressions ou de gestes répétitifs posés au travail, un travailleur ressent une douleur qu'il n'avait pas ressentie auparavant». (#9132492).

Enfin, il faut rappeler qu'un accident de travail n'est pas nécessairement un accident qui arrive sur le lieu du travail. Le point, en fait, est de savoir si les circonstances de l'accident peuvent être reliées aux conditions de travail. Ainsi, par exemple, une chute qui survient sur le terrain de stationnement réservé aux employés, est un accident de travail. Même chose pour une blessure qui se produit pendant la pause, s'il est prouvé que le lieu de la pause est défini par l'employeur.

Robert Bronsard  
F.A.T.A. 271-0901

## Chargé-e-s de cours U de M

### Après huit ans, enfin une convention!

Les chargé-e-s de cours de l'Université de Montréal ont attendu sept ans pour obtenir leur accréditation syndicale et huit mois de plus pour ratifier une entente négociée avec leur employeur. Cela s'est passé le 10 mars dernier, après cinq jours de grève.

Aux yeux du président du syndicat, Guy Lachaine, il s'agit d'une victoire qui couronne des efforts continus de la part de ce groupe de plus de 1,000 enseignants et enseignantes qui ne jouissaient auparavant d'aucun droit sur leurs conditions d'embauche, de salaire et de travail.

C'est donc à 80% de majorité que l'assemblée générale du Syndicat des chargé-e-s de cours de l'Université de Montréal (SCCUM-CSN) a ratifié l'entente de principe.

Le salaire de ces syndiqué-e-s augmentera de 38% d'ici 1989 alors que la charge de cours (45 heures par session) sera payée \$3,450 dollars comparati-

vement à \$2,400 présentement.

En plus de la pleine reconnaissance de leurs droits syndicaux, les chargé-e-s de cours de l'Université de Montréal obtiennent l'ancienneté dans l'attribution des charges de cours en vertu des droits acquis depuis 1976, et même avant si la preuve peut en être faite.

### UNE LUTTE QUI SE POURSUIT

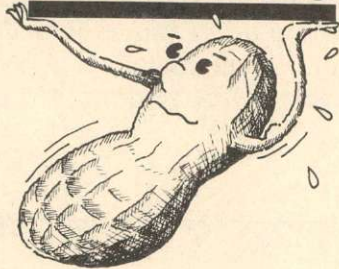
Comme nous l'avons mentionné dans le dernier numéro de Nouvelles CSN, la lutte des chargé-e-s de cours se poursuivra toute l'année, puisque les six syndicats qui regroupent ce type de salarié-e-s se retrouvent en négociation en 1987.

Durant les prochaines semaines, les chargé-e-s de cours de l'Université du Québec à Rimouski et à Montréal poursuivront leurs négociations avec leur employeur respectif.



L'assemblée générale du SCCUM lors de l'acceptation de l'entente de principe intervenue après cinq jours de grève.

# AU SALAIRE MINIMUM ON TRAVAILLE FORT POUR DES PINOTTES



## LA PINOTTE FRAPPE ENCORE!

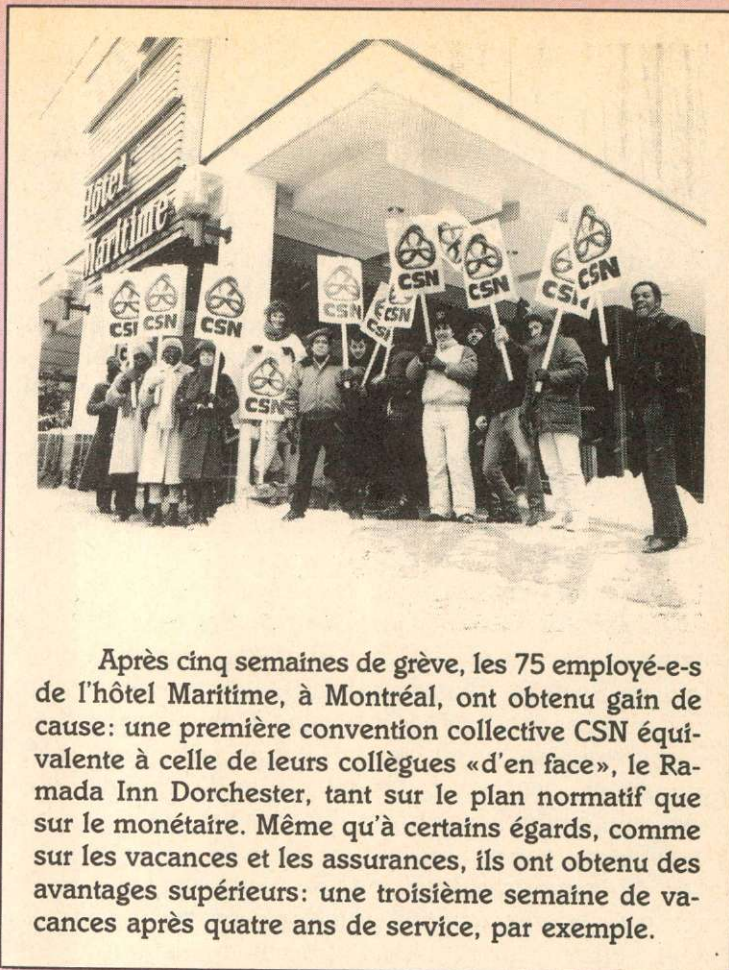
Le Front de défense des non-syndiqué-e-s relance une nouvelle fois l'opération « pinottes » dans le but de forcer le Gouvernement du Québec à établir une fois pour toutes une politique cohérente du salaire minimum prévoyant des augmentations régulières et satisfaisantes.

En effet, malgré l'augmentation « minime » d'octobre 1986, force est de constater que si l'inflation a augmenté de 34% et le salaire hebdomadaire moyen de 30%

depuis 1981, le salaire minimum, pour sa part, n'a augmenté que de 8,75%.

