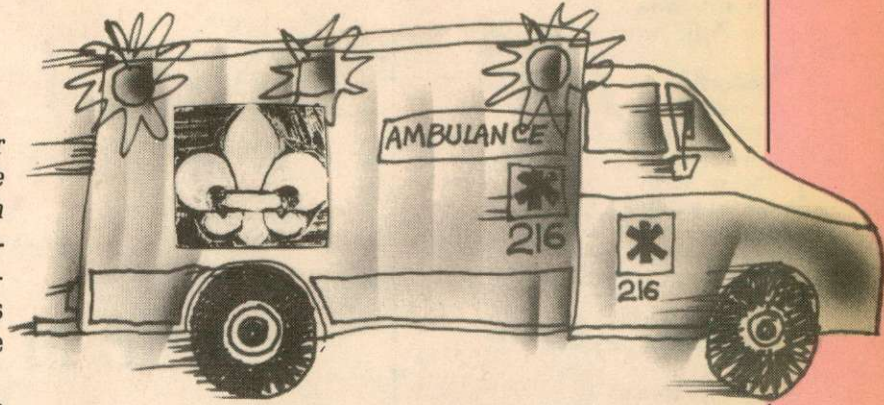


La dernière «chaîne de montage»

«Seule l'intégration du personnel ambulancier à l'intérieur d'un véritable système pris en charge par l'État permettrait de mettre un terme aux conflits d'intérêts qui existent entre la majorité des propriétaires d'ambulances qui sont aussi propriétaires de salons funéraires», écrivent notamment les syndicats d'ambulanciers affiliés à la CSN dans un mémoire remis au ministère de la Santé et des Services sociaux la semaine dernière.

Et ils donnent l'exemple de cette véritable «chaîne de montage de la mort» que certains propriétaires exploitent: de l'ambulance jusqu'au cimetière, en passant par le corbillard, le cercueil, le salon funéraire, le fleuriste et le crématorium, vous



faites affaire avec le même homme! Un bel exemple «d'intégration à la verticale» de l'entreprise privée pour une personne à l'horizontale!...

Page 8

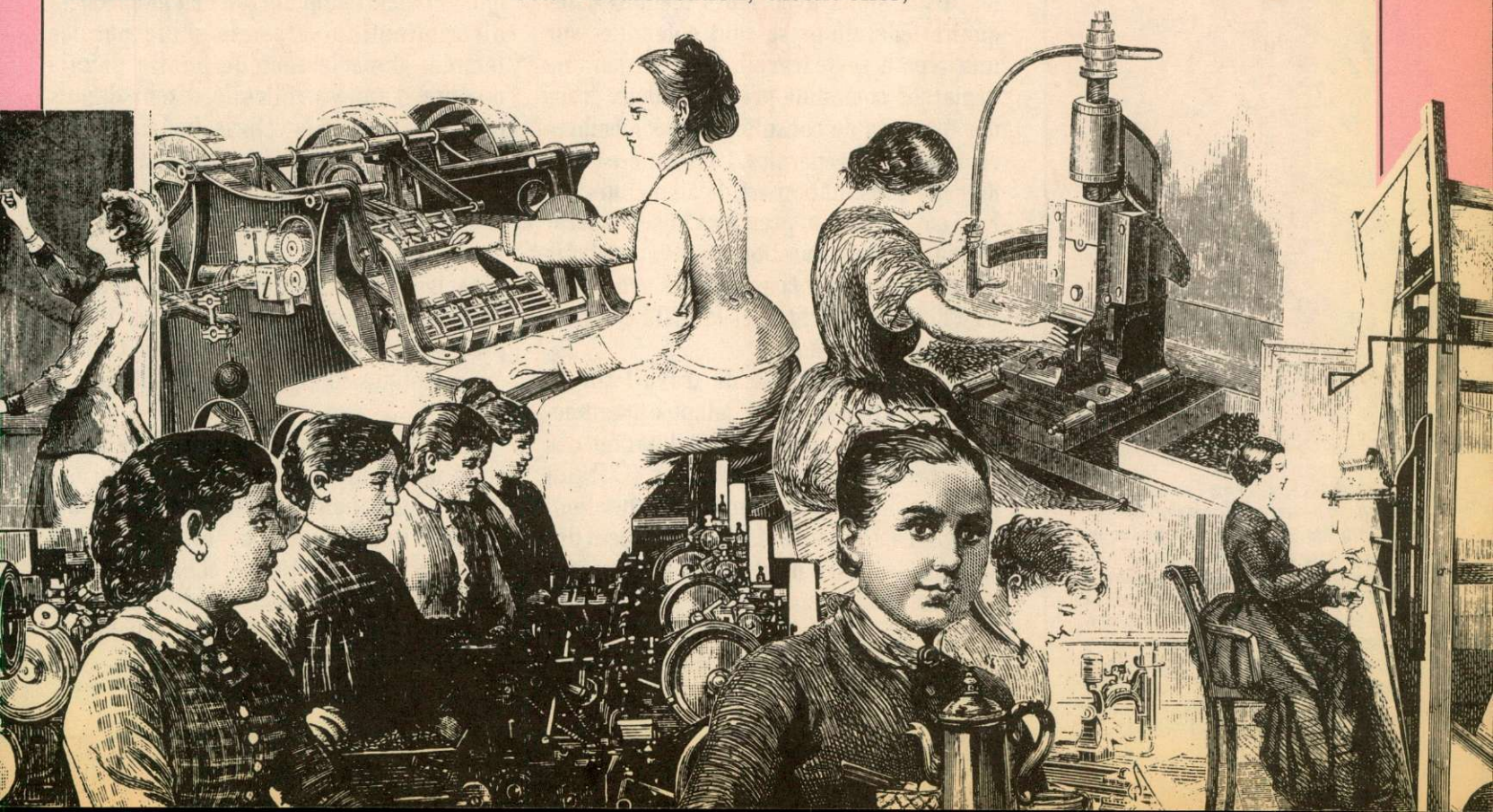
Un regard neuf sur le travail des femmes

Elles exécutent, souvent dans l'ombre, des dizaines de tâches pour lesquelles elles ne sont pas véritablement rémunérées. Ce sont \$356 millions de dollars qui, chaque année, échappent ainsi à 140,600 d'entre elles, soit 5,1% de la masse salariale.

«Revaloriser le travail des femmes», c'est donc l'objectif poursuivi par les quatre fédérations CSN qui regroupent des membres dans le secteur public, lors de la négociation prochaine d'une nouvelle structure salariale avec le gouvernement. Cette revalorisation, disent-elles,

passera d'abord et avant tout par le chèque de paye. Le principe? «**À travail équivalent, salaire égal**». Principe qui, en effet, risque d'opérer une petite révolution dans le monde du travail, y compris dans le secteur privé.

Page 2



Coordination

Jean-Pierre Paré (514-598-2159)

RédactionJean-Anne Bouchard
Michel Crête
Henri Jalbert
Thérèse Jean
Diane Lapointe
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Michel Riouxet la collaboration
de nombreuses personnes**Photographes**Alain Chagnon
Robert Fréchette
Jean-François Leblanc
Guy Ouellet
Hélène Rochon (Québec)**Conception graphique**

Jean Gladu

Montage

Mychèle Arbour

Caricaturiste

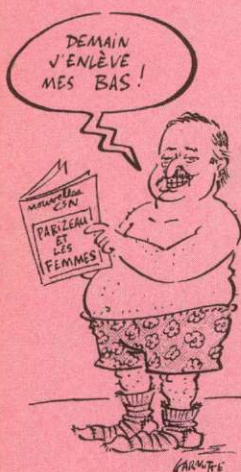
Garnotte

Composition

Tricycle compo

Impression

Métropole Litho

Distributionl'équipe de distribution CSN
(514-598-2233)LE STRIP-TEASE MÉDIATIQUE
CONTINUE :

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.

Pour corriger les discriminations envers les femmes

5.1%

de la masse salariale

Dossier de Jean-Ann Bouchard et Jean-Pierre Paré

Dès janvier dernier, les quatre fédérations du secteur public de la CSN, la FPPSCQ, la FEESP, la FNEEQ et la FAS, donnaient suite à l'entente conclue avec le gouvernement en 1986 à la table commune des négociations à l'effet d'étudier la relativité des salaires, particulièrement ceux "des emplois à prédominance féminine", et de négocier, six mois avant l'échéance des conventions collectives, des rajustements de salaire pour corriger les discriminations salariales envers les femmes. Pour entamer les discussions avec leurs membres, les quatre fédérations se sont entendues sur une hypothèse de travail, ainsi que sur une démarche commune prévoyant deux grandes tournées de consultation des membres en assemblées générales. La première étape de cette consultation est déjà en cours. La FAS a déjà tenu un premier Conseil fédéral spécial sur cette question et prévoit en tenir un autre avant de consulter ses syndicats. La FEESP, la FPPSCQ et la FNEEQ feront de même en février.

L'hypothèse de travail sur la restructuration salariale, adoptée unanimement par le Comité de coordination des négociations du secteur public (CCNSP) pour les fins d'une première consultation, équivaut à une demande de rajustement des salaires des titres d'emplois à forte prédominance féminine de l'ordre de 5.1%, soit 356 millions de dollars sur une masse salariale de 7 milliards pour les deux

réseaux concernés: santé et services sociaux, et éducation. Les analyses et études effectuées depuis un an par la CSN, à partir des chiffres mêmes du Conseil du Trésor, révèlent que 140,600 personnes, soit 58% du total des effectifs des deux réseaux, subiraient actuellement une telle discrimination salariale. De ce nombre, 114,000 (81%) sont des femmes.

Certes, si certains pensent que le coût de la correction des discriminations est élevé, le montant de la demande ne fait que refléter l'ampleur et l'étendue de la discrimination salariale subie par les femmes dans le secteur public depuis nombre d'années. Elles le disent depuis plusieurs années: la valorisation du travail des femmes passe par la valorisation des salaires qui y sont rattachés. Comme le dit le slogan des femmes de la CSN pour le 8 mars: "L'Égalité, ça vaut son prix". De plus, consciente de l'ampleur de la demande, l'hypothèse de travail prévoit, sans encore proposer de formule précise, un certain étalement possible pour sa réalisation.

Enfin, pour dissiper toute ambiguïté, il est important de préciser qu'il s'agit d'une négociation séparée, c'est-à-dire, une négociation distincte de la négociation normale des conventions collectives. Elle vise un objectif précis: l'abolition des discriminations salariales et la revalorisation du travail des femmes.

Un regard neuf sur le travail des femmes

À partir du principe «à travail équivalent, salaire égal», le Comité de coordination des négociations du secteur public de la CSN (CCNSP) propose un redressement des salaires des titres d'emploi à prédominance féminine dans le secteur public, en fonction de quatre critères d'évaluation: les qualifications, les conditions de travail, les aptitudes et exigences ainsi que les responsabilités. En somme, la CSN et ses quatre fédérations proposent de porter «un regard neuf sur le travail des femmes».

Quelques exemples

Dans l'hypothèse de travail soumise aux instances, la CSN constate d'entrée de jeu que les emplois à forte prédominance féminine sont sous-évalués en regard d'emplois équivalents majoritairement masculins. Ainsi, les secrétaires (99,7% de femmes) gagnent moins que les magasiniers classe 1 (96,7% d'hommes); les infirmières (avec DEC, 93,5% de femmes) gagnent moins que les techniciens en informatique (70% d'hommes); les aides familiales (92,9% de femmes) gagnent moins que les brancardiers (86,3% d'hommes) et les préposés aux animaux (62,5% masculin) pour des tâches différen-

tes, parfois même plus complexes et exigeantes. Près de 200 titres d'emplois sur les 330 existant dans le secteur public ont été révisés, réévalués à partir de cette nouvelle grille d'analyse des tâches.

Les employées de bureau

L'hypothèse de travail sur la restructuration salariale fait ressortir que la catégorie des employées de bureau est l'une des catégories les plus discriminées. Plusieurs caractéristiques des emplois de bureau, telles les responsabilités de coordination et de planification du travail, les aptitudes à travailler sous pression, avec le public, à



▷ effectuer une grande quantité de tâches diverses en même temps tout en gardant le contrôle de la situation, la polyvalence ainsi que les exigences à l'embauche, entre autres la connaissance du français, de la dactylographie et des techniques de secrétariat, ne sont pas reconnues monétairement.

Par exemple: les secrétaires du réseau de l'éducation gagnent actuellement un taux horaire de \$9.82 au premier échelon et de \$11,69 au dernier, en comparaison avec les magasiniers classe 1 qui gagnent présentement \$10.72 de l'heure au premier échelon et \$13.03 au dernier. L'hypothèse de restructuration salariale à l'étude ferait passer les taux horaires minimum et maximum des secrétaires et des magasiniers respectivement à \$11.33 et \$13.37. Ainsi, les secrétaires bénéficieraient d'un ajustement moyen de 15% et les magasiniers de 4%.