Vous pouvez faire votre part pour forcer le Gouvernement du Québec à se doter d'une politique cohérente, en faisant parvenir au ministre du Travail, Pierre Paradis, la carte postale du Front de défense des non-syndiqué-e-s.

Pour obtenir les cartes postales, vous vous adressez au Bas de l'Échelle pour la région de Montréal: (514) 270-7878; à CANO pour la région de Trois-Rivières: (819) 393-2332; ou à l'ATIQ pour la région de Québec: (418) 522-6322.



Après cinq semaines de grève, les 75 employé-e-s de l'hôtel Maritime, à Montréal, ont obtenu gain de cause: une première convention collective CSN équivalente à celle de leurs collègues « d'en face », le Ramada Inn Dorchester, tant sur le plan normatif que sur le monétaire. Même qu'à certains égards, comme sur les vacances et les assurances, ils ont obtenu des avantages supérieurs: une troisième semaine de vacances après quatre ans de service, par exemple.

## Industries Tanguay: un tiers des clauses ont été améliorées

Après cinq mois de lock-out (voir NOUVELLES CSN no 246), les 150 travailleurs des Industries Tanguay de Saint-Prime, situé à 120 kilomètres au nord d'Alma, viennent d'obtenir une convention collective dans laquelle le tiers des clauses ont été améliorées d'une façon ou d'une autre. Parmi les plus importantes de ces améliorations, relevons les suivantes:

- l'employeur ne peut plus octroyer de sous-contrats à l'extérieur si cela a pour effet de mettre des employés à pied;
- jusqu'ici muette sur les changements technologiques, la nouvelle convention prévoit un mécanisme de prévention et d'adaptation aux dits changements;
- de nouvelles dispositions améliorant les mécanismes de santé-sécurité;

- les cadres ne bénéficient plus de la protection de l'ancienneté ni du droit, grâce à elle, de réintégrer l'unité de négociation;

- à la signature du contrat, les syndiqué-e-s ont reçu mille dollars et une augmentation de 7%, à laquelle s'ajoute 4.5% en novembre prochain pour la dernière année de la convention;

- congé mobile supplémentaire; primes majorées; augmentation de la contribution de l'employeur au plan d'assurances, lequel est désormais choisi par le syndicat; temps supplémentaire repris en temps de repos sont également d'autres gains obtenus par ces nouveaux membres de la CSN, antérieurement affiliés à la CSD.

## On en cause...

1976: l'ONU déclare l'apartheid «crime contre l'humanité». Dès lors, les mouvements d'opposition et de boycottage s'organisent à travers le monde. Le but: évidemment, encercler l'Afrique du sud dans un réseau de contraintes et de pressions économiques afin de modifier la balance du pouvoir dans ce pays. Les actions entreprises: sensibilisation internationale, boycottage des produits en provenance d'Afrique du Sud, retrait des investissements de la part des entreprises, etc.

En 1985, le Canada annonce ses propres sanctions contre ce pays. Action mal élaborée, ou permissivité voilée, toujours est-il que des produits se retrouvent malgré tout sur nos marchés.

À l'intérieur du mouvement syndical, une lutte de solidarité s'organise. Et l'implication des travailleurs se manifeste de plusieurs façons. Par exemple: encourager les gens à refuser d'intervenir dans toute activité mettant en cause des produits sud-africains. Concrètement, cela signifie: ne pas décharger une livraison, refuser d'étiquetter des conserves, s'opposer à l'utilisation des denrées alimentaires importées dans les institutions publiques, etc.

Mais un problème de taille peut se poser dans ce genre d'actions: reconnu autonome en vertu du Code civil, l'employeur peut les considérer comme une atteinte

à son autorité et à son «droit de gérance».

Le Code du travail, pour sa part, affirme que:

«Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonnera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production».

Le refus des manutentionnaires de traiter des commandes originaires d'Afrique du Sud peut-il contrevenir à l'article 108?

On peut, quoique prudemment, l'envisager. C'est pourquoi les comités de solidarité et les syndicats canadiens prônent d'inclure dans les conventions collectives des dispositions selon lesquelles:

- l'employeur s'engage à cesser tout échange avec l'Afrique du Sud ainsi que l'utilisation de tout produit sud-africain;
- les employé-e-s ont le droit de suivre leur conscience et de refuser de manutentionner, de produire ou d'utiliser de quelque façon que ce soit les produits en provenance ou à destination de l'Afrique du Sud;
- aucun employeur ne peut discipliner ni pénaliser un employé-e pour avoir exercé ce droit.

Marie-Claude DeSève



Photo Clairmont Bergeron

Une partie de l'équipe de production: Josée Drolet, assistante-réalisatrice; Norman Thibault, réalisateur; Lucien Rainone, assistant-éclairagiste; Gilles Desjardins, assistant-directeur artistique; Michel Lamothe, cameraman; et Sylvain Bernier, électricien-éclairagiste.

### TOURNÉ À LANORAIE

## Un film sur l'organisation d'un restaurant

«Le cinéma oui! Mais plus que le cinéma!» Voilà une phrase qui convient comme un gant à Norman Thibault. Pour ce réalisateur âgé de 29 ans, le cinéma n'est pas uniquement un outil de divertissement, ou d'oubli de la réalité qui nous entoure. Le réalisateur de «Joe», un film sur l'alcoolisme en milieu de travail,



Une des principales comédiennes du film sur l'organisation d'un syndicat dans le milieu de la restauration: Louise Dusault.

et de «Qui veut la vie», un film sur les maladies du travail surnoises, a récemment tourné, dans les locaux du Centre de formation Fernand-Jolicoeur de la CSN à Lanoraie, un film sur l'organisation d'un syndicat dans le milieu de la restauration.

Réalisé avec une équipe de près de 60 personnes (dont 20 comédien-ne-s), ce film raconte les difficultés rencontrées par les employé-e-s d'un restaurant chic situé sur les rives du St-Laurent pour se donner un syndicat. Parmi les «vedettes» du film on retrouve Marcel Sabourin, Louise Dusault, Suzanne Garceau, Pierre Chagnon, et plusieurs autres.

Lancement en avril prochain.



**CTCUQ**

## **Objectifs: réduction des heures, retraite anticipée**

Réduction de la journée de travail de huit heures à sept heures trente, avec pleine compensation, et accès à la retraite anticipée à compter de 61 ans, avec un fonds de pension adéquat: telles sont quelques-unes des principales revendications des 700 chauffeurs d'autobus et pointeurs de la Commission de transport de la Communauté urbaine de Québec (CTCUQ), syndiqués à la FEESP-CSN.

### **L'AMPLITUDE**

L'amélioration du système d'amplitude est également au centre de leurs préoccupations. Ils veulent une réglementation pour raccourcir les journées de disponibilité. Augmenter le nombre de journées de maladie et celui des délégués affectés à la prévention en matière de santé-sécurité au travail comptent aussi parmi les demandes importantes du syndicat dans l'actuelle négociation en vue du renouvellement de la convention collective, échue depuis le 30 juin dernier. Vingt-sept séances de négociation n'ont encore pu conduire à un règlement. C'est pourquoi le syndicat vient de prendre, à 86%, un vote de moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale.

### **LA QUALITÉ DE VIE**

Lucien Desrosiers explique ses propres priorités: «Ça fait 25 ans que je travaille comme chauffeur d'autobus. Entre 60 et 65 ans, ce sont les années les plus dures pour un chauffeur. Si j'ai le moyen de partir avant 65 ans, je vais le faire. Je suis encore en

forme et je veux arriver à la retraite en santé pour réaliser toutes sortes de projets, comme m'occuper de l'organisation de l'Âge d'or et voyager».

Pour Bob English, «ce qui est important, c'est la diminution des heures de travail. Ça va améliorer mon travail ainsi que ma vie sociale et en même temps, ça va faire embaucher de nouveaux chauffeurs».

## **Dernière heure**

Au moment d'aller sous presse, nous apprenons qu'une entente de principe est intervenue entre les parties le 16 mars. L'assemblée générale de ratification de cette entente devait avoir lieu dans la nuit du 21 mars, en même temps que la présente édition est imprimée...



Le vote sur les moyens de pression (pouvant aller jusqu'à la grève générale) chez les chauffeurs et les pointeurs de la CTCUQ: 86% pour.

## **MANIFESTATION** **dimanche le 5 avril à Ottawa**

# **NON AU LIBRE-ÉCHANGE** **NON AUX PLUIES ACIDES**

Rassemblement à 11 heures à Hull (parc Jacques-Cartier)

À l'extérieur de Montréal et de l'Outaouais,  
l'opération transport vers Ottawa est coordonnée par l'UPA.  
Pour avoir les coordonnées et l'heure du départ,  
contacter votre conseil central avant le premier avril.

Pour la région de Montréal, le départ se fait à 8 heures 30,  
au 1650 rue Berri (angle De Maisonneuve): métro Berri-Demontigny.  
Pour obtenir des billets pour le transport, contacter  
Michel Cadorette, au conseil central de Montréal, tél.: (514) 598-2021

**Pour informations générales,**  
**Roger Deslauriers**  
**(514) 598-2401**

Parlons médias, ça presse!

## Le beau voyage de Picotte, une vieille nouvelle

par Jacques Guay



Ainsi donc, le ministre du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche, M. Yvon Picotte, a fait un beau voyage, l'été dernier, à l'île d'Anticosti.

Et plus chanceux que la majorité d'entre nous, il a eu 7 mois pour le payer. Il l'admettra, par ailleurs, 4 587\$ pour 15 personnes, nour-

ries, logées, durant cinq jours et transportées en avion, ce n'est pas cher. À 305,80\$ chacune, c'est quasiment donné. En tout cas, ça lui aurait coûté autrement plus cher au Manoir Richelieu. Sans la rivière à saumon.

Coïncidences, le ministre a remboursé les frais de transport par avion, du gouvernement, le 25 février, peu après que la Presse canadienne eut demandé la liste des passagers au Service aérien gouvernemental. Il a fait de même pour le séjour à l'île, le 6 mars, le lendemain du jour où la Presse canadienne eut téléphoné à la Société des établissements de plein air pour savoir qui avait payé les frais de cette petite excursion. Ouf! Un peu plus et ça sortait dans les journaux avant que M. Picotte n'ait eu le temps de réparer son oubli et de payer ses comptes. Je parie qu'il n'y en a plusieurs qui auraient crié au scandale!