Les auxiliaires familiales

Il en est de même pour les auxiliaires familiales (un titre d'emploi à 93% féminin) dont le travail est sous-évalué en regard des tâches effectuées, comparées à celles des brancardiers ou des préposés aux animaux situés dans le même groupe d'emploi. En tenant compte des critères expliqués plus haut, on constate que les tâches des auxiliaires familiales comportent des responsabilités auprès des personnes âgées lors des visites à domicile, qu'elles font aussi de la rééducation, etc. La CSN, dans son hypothèse de travail, reclasse donc les auxiliaires familiales à un niveau de salaire plus élevé, soit un redressement moyen de 14%.

Les infirmières

En ce qui concerne les infirmières, la preuve n'est plus à faire que leurs tâches sont complexes et comportent de grandes responsabilités auprès des bénéficiaires. L'hypothèse de travail distingue les infirmières dont le poste exige une formation universitaire de premier cycle et celles dont le poste exige un diplôme d'études collégiales. Elle propose, pour le premier groupe, la création d'un nouveau titre d'emploi, celui de conseillère en santé, et que leur salaire soit ajusté à celui de la catégorie des professionnels (travailleurs sociaux, criminologues, etc). Pour le deuxième groupe, celui des infirmières possédant un DEC, l'hypothèse salariale suppose un relèvement moyen de leur échelle de salaire de 11,7%. Ce qui porterait leur salaire hebdomadaire au taux maximum payé aux techniciens en informatique.

Une petite révolution dans le monde du travail

Ailleurs au Canada

Au Canada, les femmes gagnent moins de 60% du salaire des hommes pour des emplois équivalents. Au Québec, dans le secteur public, les femmes sont encore sous payées en regard d'emplois équivalents occupés par des hommes: elles gagnent environ 87% du salaire de leurs confrères.

Manitoba et Ontario

La CSN est la première et la seule centrale syndicale québécoise à entreprendre une telle démarche de négociation, les autres organisations syndicales ayant conclu des ententes différentes avec le gouvernement en 1986. Par contre, au Manitoba et en Ontario, par exemple, les gouvernements, par voie de législation, ont entrepris la correction des discriminations salariales. Contrairement au Québec, les lois manitobaines et ontariennes font obligation aux employeurs (du secteur

privé comme du secteur public), dans un calendrier établi, d'analyser leurs structures de salaire et de démontrer qu'elles ne sont pas discriminatoires. Les employeurs du secteur public seront les premiers à devoir se soumettre à ces législations. Alors qu'au Québec, la loi stipule que le fardeau de la preuve repose sur la femme qui peut porter plainte à la Commission des droits de la personne, si elle juge qu'elle est discriminée.

Rappelons qu'en janvier dernier, des centaines de femmes syndiquées de la CSN dans des commissions scolaires, des hôpitaux, des CLSC, appuyées par leur syndicat et leur fédération, déposaient des plaintes devant la Commission pour discrimination salariale basée sur le sexe.

Si l'on compare les législations du Québec à celles de ces deux autres provinces, on imagine mal comment une femme seule, non syndiquée, pourrait arriver ici



à trouver les moyens de mener une enquête pour prouver qu'elle subit une discrimination au plan salarial. Seules les femmes syndiquées ou organisées peuvent le faire.

Comme le \$100 minimum

En ouvrant le dossier de la négociation de la parité salariale des femmes, les syndicats du secteur public de la CSN, composés aux deux tiers de femmes, ouvrent un débat qui risque de prendre l'allure d'une petite révolution dans le monde du travail. Comme les congés de maternité, la revendication du \$100 par semaine minimum pour tout le monde en 1972, celle d'un salaire égal pour un emploi identique en 1979, la présente revendication, «un salaire égal pour un travail équivalent», pose non seulement un défi de négociation de taille mais soulève en même temps un débat social: l'égalité salariale pour toutes les femmes sur le marché du travail.

Réseau de la santé et des services sociaux

Exemples

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminité	Salaire min.	Salaire max.
Professionnel-le-s	4 681	2 641	7 322	63,9%	13,13\$(1)	25,73\$
Infirmier-ère-s	25 546	1 756	27 302	93,6%	12,63\$	17,25\$
Technicien-ne-s	11 821	5 026	16 847	70,1%	9,77\$	19,42\$
Personnel de métier	6	2 478	2 484	0,2%	10,42\$	15,52\$
Personnel de service	12 388	11 529	23 917	51,8%	10,42\$	15,65\$
Ass. -technicien-ne-s	5 277	1 924	7 201	73,3%	9,73\$	12,93\$
Soins auxiliaires	22 134	8 805	30 939	71,5%	9,73\$	15,26\$
Personnel de bureau	16 804	1 775	18 579	90,4%	9,73\$	15,26\$
Total	98 657	35 934	134 591	73,3%		

Réseau de l'éducation

Exemples

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminité	Salaire min.	Salaire max.
Professionnel-le-s	1 635	2 951	4 586	35,7%	13,13\$(1)	25,51\$
Enseignant-e-s	44 273	32 010	76 283	58,0%	11,80\$(1)	25,24\$(2)
Technicien-ne-s	1 532	1 789	3 321	46,1%	11,13\$	20,10\$
Personnel de métier	4	1 591	1 595	0,3%	10,42\$	15,52\$
Personnel de service	864	5 723	6 587	13,1%	10,42\$	13,46\$
Para-technique	1 098	785	1 883	58,3%	9,85\$	13,87\$
Personnel de bureau	9 454	1 412	10 866	87,0%	9,73\$	17,36\$
Total	58 860	46 261	105 121	56,0%		





Monique Simard,
vice-présidente de la CSN.

Les répercussions sociales

«Comme le \$100 minimum en 1972»

Monique Simard, première vice-présidente de la CSN et responsable politique des négociations du secteur public, estime qu'il s'agit là d'une négociation majeure parce qu'elle aura des répercussions sur d'autres femmes qui travaillent dans le secteur privé.

« Cette négociation sur l'équité salariale des femmes dans le secteur public est séparée et se veut très distincte de la négociation normale des conventions collectives. Il est important, dès à présent, de ne pas confondre les deux négociations. La négociation sur la restructuration salariale que nous entreprendrons vers la fin de mai vise

essentiellement un objectif: revaloriser le travail des femmes en abolissant les discriminations salariales.

« En ce qui a trait à la négociation traditionnelle des salaires, lors du renouvellement des conventions collectives, je pense que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs ont droit à des augmentations de salaires. Ce n'est pas parce qu'un groupe n'est pas discriminé qu'il n'a pas droit à une augmentation de salaire. C'est pourquoi il est préférable de séparer les deux opérations, les deux visant des objectifs différents.

« Le coût de la demande peut en faire sursauter plusieurs mais il démontre tout simplement l'ampleur et l'étendue de la discrimination que subissent les femmes du secteur public. On peut seulement s'imaginer ailleurs, dans le secteur privé, ce que pourrait être le coût global de telles corrections quand on sait que les femmes y gagnent 60% du salaire des hommes. Une chose est certaine: cette négociation aura de grandes répercussions sur l'ensemble de la société, autant que la négociation des congés de maternité, du \$100 minimum par semaine pour tout le monde en 1972. En tous les cas, le gouvernement qui se vote des lois pour empêcher la discrimination salariale, devra comme employeur, donner l'exemple en éliminant les discriminations dans ses propres structures salariales. Ce sera un premier pas et les femmes du secteur public, parce que majoritairement syndiquées seront en première ligne de feu. Elles devront se battre, comme toujours elles l'ont fait, pour atteindre cet objectif.

« On s'attaque, dans cette négociation, aux causes mêmes des discriminations salariales faites aux femmes, c'est-à-dire au système d'évaluation des salaires reliés aux emplois occupés majoritairement par les femmes. Il est évident que cette négociation n'est pas gagnée d'avance. Il faut d'abord comprendre comment se produit la discrimination et se mettre d'accord sur les moyens à prendre pour arriver à la corriger. C'est complexe et comme plusieurs syndiqué-e-s l'ont dit, les débats peuvent être très émotifs dans les milieux de travail car il s'agit souvent d'évaluer le travail des femmes en fonction d'un ensemble de critères et de qualités exigées mais que la société ne leur a jamais économiquement reconnues. C'est le défi que nous avons à relever et pour y arriver, il faudra l'appui de toutes les fédérations, de tous les syndicats, de tous les syndiqués. »

«Valoriser le travail auprès des êtres humains»

À la FAS, le principe même de la négociation de corrections aux discriminations salariales envers les femmes est voté en Conseil fédéral depuis décembre dernier, « dans la continuité des principes défendus lors de la négociation de 1986 », nous dit sa présidente Catherine Loumède.

« En trame de fond des préoccupations de nos membres, poursuit-elle, se trouve la valorisation de leur travail auprès des êtres humains. Ce travail qui exige de fournir une qualité irréprochable de soins, de la tolérance, du support moral et physique de tous les instants aux bénéficiaires, un « travail » que, finalement, les femmes font depuis toujours à divers niveaux, que ce soit à la maison ou ailleurs, et qui n'est pas reconnu à sa juste valeur, et surtout pas en « espèces sonnantes », parce que c'est un travail qui s'est toujours accompli dans l'ombre.

« Cependant, nos militantes ressentent aujourd'hui des craintes sérieuses, et compréhensibles, à propos des effets de cette négociation des corrections aux discriminations envers les femmes sur celle de la politique salariale qui touche tout le monde.

« Certaines se posent des questions sur notre capacité de régler ce dossier avant celui de la politique salariale tandis que d'autres se demandent: si on ne se rend pas assez loin dans ce dossier avant d'être obligées d'aborder la politique salariale comme telle, qu'est-ce qu'il en adviendra? »

« Une autre difficulté que nous rencontrons, c'est celle de la connaissance inégale des tâches visées par cette restructuration. Si on prend l'exemple de la catégorie des employés de bureau, c'est clair, tout le monde est d'accord pour la rehausser. Mais à l'intérieur même de cette catégorie, il y a une foule de titres d'emplois différents qui sont touchés par cette hypothèse, titres d'emplois qui comportent tous des écarts salariaux à l'heure actuelle.

« Le problème, c'est qu'à partir du moment où la valorisation d'une tâche passe par le salaire, tout le monde se sent viscéralement attaqué. Par exemple: on vise à obtenir un échelon supplémentaire pour les préposées aux bénéficiaires, en vertu du principe de la reconnaissance du travail que font ces employées auprès des êtres humains que sont les bénéficiaires. Mais en faisant cela, on les fait passer devant les brancardiers

dans l'échelle salariale, lesquels ont le même salaire que les préposées aux bénéficiaires depuis plusieurs années. Alors, les brancardiers se sentent "attaqués", dévalorisés, alors que ce n'est pas le but de l'opération du tout.

«Autre exemple: les techniciennes en administration ou en bibliotechnique versus les techniciennes médicales, qui sont toutes dans la même catégorie. Mais on demande un rehaussement supplémentaire pour ces dernières parce que si on veut vraiment revaloriser le travail auprès des êtres humains, on est obligées de passer par là, de le faire reconnaître à travers le salaire. Cela risque d'occasionner des déchirements. C'est dur à traverser, mais je crois que c'est là tout le défi de cette orientation: faire accepter aux gens que certaines bénéficient d'un rattrapage supérieur au leur. Demander à une femme qui travaille à l'entretien ménager dit «léger», pour qui le rattrapage se situe à 2,9%, d'adhérer à notre revendication d'une correction des discriminations faites envers les femmes professionnelles, pour qui cela peut signifier jusqu'à \$5,000 par année, c'est pas facile. C'est une grosse bouchée que nous demandons aux gens... et

il est clair que le gouvernement va jouer là-dessus.

«Mais je crois que c'est faisable parce que l'objectif en soi, la revalorisation du travail féminin, quelle que soit ta tâche, est fondamental et porte en lui-même des promesses pour toutes les femmes, non syndiquées comme syndiquées. Cette lutte risque d'être extrêmement dure, entre autres pour les employées de bureau parce que la reconnaissance de la valeur sociale de leur travail aura des impacts économiques très importants dans le secteur privé. Nul doute que le Conseil du patronat sera dans l'antichambre de cette négociation... Du côté gouvernemental, il va sans dire... Tout cela ne nous fait cependant pas perdre de vue qu'il y a aussi la politique salariale, qui touche tout le monde, à négocier. C'est difficile pour nos militantes d'en faire abstraction et elles auraient certes préféré avoir en mains aussi les chiffres de ce deuxième volet de leurs futures demandes salariales. Mais stratégiquement, il est évident que si l'on veut négocier la question des discriminations à part, c'est impossible de décider des deux politiques en même temps. C'est difficile à accepter pour le monde, et c'est compréhensible. Quoique je me deman-



Catherine Louméde,
présidente de la FAS.

de si le fait d'avoir aussi les demandes salariales chiffrées aurait aidé ou nui aux débats sur les discriminations...»

«L'impact sur nos étudiantes»

Pour Rose Pellerin, présidente de la FNEEQ, laquelle s'apprête à soumettre le dossier à l'ensemble des instances et des syndicats locaux, la discrimination salariale envers les femmes présente des dimensions tout à fait particulières, chez les enseignantes du collégial.

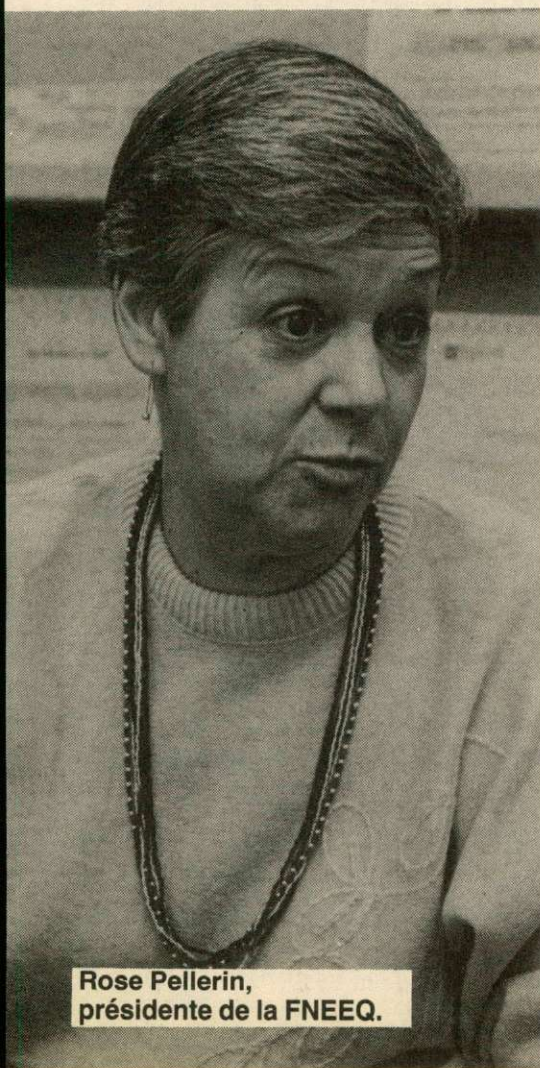
«Le principe du «travail égal, salaire égal», on l'a obtenu il y a vingt ans, explique-t-elle. Les discriminations qui existent dans notre milieu sont différentes, en ce sens qu'elles ne reposent pas sur les mêmes bases. C'est l'histoire qui fait que les femmes enseignantes d'aujourd'hui subissent encore des relents de cette discrimination d'il y a vingt ans. A l'époque, les hommes gagnaient davantage que les femmes, les enseignants du secondaire davantage que ceux du primaire, etc. Lorsque cela a été corrigé, ce fut par le biais d'une échelle de salaire basée sur l'expérience reconnue et la scolarité acquise.

«Or, il se produit que 52% des femmes, lesquelles constituent 35% du membership de la FNEEQ, se retrouvent aux deux échelles les plus basses, essentiellement pour deux raisons: ce sont principalement les hommes qui se sont scolarisés, pendant

que les femmes s'occupaient de la maison et des enfants; d'autre part, les femmes sont entrées tard au niveau collégial, les CEGEPs étant issus des collèges classiques où on ne trouvait que des hommes pour enseigner, ou presque. Ce qui fait que lorsque les coupures de postes nous sont tombées dessus, en 1982, ce sont encore elles qui ont écopé les premières.

«On le voit donc, le problème des discriminations salariales, chez les enseignantes du collégial, a des origines et des manifestations différentes d'ailleurs. C'est davantage un problème global d'accès à l'égalité que de «travail égal, salaire égal».

«L'autre dimension très importante de la question qui nous interpelle directement, nous les professeurs, c'est l'impact d'une telle revendication sur nos étudiantes. Nous avons à faire un travail de sensibilisation auprès d'elles, parce que la valorisation du travail féminin, ce sont elles que cela concerne le plus pour l'avenir. En techniques de garderie, par exemple, nos enseignantes ont de la difficulté à recruter des étudiantes parce que celles-ci savent que ce n'est pas un métier payant. Les étudiantes vont retourner dans les cours techniques si elles sentent que leur travail sera valorisé socialement et si elles savent qu'elles seront bien rémunérées plus tard. En ce sens, la valorisation du travail féminin dans la société nous touche également sur le plan professionnel».



Rose Pellerin,
présidente de la FNEEQ.



Jacques Guénette,
président de la FPPSCQ.

«Un défi»

Jacques Guénette, le nouveau président de la Fédération des professionnelles, professionnels salariés et cadres du Québec (FPPSCQ), affirme que son organisme, qui s'apprête également à soumettre l'hypothèse de restructuration salariale à ses membres, adhère pleinement à l'orientation qui la sous-tend.

«Les corrections proposées s'attaquent véritablement au problème pour les professionnelles aussi, déclare-t-il en rappelant que cette préoccupation s'est reflétée par le passé dans les demandes de la fédération, même si elles ne portaient pas le titre de «discriminations salariales» comme tel.

«En arrière-scène de la question, pour nous, se trouve celle de la valorisation des emplois à tendance sociale, c'est-à-dire ceux où nos membres travaillent directement auprès des êtres humains, versus les emplois dits à tendance scientifique. Il se produit dans notre milieu un phénomène par lequel les femmes qui veulent accéder aux meilleurs salaires doivent répondre à des exigences académiques supérieures à d'autres.

«Un pourcentage important des professionnelles parmi nos membres seraient donc touchées par un relèvement axé sur les

catégories à prédominance féminine. C'est surtout cet objectif qui, lors de la dernière ronde de négociation, était visé par nos revendications, notamment celle de hausser les ergo-physiothérapeutes, pour la plupart des femmes, minimalement au niveau des éducateurs physiques.

«Jeter un regard neuf sur les emplois des femmes, pour nous, signifie donc jeter automatiquement un regard neuf sur les emplois des hommes. Il est inévitable que cette approche heurte de front toute la question des uns qui se sentiraient dévalorisés par rapport aux autres dans cette démarche, mais c'est là le défi, celui de faire les débats en profondeur et sereinement, débats que nous entreprenons bientôt à la fédération.

«Mais nous considérons très important d'autre part que la question fasse l'objet d'un dossier de négociation spécifique. De toute évidence, pour les professionnels, qui, depuis les décrets, sont ceux qui en ont eu le moins, la demande salariale doit être traitée à part de celle des discriminations envers les femmes».

«Des questionnements... normaux»

Pour Francine Chaput, présidente de la FEESP, fédération qui représente près de 30,000 membres dont plus de la moitié oeuvrent dans les commissions scolaires, des CEGEP et des organismes gouvernementaux, il ne fait aucun doute que la négociation sur l'équité salariale des femmes dans le secteur public soulève, comme ailleurs, plusieurs questionnements chez ses membres.

«Quelques-uns craignent fortement de voir les deux négociations se confondre, explique-t-elle. Mais nous ne sommes qu'au début des consultations et c'est normal».

Se rappelant l'adoption du principe «Salaire égal pour un travail équivalent» par les délégué-e-s au Conseil du secteur public, en décembre 1987, elle déclare: «Quand on

parle de principes, c'est facile. Tu ne peux pas être contre le principe de l'équité salariale mais... quand tu vois les chiffres, le vrai débat commence. Finalement, on est toujours pour la vertu!», ajoute-t-elle.

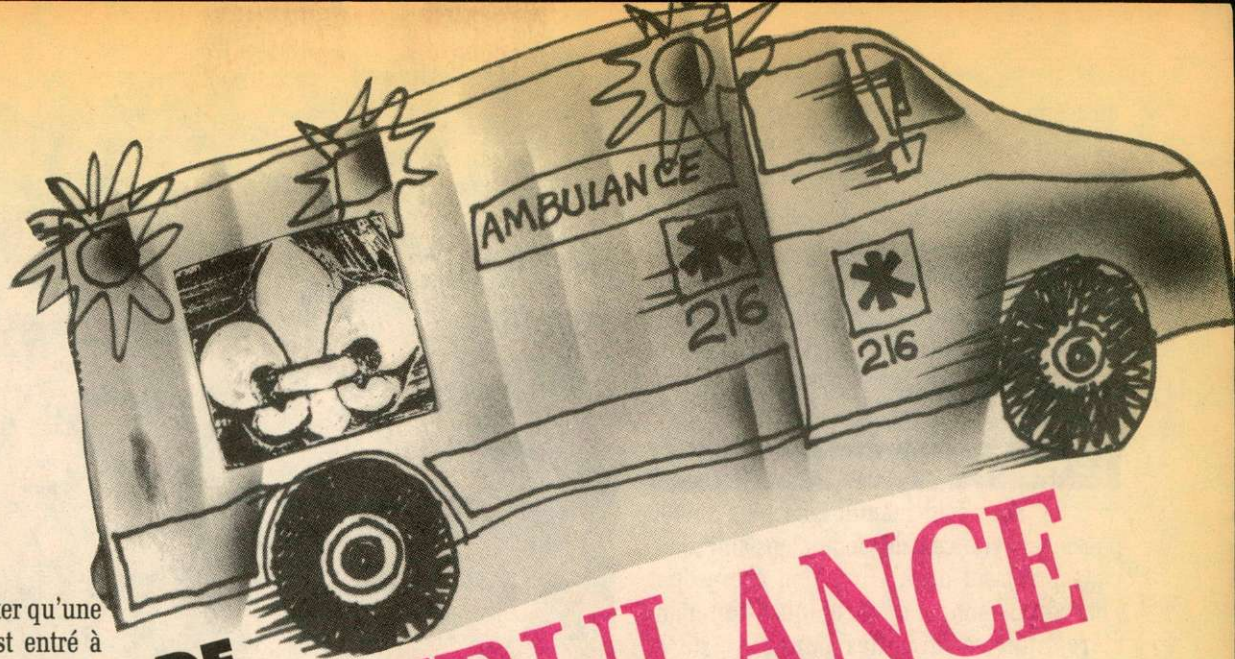
L'hypothèse de travail sera présentée aux membres du Conseil du secteur public de la FEESP, les 19 et 20 février prochains. Francine Chaput est très prudente dans ses propos et ne veut pas présumer ni de l'issue, ni du ton des débats. «On peut penser que ce sera un débat peut-être déchirant, mais on doit dire qu'il sera sûrement très très intéressant à suivre».

«Ce qui est important de faire ressortir, en premier lieu, c'est que cette hypothèse de travail touche toutes les catégories d'emplois majoritairement occupés par des femmes: bureau, technique, services professionnels et enseignement. En deuxième lieu, il faut absolument préciser que nous n'affirmons pas que les hommes sont trop payés. En faisant des comparaisons entre les titres d'emplois à prédominance masculine et féminine, nous faisons que nous servir de la structure de salaire actuelle. Il est évident que

cette question peut soulever les émotions entre hommes et femmes et entre femmes aussi.»



Francine Chaput,
présidente de la FEESP.



« Il est incroyable de constater qu'une fois qu'un bénéficiaire est entré à l'intérieur des établissements du réseau de la santé, on met à sa disposition une batterie d'équipements valant des centaines de milliers de dollars, des spécialistes de tous genres, dans un « temps nécessairement d'urgence », alors que ce même bénéficiaire a dû attendre quinze, vingt, trente et même parfois quarante-cinq minutes avant d'avoir une ambulance pour s'y rendre. De plus, le véhicule était fort possiblement dans un état lamentable, avec à peu près pas de matériel d'urgence nécessaire pour empêcher la dégradation de son état de santé ».

Voilà la sombre description du système de transport ambulancier au Québec faite dans le mémoire que présentaient le 5 février au ministère de la Santé et des Services sociaux les représentants de la table provinciale de concertation des syndicats de techniciens ambulanciers affiliés à la FAS-CSN dans les régions de Montréal, du Saguenay-Lac Saint-Jean, de l'Outaouais, de la Mauricie, de l'Estrie et de Québec.

Ce mémoire vise à forcer l'État québécois à prendre en main l'ensemble du transport ambulancier au Québec. Selon le porte-parole des syndicats, Mario Cotton, « il est urgent de sortir rapidement des mains de l'entreprise privée la gestion des ressources terrain afin d'éviter que se reproduisent des situations aussi absurdes », situations entretenues par les propriétaires de compagnies d'ambulances et qui démontrent à quel point il peut être hasardeux de confier à l'entreprise privée un service aussi essentiel que le transport ambulancier.

Des retards volontaires

C'est ainsi que des propriétaires tardent volontairement à donner suite à des appels d'urgence, quand un véhicule ambulancier n'est pas immédiatement disponible, pour éviter de « donner » ces appels à un concurrent. Il arrive aussi à des propriétaires d'ordonner à des équipes ambulancières de prendre le premier bénéficiaire disponible sur les lieux d'un accident, d'aller le recon-

DE L'AMBULANCE AU CIMETIÈRE,

COMME UNE CHAÎNE DE MONTAGE

par Henri Jalbert

duire à l'hôpital, et de retourner sur les lieux pour prendre un deuxième bénéficiaire, afin d'éviter, encore une fois, de « donner » le deuxième bénéficiaire à un compétiteur.

Seule l'intégration du personnel ambulancier à l'intérieur d'un véritable système pris en charge par l'État permettrait de mettre un terme aux conflits d'intérêts qui existent entre la majorité des propriétaires d'ambulances, qui sont aussi propriétaires de salons funéraires...

Les raisons qui ont d'ailleurs motivé les propriétaires de salons funéraires à investir dans le transport ambulancier sont assez simples: plus on voyait le nom de la résidence funéraire, en grosses lettres sur l'ambulance, circuler dans les rues de la municipalité, plus cette publicité gratuite devenait rentable pour la vraie source de revenus qu'est le transport funéraire.