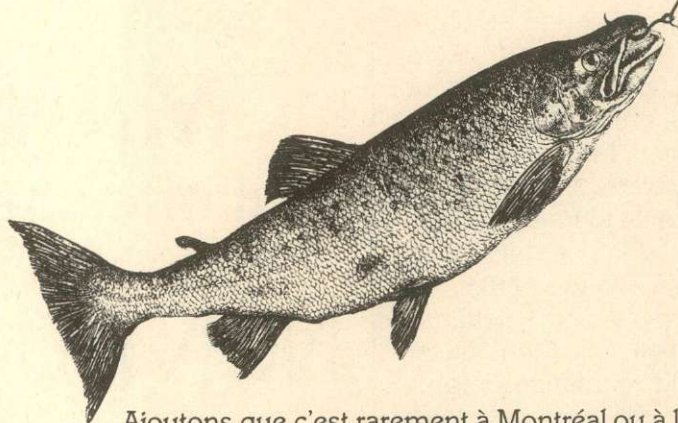
Mais là n'est pas mon propos. Ceux qui regardent encore M. Derome à Radio-Canada ont pu voir le ministre Picotte crier au cuisinier de préparer le repas pour 5 hres parce qu'il devait aller pêcher. Vous êtes-vous demandé qui diable avait tourné cette séquence qui datait, quand même, de l'été dernier? Non, ça ne venait pas de la vidéothèque personnelle du ministre. Tout simplement des archives de Radio-Canada... à Sept-Îles. Parce que ce que vous avez vu au téléjournal, le lundi 9 mars, tout le monde avait pu le voir sur la Côte Nord et en Gaspésie le 7 juillet dernier. Pour la bonne raison qu'un journaliste de la station de Radio-Canada, à Sept-Îles, s'était rendu à l'île d'Anticosti pour interviewer le ministre qui, officiellement, devait venir vérifier les problèmes d'aqueduc de Port-Menier. (Ce qu'il a fait, apparemment, quelques heures avant de reprendre l'avion du gouvernement avec parents et amis).

Surpris de le trouver accompagné d'une telle cour, le journaliste en avait fait une petite nouvelle que seule une autre station de Radio-Canada, celle de Matane, a reprise.

La tête de réseau, à Montréal, n'a pas jugé que c'était intéressant. Quelqu'un a trouvé sans doute normal qu'un ministre utilise ainsi avion et pourvoirie du gouvernement. Il faut noter, également, qu'il ne s'agissait pas

là des insolences de M. Stanké. Le ministre lui aussi trouvait son attitude tout à fait normale, y compris de hurler ainsi ses ordres au pauvre cuisinier. Sans ça, il n'aurait pas agi ainsi devant une caméra.

Parions, par ailleurs, que si en juillet, le téléjournal de Radio-Canada avait diffusé la nouvelle sur le réseau, M. Picotte n'aurait pas bénéficié d'aussi bonnes conditions de paiement...



Ajoutons que c'est rarement à Montréal ou à l'Assemblée nationale que ministres et députés se montrent sous leur vrai jour, mais en régions, loin des «vrais journalistes» habitués de prendre leur dictée officielle.

### En bref

Je ne me souviens pas d'avoir lu la nouvelle ailleurs, je l'ai trouvée en bref, en bref comme la plupart des nouvelles, dans Le Matin du 5 mars. Le directeur de Bâtons de hockey Victoriaville, un dénommé André Doyon, a affirmé que l'usine, qui a passé au feu récemment, sera relancée sans le syndicat des employés. Il aurait ajouté, selon la Presse canadienne, «qu'aucun syndicat ne sera présent à l'intérieur de la nouvelle entreprise». M. Malenfant fait discrètement des petits.



J'ai lu le «nouveau» Devoir et depuis, je me demande: «Quoi de neuf?!» C'est toujours le même quotidien montréalais qui s'essouffle à prendre le même mesquin virage économique-capitaliste que les autres médias. Comme si tous les Québécois vivaient à Montréal et se nourrissaient tous aux mangeoires idéologiques de l'État-Provigo.

LIBRE-ÉCHANGE = PERTE D'EMPLOIS ?

ON SERAIT  
PEUT-ÊTRE MIEUX  
D'ACCÉLÉRER  
LES NÉGOCIATIONS  
SUR LE LIBRE-ÉCHANGE!



SCRITCH  
SCRITCH  
SCRITCH

SCANDALES

SCRITCH  
SCRITCH  
SCRITCH

IRANGATE

GAROTTE

## ÉTATS-UNIS

### Syndicats oui! Patrons non!

Selon des statistiques publiées récemment aux États-Unis, seulement 21,000 travailleurs ont abandonné leur syndicat en 1986, comparativement à 344,000 en 1984 et 377,000 en 1985! Pour l'AFL-CIO, qui regroupe 12 millions de syndiqués, ces données indiquent un changement de tendance qui devrait conduire à un accroissement des adhésions pour l'année en cours. Le nombre d'ouvriers affiliés à un syndicat est de 16,9 millions, soit 17,5% des travailleurs.

Autre donnée réjouissante: la baisse de popularité des employeurs! Selon une enquête de l'Université de Boston, 78% des travailleurs américains ne feraient pas confiance aux patrons.

## QUÉBEC

### La fin de onze ans de tutelle

Le 11 février dernier, le Conseil des ministres levait la tutelle imposée le 22 mai 1975 à la section 144 de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, jadis dirigée par le controversé André «Dédé» Desjardins. Le syndicat, qui regroupe aujourd'hui 5,500 membres au Québec, avait perdu toute autonomie suite à une recommandation de la Commission Cliche. La levée de la tutelle, qui devait à l'origine durer trois ans, s'explique, selon Me Yves Ferland, par «un retour de la vie démocratique au sein du syndicat». Mais selon le président de la tutelle, si la violence revenait au 144, «il faudrait alors opter pour la décertification».

## TIERS MONDE

### La dette, les femmes et les enfants

La dette du tiers-Monde, selon la Banque mondiale, atteignait en 1986 la somme de 1,045 milliards de dollars. Le chiffre prend toute sa signification quand on examine les énormes problèmes sociaux auxquels sont confrontés ces pays. Chaque année, comme le révèle l'Organisation mondiale de la santé (OMS), 500,000 femmes meurent de complications de la grossesse ou de l'accouchement dans ces régions du monde, contre 6,000 dans les pays riches. Et il y aurait 200 millions d'enfants de moins de 15 ans qui seraient intégrés dans les pires secteurs de la vie professionnelle: mines, usines d'explosifs, champs infestés de pesticides, etc. (chiffres du BIT).