C'est ainsi, par exemple, que le groupe Lépine Cloutier possède une véritable « chaîne de montage » dans le secteur funéraire. Le patient est transporté de son domicile à un établissement de santé par une ambulance Lépine Cloutier; il est ramené de l'hôpital vers le salon funéraire par un corbillard Lépine Cloutier; il est installé dans un cercueil fabriqué par Lépine Cloutier; il est

exposé dans un salon funéraire Lépine Cloutier (décoré par le fleuriste Lépine Cloutier); il est incarcéré dans un crématorium Lépine Cloutier; enfin, il est mis en terre dans le cimetière Lépine Cloutier. N'est-ce pas là un bel exemple de ce qu'on appelle « l'intégration verticale » dans l'entreprise privée?

De coûteux intermédiaires

Par ailleurs, la « rapidité » du temps de réponse des compagnies ambulancières n'est pas la seule « source de profit » supplémentaire recherchée par les compagnies ambulancières. En effet, la qualité des véhicules et la qualité des vérifications mécaniques qui sont faites sont tellement déficientes qu'une seule option s'offre maintenant: le renouvellement complet de la flotte de véhicules ambulanciers selon des normes sérieuses, comme il y en a déjà depuis plusieurs années chez nos voisins du sud.

« C'est la seule façon de mettre fin une fois pour toutes aux freins dangereux, aux directions défectueuses, aux vapeurs nocives des batteries placées sous le siège avant du véhicule, et d'éliminer les intoxications au monoxyde de carbone », de déclarer Mario Cotton.

Pour le porte-parole des syndicats de techniciens ambulanciers du Québec, il est clair que l'entreprise privée n'est là qu'à titre d'intermédiaire pour remettre les chèques de paie aux techniciens ambulanciers, et qu'en aucun moment, elle ne participe à la gestion du système actuel. «Au contraire, mentionne-t-il, elle est souvent la source et la cause de conflits inutiles entre le vrai payeur qu'est le gouvernement et les techniciens ambulanciers».

La reprise en charge par l'État

Dans leur mémoire de plus de 400 pages, les syndicats de techniciens-ambulanciers précisent que la prise en charge par l'État du personnel de techniques ambulancières doit se faire dès l'annonce de la réforme du système.

À cet effet, il faut rappeler que les groupes de techniciens-ambulanciers avaient décidé de suspendre le déclenchement de moyens de pressions, en décembre dernier, et qu'ils avaient accepté une trêve jusqu'au 29 février, tel que proposé par le ministère.

Celui-ci avait en effet confirmé aux représentants des syndicats de techniciens-ambulanciers son engagement ferme à annoncer avant le 29 février 1988 l'orientation que le gouvernement du Québec entend mettre de l'avant en ce qui concerne la réorganisation du transport ambulancier au Québec.

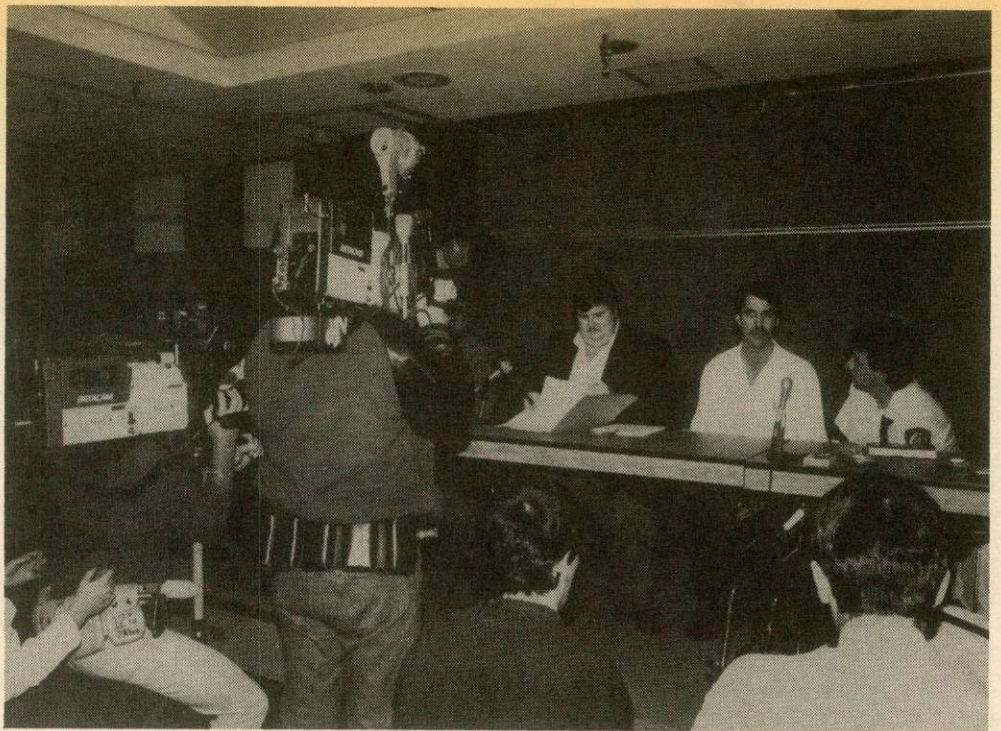
De leur côté, les syndicats avaient mentionné qu'ils présenteraient publiquement, au début de février, des propositions sérieuses en vue de réaliser une réorganisation efficace du transport ambulancier.

Des différences régionales?

Selon le porte-parole des techniciens ambulanciers, Urgence-Santé possède actuellement dans la région de Montréal tout l'encadrement administratif nécessaire (superviseurs, paie-maîtres, administrateurs, etc.) pour prendre en charge, dès le premier mars 1988, l'ensemble des techniciens ambulanciers. Pour ce qui est des autres régions du Québec, chacun des CRSSS qui y sont installés possède déjà tout le personnel nécessaire, à l'exception du personnel de supervision, pour veiller à l'encadrement des techniciens ambulanciers. «C'est pourquoi, nous sommes certains que cette première étape peut se faire dans les premières semaines suivant la première intégration dans la région de Montréal».

Stabiliser le personnel

Cette intégration du personnel permettra de trouver une solution à un problème particulièrement épineux, celui de la stabilisation du personnel. «À partir de cette intégration, il sera possible d'échafauder solidement les assises d'un nouveau système.



Mario Cotton, président du RETAQ, en assemblée générale au sous-sol du siège social de la CSN.

De cette façon, nous allons investir dans quelque chose de concret, contrairement au passé où la rotation du personnel était équivalente à 30 pour cent par année. Mais une telle intégration du personnel ne signifie pas l'achat de la paix à bon marché, de préciser Mario Cotton. Le temps où on pouvait avoir des gens en disponibilité à cinquante cents ou à un dollar de l'heure est bel et bien révolu. L'instauration de quarts de travail à temps plein est essentielle pour donner les soins ambulanciers auxquels la population s'attend».

Des centres territoriaux d'opération

Le mémoire propose également des solutions nouvelles pour régler de nombreux problèmes touchant différentes facettes du transport ambulancier. C'est ainsi qu'on préconise la création de centres régionaux d'opération ayant pour tâche de centraliser les appels et la répartition de ces mêmes appels, afin de rendre plus efficace l'utilisation du personnel et de la flotte de véhicules, et d'éviter l'expansion du système de triage des appels qui existe à Montréal. «À maintes reprises, nous avons été en mesure de constater que ce type de triage téléphonique n'est pas sécuritaire et que des patients nécessitant la visite urgente d'effectifs médicaux à domicile ont été refusés à prime abord ou retardés à cause de ce système de triage».

Concernant les transports entre établissements hospitaliers, le mémoire précise qu'il faut s'attaquer aux problèmes réels, qui ont pour source la lenteur administrative d'Urgence-Santé, et qui ont été décriés par plusieurs centres hospitaliers, principalement dans la région de Montréal.

«Nous dénonçons particulièrement certains types de transport parallèle qui se sont développés à un rythme effarant: des patients sont transportés dans des autobus pour chaises roulantes, dans des véhicules de type taxi, et même sur civière dans des camionnettes sans équipement médical ni personnel adéquats. En sommes-nous rendus à rechercher l'économie de budget jusqu'au point de transporter les gens de cette façon? Il est important que l'organisme en charge du transport ambulancier dont nous préconisons la naissance ait à gérer la réglementation et l'application de ces modes de transport».

Le mode de financement

Pour ce qui est du financement d'un système qui serait totalement gratuit, au même titre que les autres soins du réseau de la santé, le mémoire propose différentes solutions, particulièrement l'implication financière de différents organismes qui tireront des bénéfices de l'instauration d'un système de soins pré-hospitaliers d'urgence efficace, de techniciens ambulanciers plus formés, équipés de façon à diminuer les aggravations des blessures, un système qui serait complété par la création de centres de traumatologie intégrés aux centres hospitaliers existants.

En plus des «agents-payeurs» actuels, dont le principal est le ministère de la Santé et des Services sociaux, des organismes comme la Régie de l'assurance-automobile du Québec, les assureurs privés, les municipalités, la Commission de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que les compagnies papetières et forestières, ces dernières pour les soins pré-hospitaliers en forêt, devraient être associés au financement.

"C'est parti mon Sushi - Un show cru"

Neuf délinquantes sur scène

Après "Enfin Duchesse", après "Miss Autobody", après "On vit pas d'amour et d'eau fraîche" (le rapport du Comité de la condition féminine présenté au dernier congrès de la CSN), voilà que les Folles Alliées reviennent avec un tout nouveau spectacle intitulé "C'est parti mon Sushi - Un show cru". Un spectacle d'envergure, avec une troupe folle "alliée" renouvelée, élargie. Un "mix" de comédiennes et de musiciennes de Montréal et Québec. C'est bien pour dire...

Un show cru

Il y avait longtemps que les Folles Alliées avaient envie d'écrire un spectacle de variété, un spectacle de cabaret, un spectacle qui ose. Bien voilà, c'est fait. Elles se payent la traite, paraît-il, *caramâles et caramelles*. Une grosse production, en tous les cas!

Un spectacle osé, racontent Hélène Bernier et Agnès Maltais, deux des quatre membres de la troupe régulière, parce qu'on ose y présenter avec humour des images de filles et y parler aussi des plaisirs, comme des sujets tabous des femmes. On parle des préoccupations quotidiennes et d'autres questions: "la Sainte Vierge, Cendrillon, les menstruations, la masturbation, le hockey, mais du point de vue, bien sûr, des Folles Alliées".

"Notre humour se veut engagé, affirme Hélène Bernier. On ne fait pas de l'humour pour faire des gags. On profite de l'occasion pour donner notre opinion sur divers sujets: les MTS, les NTR (nouvelles techniques de reproduction). On lance des interrogations. Par exemple: Reggie Chartrand est très présent dans notre spectacle mais on ne parle pas d'avortement, c'est surtout le concept Reggie Chartrand qui nous a intéressé", disent-elles.

"Mais on ne fait pas de l'humour avec tous les sujets, il y a des événements de la vie quotidienne qu'on ne peut pas traiter avec humour". Dans ce spectacle comme dans les autres, il y a des moments plus sérieux, plus émouvants telle que cette scène intitulée "Le procès", inspirée de l'affaire Lizotte. "Une scène sur la violence faite aux femmes mais d'un point de vue qu'on ne traite pas souvent, explique Hélène Bernier sans vouloir dévoiler le contenu. C'est effrayant, tuer sa femme, ça coûte moins cher que de voler un dépanneur!"

Enfin, "C'est parti mon Sushi", c'est plus de 50 personnages défilant dans la jungle "parce que la vie, c'est la jungle. Il y a la jungle de jour, remplie de surprises, il y a la jungle de nuit, remplie de mystères, d'imprévu". "C'est parti mon Sushi", c'est "un spectacle lumineux, plein de chansons, de chorégraphie, de musique au rythme ensoleillé, de poésie, de tendresse et de rêve".

En plus de nos quatre Folles Alliées nationales, Jocelyne Corbeil, Lucie



Les Folles Alliées.

Rangée du bas: Lucie Godbout, Sylvie Potvin, Jocelyne Corbeil, Hélène Bernier; rangée du haut: Sylvie Legault, Agnès Maltais et Christine Boillat.

Godbout, Hélène Bernier, Agnès Maltais, s'ajoutent à la distribution: Sylvie Legault et Sylvie Potvin de la LNI, également ancienne membre de la troupe Montréal Transport. Les musiciennes Christine Boillat, France Huot et Suzanne Morissette seront aussi présentes et nous promettent presque de faire pousser les palmiers et les cocotiers. Jacques Girard et Jack

Robitaille ont réalisé la mise en scène.

À l'Institut Canadien à Québec, les 3, 4, et 5 mars et au Spectrum à Montréal, les 9, 10, 11 et 12 mars prochains.

Quelque 300 billets pour les représentations du 9 et 10 mars à Montréal, seront en vente au Conseil Central de Montréal, 1601 De Lorimier, édifice de la CSN (598-2021).

Le français au travail

ÇA S'IMPOSE!

Le travail: pierre angulaire de la francisation

Pour le nouveau président du Conseil de la langue française, M. Pierre Martel, entré en fonction depuis le premier janvier seulement, les chances de survie du français dépendent en grande partie de l'ardeur que les Québécois et Québécoises consacreront à implanter le français dans leurs milieux de travail.

"Si le travail s'effectue en français, à Montréal, l'affichage va suivre. C'est dans cette ville que se joue principalement la bataille du français. Si la métropole perd son caractère français, ce ne sera qu'une question de décennies pour que tout le reste du Québec tombe à son tour. Les gens parlent la langue dans laquelle ils doivent gagner leur pain. Le reste - dont l'affichage - vient de surcroît", a-t-il affirmé récemment lors d'une entrevue accordée au quotidien *Le Soleil* de Québec. C'est dans cet esprit qu'il entend diriger, pour les deux prochaines années, cet important organisme gouvernemental de protection et de promotion de la langue française.

PLQ et CPQ: toujours sur la même longueur d'ondes

Pourquoi croyez-vous que le Parti libéral n'a même pas songé à inscrire le problème de la langue française à l'ordre du jour de son 24^e congrès, le mois prochain? Tout simplement parce que le manifeste libéral "S'ouvrir à demain" s'est inspiré principalement des revendications économiques du Conseil du patronat qui affirme que, selon un sondage-maison, la question de la langue vient en 14^e place dans les préoccupations des gens d'affaires du Québec. Ces propos rejoignent étrangement ceux du président du PLQ, M. Robert Benoît, qui disait récemment: "Dans le champ, nos militants n'en parlent pas. Ce n'est pas une priorité et il n'y a pas de quoi perdre le sommeil."

Sorel Une coop?

Le 2 février dernier, la dizaine d'ex-employés de CJSO-Sorel, également membres de la FNC-CSN, ont déposé une offre d'achat dans le but d'acquérir cette station de radio qui a déclaré faillite le 10 décembre dernier. Pour atteindre leur objectif, les travailleurs et travailleuses ont tout récemment fondé une coopérative.

Dans un premier temps, les syndiqués espèrent diffuser sur le réseau MA. Ensuite, ils comptent se tourner assez rapidement vers le MF. Ils ont aussi l'intention de répondre aux besoins régionaux et de trouver un son qui plaira aux auditeurs.

Signalons que des gens d'affaires convoitent également l'obtention du permis du CRTC pour opérer le poste de radio local.

La campagne CSN va bon train

Conçue spécialement pour sensibiliser les travailleurs et les travailleuses au fait qu'il faut retrousser nos manches et se mobiliser encore plus que jamais pour sauvegarder les droits linguistiques acquis par la loi 101, l'affiche *LE FRANÇAIS AU TRAVAIL, ÇA S'IMPOSE* sera envoyée prochainement à tous les organismes et syndicats affiliés à la CSN. Nous vous incitons fortement à l'exposer (avec fierté) sur votre babillard et à en commander des copies supplémentaires au Service de la documentation (CSN), 1601, avenue de Lorimier, Montréal H2K 4M5, téléphone: (514) 598-2151.



Deux outils très utiles

• *Vocabulaire du traitement de textes* (français-anglais), fascicule 2, publié par le Comité inter-entreprises de la bureautique du Québec, sous la direction de Francine Bélanger, terminologue.

• *Titres et fonctions au féminin: essai d'orientation de l'usage*, document sur la féminisation de plus de 150 titres couramment employés.

Documents disponibles gratuitement à l'Office de la langue française, division des publications, 800, place Victoria, C.P. 316, Montréal H4Z 1G8.

Diane Lapointe

les petites

• Pour célébrer le 8 mars, le **Centre de santé des femmes** de Montréal lance cette année quatre nouvelles publications: trois dépliants traitant dans un langage simple de sujets de santé importants pour les femmes (cancer cervicale, infections vaginales, cytologie) et une affiche accompagnée d'un guide d'information sur les droits des femmes dans le système de santé. On se les procure en écrivant au 16 est, boul. Saint-Joseph, Montréal H2T 1G8 ou en téléphonant au 514-842-8903.

Beauce Viandes rouges: un grand pas

"Il est sûr qu'avec un bon règlement comme ça, c'est nous qui faisons le "pattern" dans l'industrie des viandes rouges au moment où on se parle. On espère maintenant que les autres abattoirs de l'est du Canada, comme Olympia et Princeville, vont non seulement nous rejoindre mais également nous devancer de façon à ce que nous progressions tous ensemble, chacun notre tour."

Marc Vachon, le président du syndicat CSN qui regroupe les 225 travailleurs de l'abattoir de porcs Turcotte-Turmel, situé à Vallée Jonction (Beauce), se rappelle en disant cela qu'il leur avait fallu quatre mois de grève, en 1985, pour obtenir leur première convention collective étiquetée CSN, eux qui faisaient auparavant partie d'une union internationale depuis plusieurs années.

"Il faut dire que depuis ce conflit, l'attitude patronale a changé envers nous. Quand un patron s'efforce de régler les problèmes dans le quotidien, et le plus possible sans intervention extérieure, ça porte des fruits à la table de négociation la fois suivante", explique-t-il.

La nouvelle convention collective comporte en effet des améliorations tangibles à plusieurs égards, que nous ne pouvons évidemment toutes décrire, faute d'espace.

Signalons cependant les suivantes:

- Deux officiers du syndicat peuvent désormais quitter les lieux de travail en tout temps, et sans délai, pour des raisons d'activités syndicales.

- Plusieurs carences dans les clauses concernant les mouvements de main-d'oeuvre, héritées de la convention négociée par l'ancienne union internationale, ont été corrigées en y introduisant partout le principe de l'ancienneté comme critère de décision. C'est ainsi, par exemple, que les réaffectations quotidiennes, qui varient au gré des commandes des clients, ne sont plus laissées à la seule discrétion des contremaîtres mais sont désormais "offertes" par ancienneté, au choix des travailleurs. Tout comme le temps supplémentaire, d'ailleurs.

- Une clause protégeant les syndiqués contre les effets de la sous-traitance sur leurs emplois a été introduite.

- En plus de l'inscription dans la convention du droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses pour leur santé ou leur sécurité, les syndiqués de Turcotte-Turmel ont obtenu que cette convention soit reconnue comme prépondérante dans le cas où un éventuel programme de prévention des accidents, établi en vertu des dispositions de la loi, soit en contradiction avec elle.

- Toujours en matière de santé-sécurité au travail, le rôle des délégués à la prévention a été précisé dans le sens des revendications syndicales et le droit de retour sur son poste pour un employé victime d'un accident de travail a été étendu à l'infini.

- En plus d'améliorations sensibles au plan d'assurance-salaire, le syndicat a également obtenu l'implantation d'un régime supplémentaire de retraite, auquel employeur et employés contribueront à parts égales (3,5%). En tout

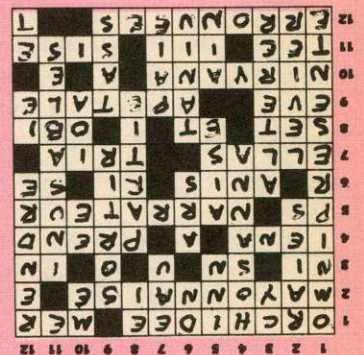


IL Y A QUINZE ANS...

Il y a quinze ans, le 2 février 1973, les présidents de la CSN, de la FTQ et de la CEQ entraient à Orsainville pour la deuxième fois. Ils devaient y demeurer plus de trois mois. Quelques jours auparavant, la Cour suprême du Canada avait refusé, dans une décision rendue sur le banc, d'entendre les représentations des procureurs. Marcel Pepin, Louis Laberge et Yvon Charbonneau avaient été condamnés à un an de prison en mai 1972 pour outrage au tribunal. Ils avaient été libérés une première fois après avoir porté leur cause en appel. On se souviendra que cette condamnation avait été prononcée dans le cadre de la première négociation en front commun du secteur public, à la suite de l'adoption d'une loi spéciale par le gouvernement Bourassa qui, comme chacun le sait, avait pris là une habitude qu'il n'a pas perdue. Quinze ans plus tard, le mouvement se souvient et salue en particulier son ancien président, Marcel Pepin.

temps, un syndiqué pourra s'en retirer avec sa part et celle de l'employeur, plus les intérêts accumulés. Les travailleurs seront représentés au comité d'administration de ce fonds.

- En ce qui regarde les salaires, le syndicat a obtenu, globalement, des augmentations moyennes de 5,1% par année, ce qui portera le salaire horaire de base de \$13.62 qu'il était en juillet 1987 à \$15.02 en juillet 1990. Les postes de 70 personnes ont par ailleurs été réévalués à la hausse et la prime de nuit, qui était de \$0.30 l'heure, est passée à \$0.40.



New-Carlisle Trois heures!

Le Syndicat des employés de Radio CHNC (FNC-CSN) et la direction de la station de New-Carlisle, en Gaspésie, ont mis trois heures seulement, au mois de novembre dernier, pour s'entendre sur le contenu de la nouvelle convention collective. Il s'agit d'un véritable tour de force quand on sait qu'en 1979, ces syndiqués ont été en lock-out sept mois et demi et qu'en 1982, ils ont vécu une grève de trente-huit mois.

La nouvelle convention collective, d'une durée de trois ans, prévoit des augmentations salariales de 25 à 30%, ainsi qu'une prime d'ancienneté pour les employés possédant huit ans de service.

Rappelons qu'il s'agit des premières augmentations de salaires depuis 1981 pour ces travailleurs et travailleuses des communications.

Thetford Mines Lock-out chez Cooprix

En lock-out depuis le 4 novembre dernier, les cent syndiqué-e-s du centre d'alimentation Cooprix de Thetford-Mines revendiquent une convention collective d'une durée de deux ans, des hausses de salaires, et des améliorations à plusieurs chapitres, dont ceux sur la procédure permettant de passer d'employé surnuméraire à employé régulier, sur le remplacement des surnuméraires, sur l'ancienneté et sur les modalités d'embauche.

Les employés réguliers exigent des augmentations de salaires de l'ordre de 5% pour chacune des années du contrat. Les surnuméraires demandent des hausses de \$1.00 l'heure par année afin de rattraper le salaire de leurs camara-



Yvan Gilbert, un boucher à l'emploi du Cooprix de Thetford-Mines depuis une dizaine d'années, envoie ses salutations fraternelles à l'ensemble des membres de la CSN.

des à temps plein. Pour les mêmes tâches, ils touchent au minimum un salaire horaire de \$4.68, alors que leurs camarades à temps complet retirent au maximum \$10.88 l'heure. En moyenne, les écarts entre les deux groupes se situent entre \$5.55 et \$6.20 de l'heure.

Il y a quelques années, les employé-e-s avaient consenti une réduction des salaires de 10% afin d'aider la coopérative, alors aux prises avec certaines difficultés financières.

Cette coopérative compte quelque 5,200 membres dans la région de l'amiante.

On en clause...

De plus en plus d'employeurs cherchent à rogner sur les coûts et à enlever, directement ou indirectement, des bénéfices aux travailleurs et travailleuses. Ils savent compter, et il faut donc être sur nos gardes. En même temps que l'on essaie toujours de faire les meilleurs choix, lors d'une négociation, il faut aussi faire attention de ne pas faire de cadeau inutile à l'employeur.

Par exemple: le Syndicat des travailleurs (euses) des Rôtisseries Saint-Hubert (CSN) de la région de Montréal vient de négocier la clause suivante:

L'employeur convient de verser le montant forfaitaire ou une partie du montant forfaitaire des salariés qui en font la demande dans le REER collectif prévu à l'article 24.04 a).

Dans ce cas, l'employeur convient d'ajouter à chaque salarié qui en fait la demande 9 \$ pour chaque tranche de 100 \$ versés dans le REER collectif.

Dans la plupart des négociations, il y a une rétroactivité salariale, ou un montant forfaitaire, ou un bonus consentis pour combler le manque à gagner occasionné par la durée des pourparlers, ou pour d'autres raisons. Le syndicat des Rôtisseries Saint-Hubert a demandé que sur une

base volontaire, un salarié puisse affecter la totalité ou une partie de son montant forfaitaire à son REER (Bâtirente). Premier avantage: le salarié obtient le montant global lorsqu'il le place dans un REER au lieu d'en sacrifier une bonne partie en impôts.

Deuxième avantage: il diminue ainsi son revenu imposable à la fin de l'année et obtient donc un plus gros "retour d'impôt".

Le syndicat a fait ajouter par l'employeur, pour tous les salariés qui choisiraient de verser ces sommes dans le REER collectif, un montant de 9 \$ par tranche de 100 \$. Dans ce cas, le syndicat a fait avouer à l'employeur que le coût réel qu'il a normalement à assumer pour chaque tranche de 100 \$ en forfaitaire est de 117.90 \$ alors que si le même montant est déposé dans un REER, il lui en coûte seulement 108.20 \$.

La démonstration est bien simple: sur une rétroactivité, un employeur doit verser, entre autres, la prime à la CSST (2.9 % dans ce cas-ci) alors qu'il n'a pas à défrayer ces montants si l'argent est déposé dans un REER. Le calcul est différent d'un employeur à l'autre mais dans tous les cas, le coût d'un tel forfaitaire est inférieur pour l'employeur si l'argent est versé dans un REER comme Bâtirente. Suffisait d'y penser...