## YOUGOSLAVIE

### Des grèves contre les contrôles

Depuis le 10 mars, des grèves secouent la Yougoslavie. Le mouvement de protestation a été déclenché par l'adoption, le 27 février, d'une nouvelle politique gouvernementale qui gèle partiellement les salaires, quand elle ne les réduit pas, et qui lie désormais toute hausse de rémunération à la productivité des salariés. L'objectif? Juguler une inflation galopante qui atteint presque 100%. Les syndicats protestent parce que parallèlement à ces mesures restrictives, on assiste à une augmentation considérable des prix des denrées alimentaires de base.

## R.F.A.

### La victoire d'une «Tête de Turc»

Suite à la parution du livre explosif du journaliste allemand Günter Wallraff dénonçant les conditions de travail inhumaines imposées aux travailleurs immigrants, le géant ouest allemand de la sidérurgie, Thyssen, a rompu le 27 février ses contrats avec dix-huit agences de travail intérimaire. Le best-seller «Tête de Turc» (voir «Nouvelles CSN no 244») a eu de l'effet!

## U.R.S.S.

### Le congrès des 140 millions

Du 24 au 28 février avait lieu à Moscou le congrès des syndicats de l'URSS. Les délégués représentant 140 millions de membres ont réélu M. Stepan Chalaev à la présidence du conseil central des syndicats soviétiques et adopté une résolution prônant l'indépendance de l'action syndicale pour «défendre les droits légitimes des travailleurs». La question du rétablissement du droit de grève n'a pas été abordée.



Une des nombreuses scènes de manifestation qui ont secoué la ville de Reinosa en Espagne.

## ESPAGNE

### Le nord en fusion

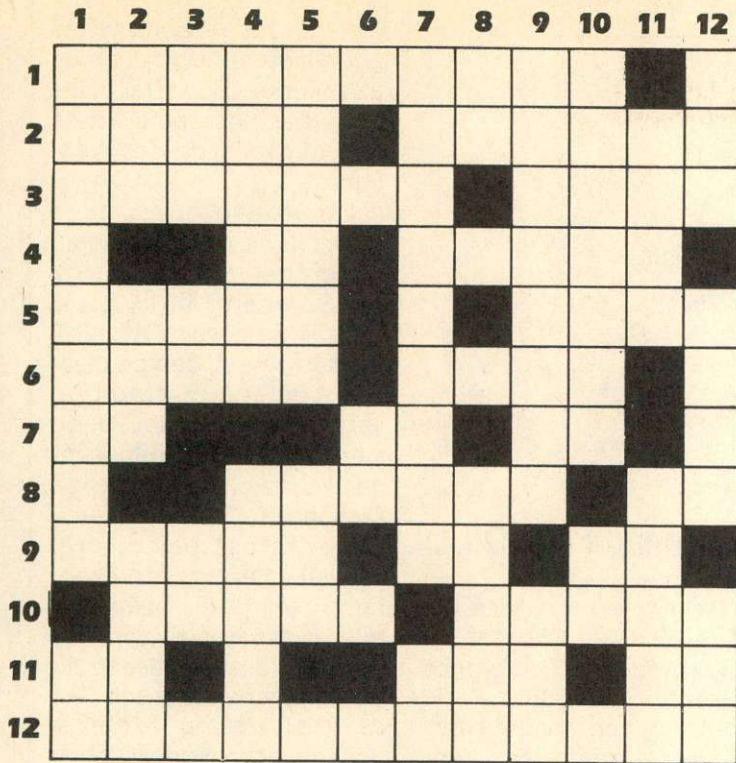
Ça bouge en Espagne! Le 5 mars, 8,000 mineurs des Asturies, la région minière du nord de l'Espagne, bloquaient la circulation dans le centre de Madrid pour protester contre un plan de réduction des effectifs. Quelque 2,000 postes seraient menacés. Le 12 mars, à Reinosa, toujours dans le nord du pays, de graves affrontements entre policiers et syndiqués faisant une soixantaine de blessés, marquaient la volonté nette des travailleurs de s'opposer à la sup-

pression d'emplois aux aciéries locales. Le même jour, des manifestations avaient lieu dans une quarantaine d'autres villes pour protester contre le plan d'austérité du gouvernement.

Cette détérioration marquée qui n'épargne aucun secteur de l'économie est provoquée par la modernisation de l'outil industriel. À la différence des autres pays européens, l'industrie espagnole ne s'est pas restructurée lors du choc pétrolier de 1973. Le gouvernement s'occupait alors d'assurer une transition politique après la mort de Franco.

Luc Gosselin

# Quiz



## HORIZONTAL

- Elles peuvent rendre l'air irrespirable et dangereux.
- Père de ma cousine. - Action de limer.
- Petite fenêtre dans le toit d'une maison. - Petite île.
- Mesure itinéraire chinoise. - Couvrir de panure.
- Selon le proverbe, c'est ce qui fait la force. - Table où le boucher débite la viande.
- Stimule. - Prénom féminin.
- Négation. - Préposition. - Symbole chimique du caesium.
- Décapitée. - Bien-être social (populaire).
- Quand on est dans un milieu de travail propre et sécuritaire, on a plus de chances de garder sa... - Saint. - Infinitif.
- Dont la taille est anormalement grande. - Au travail, quand un danger menace notre santé ou notre sécurité, on peut exercer le droit de...
- Métal précieux. - De bonne heure. - Deux en chiffres romains.
- Micro-organismes qui polluent un lieu de travail.

## VERTICAL

- Agents agresseurs dans l'environnement et les lieux de travail. - Du dialecte provençal.
- Organisation des nations unies. - Dans la rose des vents. - Préfixe utilisé dans l'industrie agricole.
- Ancien sigle de l'UPA. - Deux en chiffres romains. - Négation.
- Descente en zigzag en ski. - Du verbe être.
- Fait apprendre à quelqu'un, en répétant inlassablement. Dix (anglais).
- Double voyelle.
- Mammiphères portant la trompe. - Symbole du titane.
- Du verbe rire. - Matière fécale.
- Quand elle est grise, elle manoeuvre dans l'ombre des gens au pouvoir. - Lettre grecque.
- Ensemble des choses sales, souillées, mal tenues. - Coni-fère.
- Administra. - S'il y en a trop, ça rend sourd.
- Adjectif démonstratif. - Relatives à la santé et à la sécurité au travail, et portant les numéros 17 et 42. - Situé.