Jacques Lessard

Continental Pétition de 7,000 noms pour les grévistes

Quelque soixante-quinze grévistes des magasins et restaurants "Continental" de Drummondville, Mont-Laurier, et Victoriaville ont profité d'une brève "visite" au siège social de cette chaîne de magasins, à Laval, pour remettre au président-directeur-général, M. Pierre Daoust, une impressionnante pétition contenant pas moins de 7,000 signatures de clients qui lui demandent de maintenir et de créer des emplois dans le but d'améliorer les services à la clientèle.

Une porte-parole des manifestants a demandé à M. Daoust de donner à ses représentants à la table de négociation le mandat de déposer des clauses visant la récupération de postes abolis et le maintien des autres. Cet objectif pourrait notamment être atteint par l'introduction d'un plancher d'emploi.

Le coeur du litige

La protection des emplois est vraiment au centre des préoccupations de ces travailleuses et travailleurs. Depuis un an, le groupe québécois "Continental" a procédé à des réductions importantes de son personnel. Après une "restructuration", le nombre de personnes à l'emploi dans la soixantaine de magasins répartis dans les mo-



Le magasin Continental de Victoriaville, dont les employés sont en grève depuis novembre: un chiffre d'affaires de \$3 millions.

yennes et petites villes du Québec, du Nouveau-Brunswick, et de l'Ontario, est passé de 1,800 à 1,500.

Par exemple: au magasin et au restaurant de Victoriaville, le nombre d'employés a chuté de 100 à 50. Parmi les syndiqués touchés, on compte 15 employés réguliers sur 26.

A Drummondville, la situation est aussi dramatique. Le magasin a licencié une douzaine de personnes sur une vingtaine, dont six employés réguliers.

Si, à Mont-Laurier, le nombre d'emplois est passé de 23 à 40, par contre c'est la qualité même des emplois qui s'en est ressentie. Il y a un an, on y comptait 15 emplois à temps complet sur 23, soit 65%. Aujourd'hui, on en compte plus que cinq sur 40, soit seulement 12.5%.

Fermeture

Le groupe Continental a aussi annoncé la fermeture de son commerce de Victoriaville. Pourtant, avec un chiffre d'affaires de \$3 millions sur \$88,3 millions, le magasin de Victoriaville est le troisième en importance de la chaîne de magasins de variétés.

Les conditions

Les syndiquées, et plus particulièrement les employées surnuméraires, luttent également pour l'amélioration de leurs conditions de travail: acquisition de l'ancienneté, amélioration du régime de vacances, augmentation du nombre des journées de maladies, amélioration des avantages sociaux, etc...

Salaires

Les négociateurs patronaux ont offert une convention collective d'une durée de trois ans comprenant un gel des salaires la première année du contrat et des hausses de 2% et 3% les seconde et troisième années. Les syndicats CSN s'objectent à tout gel de salaires. Il ressort que les négociateurs syndicaux préfèrent régler l'épineuse question de la sécurité de l'emploi avant d'aborder le champ salarial.

Grève à plus de 90%

Ces travailleurs et travailleuses ont tour à tour exercé leur droit de grève au fil des semaines des mois de novembre et décembre. Dans chacun des syndicats, les membres se sont prononcés à scrutin secret en faveur de la grève générale dans des proportions dépassant 90%.

La CSN au Botswana

Le 14 janvier dernier, le conseiller syndical de la CSN-Construction pour l'Abitibi et le Nouveau-Québec, Ted McLaren, a quitté le pays et est monté à bord d'un avion qui l'a conduit au Botswana, un pays voisin de l'Afrique du Sud.

D'ici le début d'avril, Ted partagera son expérience du syndicalisme dans l'industrie de la construction avec des camarades de la COSATU, la principale organisation ouvrière noire en Afrique du Sud. C'est là le mandat qu'il a reçu de la centrale.

La COSATU, qui représente et défend principalement les mineurs et les métallurgistes, a la volonté de développer le syndicalisme parmi les travailleurs de la construction.

"C'est une expérience qui m'enthousiasme et me stimule énormément, même si parfois j'ai des inquiétudes", nous a confié Ted McLaren quelque temps avant son départ. *"Ça ne sera pas rose, mais je suis convaincu de passer au travers et de me rendre utile"*, a conclu le salarié de la CSN-Construction.

L'organisation de syndicats en Afrique du Sud fait partie intégrante de la lutte du peuple noir pour se libérer de l'apartheid, un régime d'exploitation fondé sur la ségrégation raciale.

Haïti et Brésil

Tout récemment, la CSN est venue en aide aux organisations syndicales étrangères en déléguant des camarades en Haïti et au Brésil pour les aider au développement de la formation syndicale dans leurs centrales respectives.

Chicoutimi Echec au syndicat de boutique

Les 20 employés du manufacturier de vêtements Croft, à Chicoutimi, ont défilé sur la rue principale pour souligner l'arrivée du troisième mois de lock-out qu'ils subissent.

Char allégorique en tête, reproduisant une scène d'atelier de couture, les employés ont attiré l'attention du public sur leur sort au moyen de chansonnettes joyeuses et de slogans appropriés.

Après leur tournée, ils se sont rassemblés au siège social de la CSN au Saguenay-Lac-St-Jean d'où leur porte-parole, Mme Martine Brassart, a tenu une conférence d'information et annoncé que des séances de conciliation avaient été convoquées pour la semaine du 25 janvier par le re-

présentant du ministère du Travail, M. Claude Guimond.

Le litige entre le groupe et son employeur reste entier. Ce dernier a décrété un lock-out après que les employés eurent choisi de se débarrasser d'un syndicat de boutique pour être représentés par la CSN. Avant que les démarches légales n'aient confirmé ce changement, avant même le dépôt d'un projet de convention collective quelconque, l'employeur a réagi violemment à ce changement d'interlocuteur.

Lucien Tremblay

Le syndicat de boutique en place avait été mis sur pied par Lucien Tremblay, ex-président de la Fédération canadienne des syndicats indépendants (FCAI), dissoute en 1974 après avoir été condamnée à 41 reprises par le ministère du Travail pour collusion avec des employeurs différents. Disparu de la circulation pendant plusieurs années, Lucien Tremblay a repris



Un employeur qui a une tête de cochon, disent les syndiquées de l'usine Croft de Chicoutimi, en lock-out depuis trois mois.

ses activités à Saint-Léonard avec une nouvelle appellation, le Bureau de Service Syndical.

Tout au long du processus d'accréditation à la CSN, le BSS est intervenu pour retarder le déroulement des procédures. La volonté des employés ne laisse cependant aucun espoir au syndicat de boutique et à l'employeur: ils ont tous signé,

sans exception, une requête pour que le BSS cesse ses mesures dilatoires.

Folle équipée pour un lock-outé

Un travailleur de l'usine "Posi plus technologies" de Victoriaville, Denis Massé, a déposé une plainte de négligence criminelle contre un employé cadre de cette entreprise où sévit un lock-out depuis le 30 novembre dernier.

Les faits

Vers les 17 heures, jeudi le 14 janvier, l'employé cadre en question a appuyé le pare-choc de son automobile contre les jambes de Denis Massé, qui faisait alors son piquetage. Le conducteur a ensuite démarré

et accéléré. Le piqueteur s'est vite retrouvé sur le capot de l'automobile et il a été transporté dans cette position sur une distance de quelques kilomètres, qui séparent l'usine située dans le Parc Industriel et le centre ville de Victoriaville.

Pendant le trajet, le syndiqué a pu éviter d'être projeté sur le pavé en s'agrippant aux essuie-glaces de l'automobile qui zigzaguait et qui roulait parfois jusqu'à 80 kms à l'heure dans les rues de la ville.

La folle équipée s'est terminée lorsque la voiture du cadre a percuté l'arrière d'un véhicule immobilisé à un feu de circulation. Sous le choc, Denis Massé a été

projeté sur le toit d'un second véhicule avant de se retrouver sur le bitume. Par miracle, il s'en est tiré indemne.

La Sûreté Municipale de Victoriaville a commencé son enquête une semaine plus tard.

Selon le Syndicat des travailleurs de Posi plus technologies (CSN), ces gestes d'un représentant de l'employeur ne font qu'envenimer inutilement le conflit. Le syndicat espère que le propriétaire de l'entreprise de fabrication d'élévateurs à nacelles, M. Bertrand Poudrier, décidera de s'asseoir à la table de négociations pour en arriver à une entente satisfaisante dans les plus brefs délais.

Litige

Les quarante-huit syndiqués revendiquent la réduction de la semaine de travail de 40 heures à 39 heures avec compensation, la protection de leurs emplois de l'introduction des changements technologiques et de l'utilisation de sous-traitants, une convention collective d'une durée de trois ans et des hausses salariales de 6%, en plus de l'indexation des salaires déjà acquise dans leur ancienne convention collective. Le salaire horaire moyen était de \$10.17 au moment du lock-out.

Enfin, le syndicat CSN a aussi déposé des plaintes contre l'employeur en vertu des dispositions du Code du travail sur les briseurs de grève.

La Pocatière Grève chez Caron Meubles

"Depuis quelques années, nous avons vu grossir l'entreprise de notre patron. Il a augmenté sa production et fait des changements importants dans l'équipement. Nous, les travailleurs, nous désirons qu'il partage plus justement avec nous les fruits de notre rendement".

C'est ainsi que Christian Lévesque, un travailleur à l'emploi de l'usine "Caron Meubles" de Ste-Anne-de-La Pocatière, résume le déclenchement de la grève générale le 2 octobre dernier.

Maintenir les emplois

Dans une région où le taux de chômage est élevé, ces membres de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF-CSN) souhaitent protéger leurs emplois contre les effets de l'introduction de changements technologiques en ayant la possibilité,

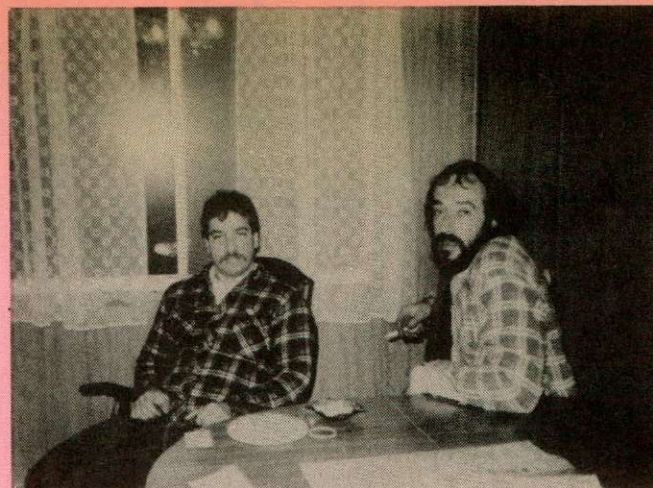
par exemple, de se recycler.

Ces travailleurs et travailleuses désirent également améliorer leurs conditions de vie en se dotant d'un régime d'assurance-salaires paritaire, un outil pour mettre leurs familles à l'abri des tracasseries financières si un accident ou une maladie quelconque les frappent et les empêchent de travailler. Dans un même ordre d'idées, ils revendiquent douze journées de maladie rémunérées par année, plutôt qu'une seule.

Salaires et ancienneté

La réduction des écarts entre les jeunes et les plus anciens compte également parmi les objets du litige entre les parties. La majorité des hommes et des femmes, 23 salariés sur 41, touchent un salaire horaire dépassant à peine \$7.00. L'autre groupe, composé de 18 personnes, reçoit des salaires variant entre \$8.00 et \$10.04 l'heure.

La compagnie réclame le privilège d'accorder le travail effectué en temps supplémentaire à qui bon lui semble, sans respecter la



Daniel Lévesque et Christian Lévesque

liste d'ancienneté, évidemment. Demande patronale que les syndiqué-e-s rejettent.

Horaire de travail

Après avoir réduit, l'an dernier, l'horaire de travail de 40 heures à 38 h30 sans consulter le syndicat, voilà que le propriétaire Caron voudrait aujourd'hui ramener la semaine régulière de travail à 40 h. Les syndiqués refusent de retourner à cette époque. Des calculs rapides démontrent que maintenir la semaine de travail normale à 38 h30 aurait aussi l'avantage de

générer au moins deux emplois et de faire en sorte que deux chômeurs ou chômeuses de cette région obtiennent un boulot.

Témoignage

Daniel Lévesque, à l'emploi de "Caron Meubles" depuis dix ans, revendique l'amélioration des conditions de santé-sécurité dans l'usine. Il apprécierait plus particulièrement l'installation d'un bon système de ventilation pour éliminer la poussière ambiante dans l'entreprise.

Alcan Ça se poursuit!

Les travailleurs de l'aluminerie Alcan de Shawinigan (CSN) ont rejeté à scrutin secret, dans une proportion de 66.6%, une proposition de retourner au travail. 389 travailleurs présents à l'assemblée générale se sont prévalus de leur droit de vote.

Les 485 métallurgistes de cette usine, en lock-out depuis le 31 octobre, poursuivent donc leur lutte pour signer une convention collective qui maintiendra des emplois, en créera une vingtaine d'autres, et améliorera leurs conditions de vie.

Les principaux litiges

portent sur la reprise du temps supplémentaire et des jours fériés, mais travaillés, en congés.