### Solution page 14

1- Vous êtes enceinte et votre médecin vous conseille d'arrêter de travailler. Avez-vous droit au retrait préventif?

- OUI   
 NON   
 ÇA DÉPEND

2- Votre médecin ne peut vous émettre un certificat de retrait préventif tant que le Département de santé communautaire (DSC) n'a pas fait enquête sur vos conditions de travail.

- VRAI   
 FAUX

3- Vous pouvez quitter le travail dès que vous avez obtenu un certificat de retrait préventif.

- VRAI   
 FAUX

4- Vous avez obtenu un certificat de retrait préventif, et votre employeur vous réaffecte à des tâches moins lourdes. Pouvez-vous refuser?

- OUI   
 NON   
 ÇA DÉPEND

5- Votre employeur refuse de vous réaffecter à d'autres tâches, même si vous avez obtenu un certificat de retrait préventif. En ce cas, vous rentrez chez vous et vous recevez 90% de votre salaire net jusqu'à votre accouchement.

- VRAI   
 FAUX

## Réponses

1- FAUX. La loi 17 ne prévoit pas le retrait automatique dès que vous êtes enceinte. Il faut d'abord que vous obteniez un certificat de retrait préventif établissant que vos conditions de travail représentent un danger pour le développement de votre enfant ou pour votre propre santé.

2- FAUX. Il est vrai que votre médecin doit obligatoirement consulter le DSC avant d'émettre un certificat de retrait préventif. Cependant, le DSC ne visite pas nécessairement votre lieu de travail avant de donner son avis au médecin. Il arrive qu'il se base sur la connaissance qu'il possède de conditions de travail semblables aux vôtres dans d'autres établissements. De plus, votre médecin n'est pas tenu de suivre l'avis du DSC. C'est lui qui juge en dernier ressort s'il y a lieu de vous émettre un certificat de retrait préventif.

3- FAUX. Il faut d'abord présenter votre certificat de retrait à votre employeur, et lui demander de vous réaffecter à d'autres tâches. Cette démarche est un prérequis à une éventuelle indemnisation pour retrait préventif.

4- ÇA DÉPEND. Vous pouvez refuser dans trois situations :  
 - si les nouvelles tâches comportent elles aussi des dangers pour votre santé ou celle de votre enfant;  
 - si vous n'êtes pas raisonnablement en mesure de les accomplir;  
 - si cela va à l'encontre de la convention collective.  
 Mais si vous refusez, mettez toutes les chances de votre côté et consultez votre syndicat sur la façon de procéder.

5- VRAI. À une nuance près : les cinq premiers jours sont payés au complet exactement comme si vous étiez au travail. Ensuite à 90%. Mais il faut vous assurer que votre employeur a bien envoyé votre réclamation à la CSST.



Pete Seegers, le père du folk song en compagnie de Phil Ochs.

## Ochs

Deux compagnies de disques, Carthage et Rhino, ont récemment réédité deux microsillons du défunt Phil Ochs: «**All the news that's fit to sing**» et «**A toast to those who are gone**».

Au début des années '60, **Phil Ochs**, plutôt que d'entreprendre une carrière de journaliste, a pris sa plume et sa guitare pour se lancer dans le folk song. Cet artiste qui, il faut le dire, a joué dans l'ombre de **Bob Dylan**, fut, jusqu'à son suicide, l'un des principaux chroniqueurs des événements socio-politiques qui ont agité les États-Unis entre 1960 et 1976. Avec un humour vitriolique et parfois de la tendresse, Ochs fut un très grand démocrate. En spectacle, il a dénoncé la guerre au Vietnam et l'invasion de Santo-Domingo par les «marines» américains. Il a chanté en faveur des droits civiques, pour l'égalité entre noirs et blancs. Il a commenté l'assassinat de J.F. Kennedy. Le grand poète Chilien, **Victor Jara**, assassiné par les hordes de Pinochet, était un ami personnel de Ochs. Phil Ochs était politiquement plus articulé que Bob Dylan. Il s'est intéressé à l'économie socialiste. Son ouverture sur le

monde l'a d'ailleurs amené à se rendre au Chili, au Mozambique (Zimbabwe), et en Australie.

Sur «**All the news that's fit to sing**», on retrouve un des classiques de Ochs: «**Power and the Glory**», ainsi qu'une version du poème d'Edgard Allan Poe, «**The Bells**».

En un mot, Phil Ochs revendiquait un meilleur monde pour les êtres humains. C'est un artiste à connaître sans faute.

«**All the news...**» est disponible sur étiquette Carthage, P.O. Box 667, Rocky Hill, NJ 08553 (800-367-8699)

## London

Il y a de ces livres qui contiennent des vérités. «**Le talon de fer**» de **Jack London** est un de ceux là! Écrit il y a près de 80 ans, ce roman est rempli de situations que vivent encore quotidiennement les travailleurs et les travailleuses. Qu'il s'agisse de l'origine des accidents de travail, qu'il s'agisse d'une grève des chauffeurs de tramway, qu'il s'agisse de la façon de fonctionner de la presse commerciale, tout, ou presque, y passe.

Il faut dire que le héros de London, **Ernest**, fait fièche de tout bois contre la bourgeoisie, ses idéologues, et ses propagandistes. Il porte dans leurs salons de thé, sous leurs nez, un débat sur les changements importants qui sont à venir dans la société. Ernest est convaincu que les travailleurs et les travailleuses peuvent diriger le monde avec justice et équité. Il oeuvre à la révolution socialiste!

Publié pour la première fois en février 1908, ce roman de 432 pages est écrit dans une langue précise, belle, et accessible. À lire sans faute.

**Michel Crête**

L'Organisation internationale du travail :



## Le Canada et l'O.I.T.

Depuis le milieu des années 1920, la CSN est représentée à la Conférence internationale du travail. Cette réunion annuelle des gouvernements, des employeurs et des représentants des travailleurs constitue la principale activité de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.), dont la création remonte au Traité de Versailles en 1919. Le Canada participe aux travaux de l'O.I.T. depuis cette date.

Les activités de l'O.I.T. sont fort peu connues dans les milieux syndicaux, mises à part les personnes qui ont participé aux conférences annuelles. Pourtant, elles méritent mieux, et c'est ce que souhaite John Mainwaring, chargé des activités internationales au ministère du Travail fédéral entre 1964 et 1980, qui vient de publier un livre intitulé «L'Organisation internationale du travail: un point de vue canadien».

Le volume examine les activités de l'O.I.T. depuis ses premiers jours. Au départ, les promoteurs de l'O.I.T. souhaitaient mettre en place une législation ouvrière internationale par le moyen de conventions internationales. Cela ne s'est pas entièrement réalisé parce que nombre de conventions ne sont pas ratifiées par les pays membres, et le palmarès canadien à ce chapitre n'est guère reluisant. L'auteur explique le point de vue canadien selon lequel le

partage des responsabilités en matière de législation du travail entre le fédéral et les provinces pose problème à la ratification des conventions.

On trouve aussi dans cette étude d'intéressantes remarques sur le peu de soutien offert à l'O.I.T. par la centrale américaine AFL-CIO, de Gompers à George Meany. Fidèle à sa tradition «affairiste», l'AFL-CIO ne supportera jamais le concept de législation à la base de l'action de l'O.I.T. Les Canadiens seront par contre, surtout chez les représentants syndicaux, beaucoup mieux disposés et apporteront une aide précieuse au développement des activités de l'O.I.T. L'auteur fait aussi une intéressante description des activités de l'O.I.T. alors que son siège social était situé à l'Université McGill de Montréal.

À plusieurs endroits, fort de son expérience d'ex-président du conseil d'administration de l'organisation (en 1972-73), Mainwaring décrit de façon avertie les principaux problèmes de l'O.I.T., ses structures, le statut des «employeurs» provenant des pays socialistes, la politisation des débats et l'influence des grandes puissances. Finalement, l'auteur insiste pour que le Canada assure l'OIT de son support dans ses efforts pour réduire la pauvreté et pour favoriser la hausse des normes de travail à l'étranger. Un exemple de cette action: la participation active de tous les délégués canadiens dans la promotion d'une convention internationale régissant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante.

En somme, un livre utile pour tout syndicaliste préoccupé des dimensions internationales du monde du travail. Disponible au Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnement et services Canada, Ottawa K1A 0S9, au prix de \$9.95.

**Claude Rioux**

# LA TÊTE EN BAS

## La tête à Ottawa

Il s'est passé de bien curieuses choses au congrès du NPD à Montréal, milieu de mars. Selon plusieurs manchettes, ce parti aurait finalement dit oui au Québec. Bonne nouvelle, se dira-t-on, car cela tardait.

Mais quand on va au-delà de l'emballement un peu suspect des médias pour voir de près de quoi il en retourne, qu'est-ce qu'on découvre réellement?

Pour la troisième fois, en 1971, en 1977 et cette année, ce parti fédéral a nié au Québec son droit à l'autodétermination. Il a aussi refusé au Québec le pouvoir exclusif de légiférer en matières linguistiques. Cela va moins loin que les positions constitutionnelles du parti libéral de Robert Bourassa. Cela est en-deçà des conclusions de la Commission Laurendeau-Dunton, il y a déjà vingt ans. Cela est inférieur à ce que l'article 133 de l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique accordait au Québec, avant qu'une nouvelle constitution, dont ne veut pas le Québec mais que le NPD a contribué à faire adopter, ne le remplace.

Il faut se consoler en se disant qu'au moins, aux yeux du NPD, le Québec est une province unique. On peut cependant s'interroger sur le temps que pourra tenir en Cour suprême une position appuyée sur un concept aussi flou.

On a beaucoup insisté, dans certains milieux, sur l'absence de la CSN à ce congrès. On en a même fait des «nouvelles». Ce n'était pourtant pas nouveau. Ce qui l'aurait été, c'est que la CSN, pour la première fois depuis 1921, participe officiellement à un congrès d'un parti politique. À regarder ainsi les choses la tête en bas, les observateurs finissent pas les voir à l'envers...

## La tête du juge

En février 1974, le juge G. Montgomery, de la Cour supérieure, émettait une injonction interdisant aux travailleurs de la Canadian Gypsum de Joliette de pénétrer à l'intérieur d'un périmètre de 1000 pieds autour de l'usine.

Le jugement était rédigé en anglais. Du début à la fin. Mais c'était avant la loi 22; c'était avant la loi 101.

Récemment, à Montréal, un citoyen francophone recevait un jugement rédigé dans la seule langue anglaise. Se plaignant auprès du juge en chef Allan B. Gold, ce dernier donnait raison au juge Hannan. Cela, paraît-il, aurait constitué un déni de justice que d'empêcher le juge en question de rédiger son jugement dans sa langue à lui... Ah bon! On imagine la tête du citoyen français recevant un jugement en langue italienne, d'un citoyen américain recevant un jugement en langue espagnole, d'un citoyen anglais recevant un jugement en langue française.

Mais ici, ça se fait. Dans un pays qui fonctionne la tête en bas, il importe davantage que ce soit le juge qui obtienne justice que le justiciable...