D'après le syndicat CSN, cette dernière demande permettra l'embauche d'une vingtaine de travailleurs dans une région où le taux de chômage, supérieur aux moyennes canadienne et québécoise, atteint 11.7%.

Quant à l'horaire de travail, les syndiqués revendiquent que la journée normale soit de 8 h à 16 h, avec 30 minutes rémunérées pour la pause-dîner. La multinationale canadienne exige, elle, le maintien de l'horaire actuellement en vigueur de 8 h à 16 h30, avec 30 minutes non rémunérées pour le repas du midi.

Alimentation Nouveaux gains au Sag-Lac

Les 120 employés du plus important marché d'alimentation Métro du Saguenay-Lac Saint-Jean, le marché Robert Verreault et fils de Chicoutimi, ont entrepris la nouvelle année en se donnant un syndicat affilié à la CSN.

Membres de la Fédération des syndicats autonomes, une organisation de syndicats de boutique, depuis 1985, ces travailleuses et travailleurs ont préféré la CSN en raison de la forte présence de celle-ci dans le secteur de l'ali-

mentation où elle représente déjà 1,246 membres oeuvrant autant dans les grandes chaînes (Provigo, Métro, etc) que dans les petites épiceries indépendantes.

Leur désaffection de la FSA a également été motivée par des coûts de cotisation élevés et surtout, par une absence de représentation qualifiée, ont-ils dit.

Soulignons que les employés du marché NG de La Baie, et ceux des Aliments Roch de Chicoutimi, ont également quitté les rangs de la FSA pour rejoindre ceux de la Fédération du Commerce CSN au cours des derniers mois.

À Montréal, Télémedia et Québecor s'affrontent

par Jacques Guay



La bataille de Montréal est commencée. L'achat par Télémedia, début décembre, d'une vingtaine d'hebdomadaires de quartier francophones appartenant à Unimédia (Hollinger) a amené Québecor à réagir en lançant bientôt dans l'est de Montréal un «super-hebdo» gratuit qui sera distribué à quelque

100 000 exemplaires.

La nouvelle est passée à peu près inaperçue, le 20 janvier, le lendemain de l'assemblée annuelle de Québecor, tant les projets annoncés par M. Péladeau étaient nombreux et les sommes en cause importantes: papeterie à Matane, quotidien anglophone à Montréal, quotidien financier, «importante acquisition en mars», etc.

À peine deux lignes dans La Presse mais Le Devoir précisait que le «super-hebdo» contiendrait des nouvelles d'intérêt local et citait M. Péladeau:

«Les études sont complétées. Tout le monde est vendu au projet. Il nous reste qu'à trouver une base ferme de publicité et le tour sera joué.»

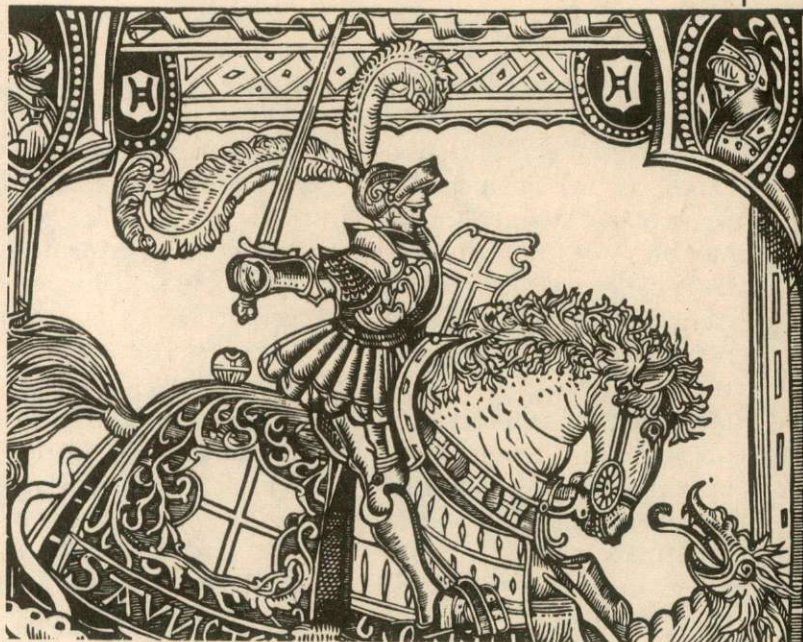
La publicité, c'est l'enjeu de cette guerre.

Jusqu'à tout récemment, M. Francoeur dominait largement le marché publicitaire local dans l'est de Montréal, ville Laval et la rive-nord de l'archipel avec ses hebdomadaires de quartier et c'est vainement que La Presse a tenté de lui ravir une partie de cette manne, il y a quelques années, en lançant un hebdomadaire à ville Laval.

Aussi lorsque les rumeurs ont commencé à courir, il y a environ deux ans, à l'effet que M. Francoeur songeait à liquider son empire, Power et Québecor avaient tous d'eux intérêt à mettre la main sur ces vaches à lait qui ont nom, entre autres, L'Avenir de l'Est, Courrier-Ahuntsic, Courrier-Laval, Contact-Laval ou l'Artisan.

Sans compter que via les hebdomadaires métropolitains, une agence de publicité, M. Francoeur prenait une cote sur les annonces paraissant dans des hebdomadaires qui étaient ses concurrents (et qu'Unimédia a rachetés avant de revendre le tout à Télémedia).

Début décembre, Télémedia devanait donc, en tirage, le plus important propriétaire d'hebdomadaires au Québec avec plus de 700 000 exemplaires distribués gratuitement chez les francophones de l'est et du nord de Montréal.



Désormais, Télémedia pèse lourd sur le marché publicitaire francophone de Montréal puisqu'elle domine également les cotes d'écoute radio avec CKAC et CITÉ-FM. Elle pourra réaliser, grâce à cette «trans-propriété», des tarifs combinés, radio et presse écrite; ainsi que La Presse voulait le faire en achetant Télé-Métropole.

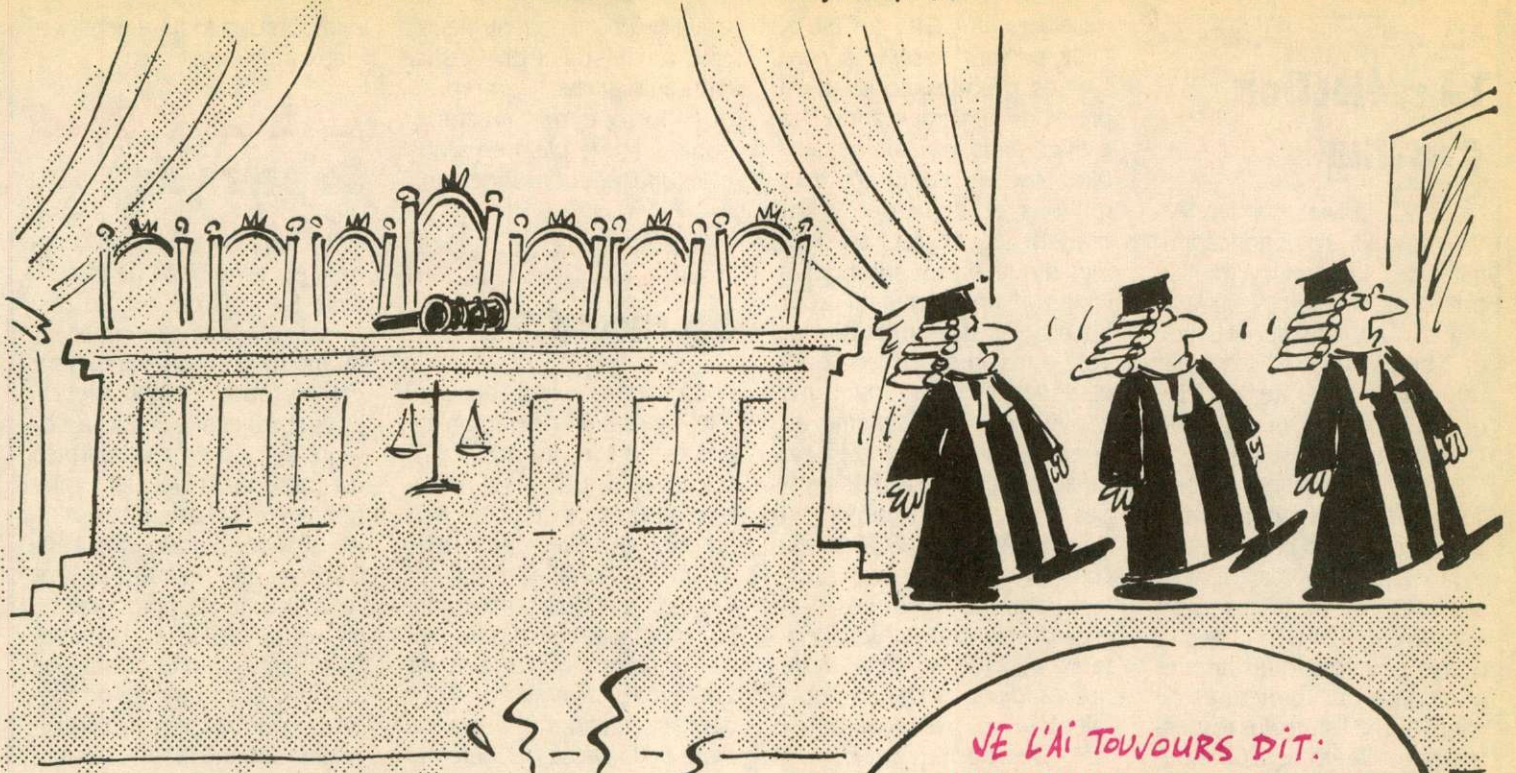
Télémedia est bien placée pour s'approprier une bonne part des sommes énormes que dépensent les annonceurs dans les médias montréalais.

C'est dans ce contexte que Québecor réagit avec son «super-hebdo». Il s'agit, dans un premier temps, de concurrencer les hebdomadaires de Télémedia dans l'est de la ville de Montréal. Et on entend le faire, notamment, en offrant «de l'information» puisqu'on juge que les hebdomadaires de quartier acquis par Télémedia n'ont aucun contenu et ne sont guère plus que des circulaires d'annonces. Plus tard, on étendra la diffusion ou on lancera un autre «super-hebdo» à ville Laval ou sur la rive-nord.

Québecor, qui n'avait aucun hebdomadaire dans la région de Montréal et qui dispose d'imprimeries, de camelots et d'une bonne locomotive sur le plan publicitaire, le Journal de Montréal, a donc décidé de passer à l'offensive.

Mais du même coup, c'est La Presse qui est menacée de perdre des revenus et de faire les frais de la bataille. On peut donc s'attendre à une riposte du côté de chez Power où on espère sûrement que M. Péladeau échoue lamentablement dans ses «grands projets» de quotidiens, l'anglophone et le financier.

LA RÉACTION DE REGGIE CHARTRAND :



JE L'AI TOUJOURS DIT:
L'AVORTEMENT EST UNE
CHOSE TROP SÉRIEUSE
POUR ÊTRE CONFIEE
À QUELQU'UN QUI
PORTE UNE
ROBE !!

GARNOTTE

ANGLETERRE

La réélection d'Arthur

Le 22 janvier dernier, Arthur Scargill, le plus anticapitaliste des leaders syndicaux britanniques était réélu à la tête du NUM (National Union of Mineworkers). C'est par une mince majorité de 53% que les 90,000 mineurs du charbon ont choisi la voie de l'intransigeance et éloigné John Walsh, le candidat modéré. Élu pour la première fois en 1981, Arthur Scargill avait alors affronté victorieusement le gouvernement Thatcher, et écarté pour quelques années la menace des fermetures de mines. Le NUM, le plus respecté des syndicats de la Grande-Bretagne, comptait déjà une grande victoire à son actif puisqu'en 1974, le gouvernement conservateur d'Edward Heath avait été délogé sous la pression des syndiqués. Thatcher devait retenir la leçon et lors de la grève d'un an déclenché par le NUM en mars 1984, les syndiqués cette fois furent battus à plate couture. Dans les mois qui suivirent, 67 puits de mines fermèrent et 70,000 emplois furent perdus. Arthur Scargill a toujours comme objectif de contrer la direction des charbonnages britanniques dans sa volonté de rationaliser l'industrie, notamment par des importations en provenance d'Afrique du Sud et de Colombie «où le charbon est extrait par des esclaves et des enfants de neuf ans» d'argumenter celui qu'on nomme «le roi Arthur». Rappelons que lors de la nationalisation du charbonnage en Grande-Bretagne en 1947, l'industrie comptait 700,000 mineurs.

ITALIE

Des freins dans le secteur public

Le 11 janvier, les trois grandes confédérations syndicales

italiennes, la CGIL, la CISL et l'UIL se sont mises d'accord sur les grandes lignes d'un projet de réglementation des grèves dans les services publics, secteur comptant trois millions et demi de syndiqué(e)s. Leur objectif est double: d'une part, contribuer à limiter l'impact négatif pour les usagers des arrêts de travail dans certains secteurs essentiels en maintenant une activité minimum, même en temps de grève. D'autre part, il s'agit de contrer les débrayages sauvages de ce qu'on nomme là-bas les COBAS, ou comités de base, qui contestent l'attitude jugée conservatrice des centrales. Avec l'entente conclue, les auteurs de grèves dites sauvages pourraient se voir retirer le bénéfice de l'application des conventions collectives signées dans leur branche. Soulignons pour information que la réglementation des grèves dans le secteur public, prévue dans la Constitution de 1947, n'a jamais été adoptée par le Parlement par crainte de la réaction des vingt millions de travailleurs du pays.