## La tête de M. Dufour

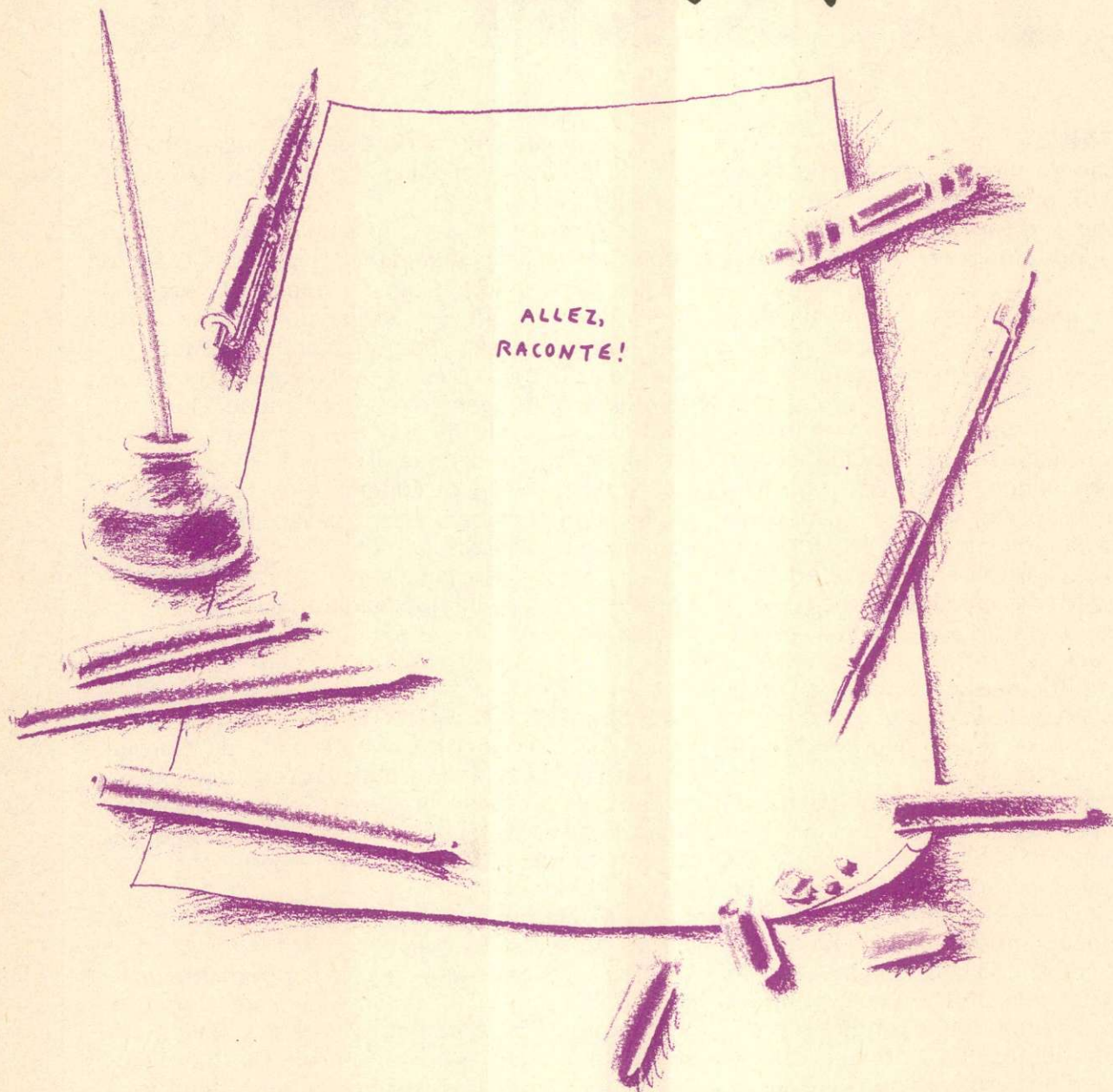
M. Ghislain Dufour, président du Conseil du patronat du Québec, publiait récemment un texte dans les journaux. Il disait répliquer à Marcel Pepin (voir NOUVELLES CSN no 253) au sujet du boycottage des établissements appartenant à M. Raymond Malenfant.

M. Dufour ne répliquait pas. Il répétait, comme à l'habitude. La même cassette. Une cassette qui, dans ce cas précis, est mal programmée. Il parle d'une grève au Manoir Richelieu, alors que quiconque a suivi d'un peu près cette situation sait qu'il n'y a pas de grève à cet endroit. Des travailleuses et des travailleurs se sont fait voler leurs emplois. C'est cela, la réalité.

Où le «patron des patrons» avait-il la tête, lui qui pose constamment au grand spécialiste, qui intervient quotidiennement pour donner «l'heure patronale», qui affirme – vieille habitude référendaire – dans le Journal de Montréal et le Journal de Québec que son NON est québécois? La tête, il semble que M. Dufour ne l'ait pas en bas. Ni ailleurs. De fait, on la cherche encore...

Michel Rioux

# SI LE TRAVAIL M'ÉTAIT CONTÉ... AUTREMENT



RASSEMBLEMENT '87 DES FEMMES DE LA CSN

SAMEDI 4 AVRIL · 9H00  
PALAIS DES CONGRÈS · MONTRÉAL



CSN

## LES ATELIERS

- Être mère et en emploi, faut-il choisir ou subir?
- On n'a pu de cœur! On commence à compter!
- Nos emplois... vers l'an 2000
- Main-d'œuvre féminine à bon marché
- La santé-sécurité au féminin
- Travailleuses, bénévoles, usagères: alliance ou conflit?
- Des programmes d'accès à l'égalité: pourquoi?
- Solidarité... sans frontière?
- Emploi de guerre ou emploi de paix?
- Aimer notre travail, est-ce possible?