CANADA/ÉTATS-UNIS

Des grèves de cinq ans

Le droit d'association, on sait que c'est théoriquement sacré en Amérique du Nord. En pratique, c'est une autre affaire. Depuis avril 1983, une quarantaine de travailleurs de Shaw-Almex Industries Ltd à Parry Sound, en Ontario, tentent de retrouver leurs emplois dans une usine qui fonctionne toujours à plein rendement. Les jugements de cour leur donnent raison. Mais des appels interminables permettent au patron de s'enrichir. Il s'agit de la plus longue grève des Steelworkers en cinquante ans de présence au pays.

À la Brown & Sharpe Manufacturing Company à North Kingston, Rhodes Island, 800

travailleurs attendent depuis cinq ans et demi que justice leurs soit rendue. L'entreprise, qui fabrique des machines outils a fait le plein en scabs, et les affaires vont rondement.

YUGOSLAVIE

Un record

La Yougoslavie a connu en 1987 le plus grand nombre de grèves de son histoire: 1,570 selon les statistiques syndicales, soit près de deux fois plus qu'en 1986. Elles ont touché 350,000 travailleurs. Lassés des multiples plans d'austérité qui n'ont pas réussi à juguler une inflation qui atteint les 200%, les travailleurs ont donc eu recours à la grande arme de la classe ouvrière qui est le refus de travailler. Au fait, les autorités du pays ont cessé d'utiliser le pudique euphémisme «d'arrêts de travail» pour le terme de «grèves». On se demande si cette évolution linguistique atteindra l'URSS. Les réformes économiques en cours menaceraient quelque seize millions d'emplois d'ici douze ans. D'où

d'importants mouvements sociaux à prévoir.

SUÈDE

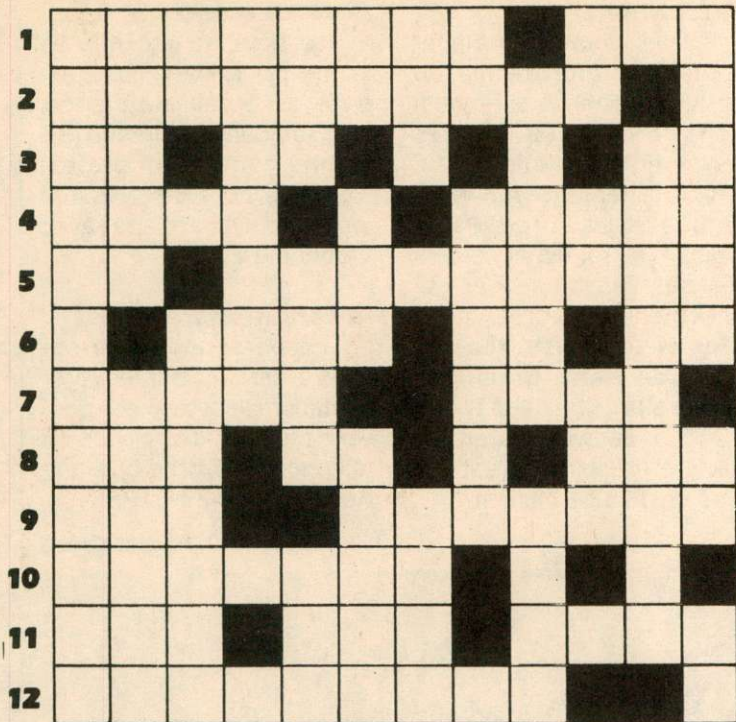
La paralysie

Le 18 janvier, 100,000 cadres et techniciens de la centrale SIF ont déclenché une grève générale qui paralyse, au moment où ces lignes sont écrites, toutes les industries du pays. L'objectif? Briser la volonté de plus en plus affirmée du patronat à décider unilatéralement la hausse des salaires et sa répartition dans l'entreprise. Les syndiqués ont deux atouts de poids. Le SIF regroupe en effet tous les techniciens en informatique du pays. Et comme les ordinateurs sont au centre d'entreprises comme SAAF, Volvo, Ericson et autres, la production, sans eux, est impossible. Autre facteur qui peut donner un p'tit coup de main aux syndiqués: un fonds syndical de \$500 millions, de quoi tenir jusqu'en juin prochain! Les patrons offrent 0.9%, les syndiqués demandent 6.0% d'augmentations. Les paris sont ouverts...



1987. Année fertile en larges mobilisations aux États-Unis. En Georgie, 20,000 personnes ont défilé contre le racisme. À Washington, le 11 octobre, un demi million de personnes ont fait pression sur les pouvoirs pour intensifier les recherches sur le SIDA. À Washington toujours, le 25 avril, 100,000 manifestants ont revendiqué la justice pour l'Afrique du Sud et l'Amérique centrale. Sur la photo, tenant la bannière, Eleanor Smeal, leader du National Organization for Women, Jesse Jackson, candidat à la présidence du pays et ... Louis Laberge de la FTQ? Non. La ressemblance est frappante, mais il s'agit de Ed Asner, comédien et militant syndical!

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12



Horizontal

1. Nom d'une fleur. – Vaste étendue d'eau salée.
2. Émulsion d'huile avec un jaune d'œuf.
3. Négation. – Symbole chimique de l'étain. – À la mode.
4. Ville d'Allemagne. – Fait sien.
5. Post scriptum. – Celui qui raconte.
6. Plante aromatique. – D'un verbe gai. – Sud-est.
7. Salle en lettres mêlées. – Sépara.
8. Au tennis. – Conjonction. – Ceinture de soie japonaise.
9. Mère d'Abel. – Fleur sans corolle.
10. Le septième ciel chez les bouddhistes.
11. Au golf. – Trois en chiffres romains. – Située.
12. Qui contiennent des erreurs.

Vertical

1. Présente partout.
2. Poissons au corps aplati. – Permet de multiplier une force appliquée à une résistance.
3. Prénom d'un ex-lanceur célèbre au baseball. – Avertir en cas de danger.
4. Hymne religieux catholique.
5. Rivière de Suisse. – Facile. – Rivière de France.
6. Initiales de Denise Nadeau. – Son curé est célèbre. – Substance d'origine végétale rendant les peaux imputrescibles.
7. Mélange d'oxygène et d'hydrogène. – Action de payer.
8. Deux voyelles. – Élément d'un tout.
9. Aller dehors. Agence de nouvelles soviétique.
10. Pronom personnel. – Double voyelle. – Trois voyelles.
11. Qui ne peuvent s'user.
12. Rembourser. – C'est-à-dire. – Conjonction.

Lectures
La part du lion



L'auteure de **La part du lion** est journaliste au **Globe and Mail** de Toronto, le premier quotidien des gens d'affaires canadiens. Elle est récemment venue à Montréal pour présenter son ouvrage, traduit de l'anglais, à la presse québécoise. Fait plutôt inusité pour ce genre de rencontre, elle avait invité, en plus des journalistes, des représentants du petit nombre d'organisations qui, au Québec, épousent et énoncent publiquement la même position qu'elle, à savoir que le régime fiscal canadien protège et avantage les biens nantis de la société.

Le sous-titre de l'ouvrage de Linda McQuaig résume bien ce que le livre décrit en détail: *Comment les riches ont réussi à prendre le contrôle du système fiscal canadien*. McQuaig explique tous les maquillages politiques, qui, au cours des quarante dernières années, ont fait en sorte que le fardeau fiscal a été progressivement transféré de plus en plus sur le dos des Canadiens à faible et moyen revenu.

Ce n'est pas parce que des réformateurs n'ont pas existé. L'histoire la plus captivante racontée par McQuaig est sans doute celle de la Commission Carter qui, après quatre années et demi d'études minutieuses du régime fiscal, proposa en 1967 une réforme importante qui aurait fait en sorte que les riches paient leur part. Pour avoir proposé, par exemple, que des spéculateurs soient imposés comme les revenus de travail, Carter et les autres commissaires (tous des fiscalistes de Bay Street) ont été ostracisés de leur milieu. Carter décéda peu après la publication de son rapport dans des circonstances tragiques.

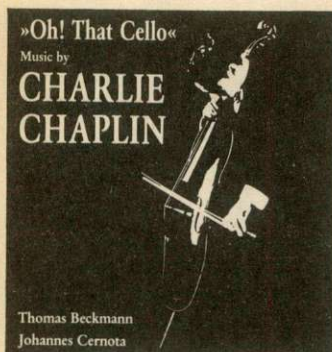
Deux ministres des Finances sous P.E. Trudeau ont tenté de faire quelques pas timides vers une réforme – Benson en 1971 et MacEachran en 1981 – mais ont vite reculé devant la colère et les menaces proférées par les milieux d'affaires. La réforme du ministre des Finances Michael Wilson, en fait une contre-réforme, représente une victoire totale pour Bay Street, selon McQuaig. Wilson a réduit de façon importante les taux d'impôt des sociétés et des particuliers à revenu élevé et propose de combler la différence, mais seulement après les élections, par une augmentation des taxes à la consommation payées principalement par les gens à faible et moyen revenu.

Pour avoir décrit de façon claire et simple comment le régime fiscal canadien favorise les riches, McQuaig se fait régulièrement traiter de «gauchiste» par les fiscalistes, ministres conservateurs et même par ses collègues du **Globe and Mail**. Elle se défend de tout parti-pris politique: «*mon seul crime, c'est d'avoir raconté la vérité*», soutient-elle. C'est un dilemme que nous avons souvent connu à la CSN!

La lecture de son livre est facile (les concepts techniques sont clairement expliqués), agréable et même fascinante.

Linda McQuaig, **La Part du Lion**, aux éditions du Roseau, 407 pages

Peter Bakvis



Chaplin

L'acteur génial qu'était Charlie Chaplin était aussi un auteur-compositeur de belles musiques et de fort jolies mélodies. Cependant, après avoir connu un certain succès populaire dans les années '50 et '60, ce fut l'éclipse pour la musique de «Charlot». À la grande joie des mélomanes, deux Canadiens, Thomas Beckmann et Johannes Cernota, ont interrompu cet intermède en enregistrant, à la fin de l'année 1987, le microsillon «Oh! That Cello, music by Charlie Chaplin».

Engouement

Il semble que ce violoncelliste et ce pianiste, qui sont tous les deux très doués, ont bien misé en gravant des œuvres de Chaplin. Selon un vendeur du magasin de disques «Le Va et Vient», sur la rue Mont-Royal dans la métropole, ce 33 tours se vend assez bien et a eu une bonne réception du public. D'ailleurs, lorsque nous avons téléphoné le 22 janvier, le magasin avait écoulé sa première livraison d'une quinzaine de copies. Ce n'est certes pas comparable aux chiffres de ventes des long-jeux de Tina Turner, mais pour ce genre de production, c'est intéressant.

Charmant

Ce disque, tout ce qu'il y a de plus charmant, comprend notamment les pièces «Limelight», «Oh! That Cello», «Spring Song», «Falling

Star», «Bonjour Madame», «The Peace Patrol», «Coffee and Cake», et autres.

Salut Chaplin!

Le Bouc

Théâtre contre racisme

Une nouvelle troupe de théâtre, «Tête Rouge Productions», montera sur les planches de la Salle Calixa-Lavallée à Montréal du 28 janvier au 21 février pour y jouer «Le Bouc», une pièce du cinéaste allemand de réputation internationale **Rainer Werner Fassbinder** traitant du racisme.

Action

L'action se passe dans une petite ville allemande de la Bavière en 1967 où l'arrivée d'un travailleur immigré perturbe les jeunes habitants. Ces jeunes auront recours à la violence pour forcer ce travailleur à quitter cette municipalité.

Québec

En plus de traiter de racisme, cette pièce dramatique met à nu l'angoisse et le désarroi qui habitent et hantent les jeunes face à un avenir incertain. Devant le peu de perspectives qui s'offrent à eux et devant leurs propres inquiétudes, ces jeunes versent dans le racisme et l'étranger, finalement, devient un bouc émissaire tout désigné.

Écrite il y a vingt ans en Allemagne, cette pièce pourrait aussi bien se situer aujourd'hui au Québec ou ailleurs, soutient la porte-parole de la troupe de théâtre. Pensons seulement aux réactions des citoyens et des médias à l'annonce de l'arrivée de réfugiés Tamouls au début de l'année 1987. Pensons aussi aux jeunes auxquels la société offre peu de perspectives d'emplois et d'affirmation de soi.

Fassbinder

Rainer Werner Fassbinder a été à la tête de file du nouveau cinéma allemand, dont un des plus célèbres représentants aujourd'hui est certainement **Wim Wenders**, le réalisateur de «Paris, Texas». Parmi les films qu'a réalisés Fassbinder, et qui ont obtenu un succès, citons «Fox et ses amis», «Le mariage de Maria Braun» et «Querelle». Né le 31 mai 1946 à Badwörishofen en Bavière, Fassbinder s'est suicidé en 1982 à Munich.

Mise en scène

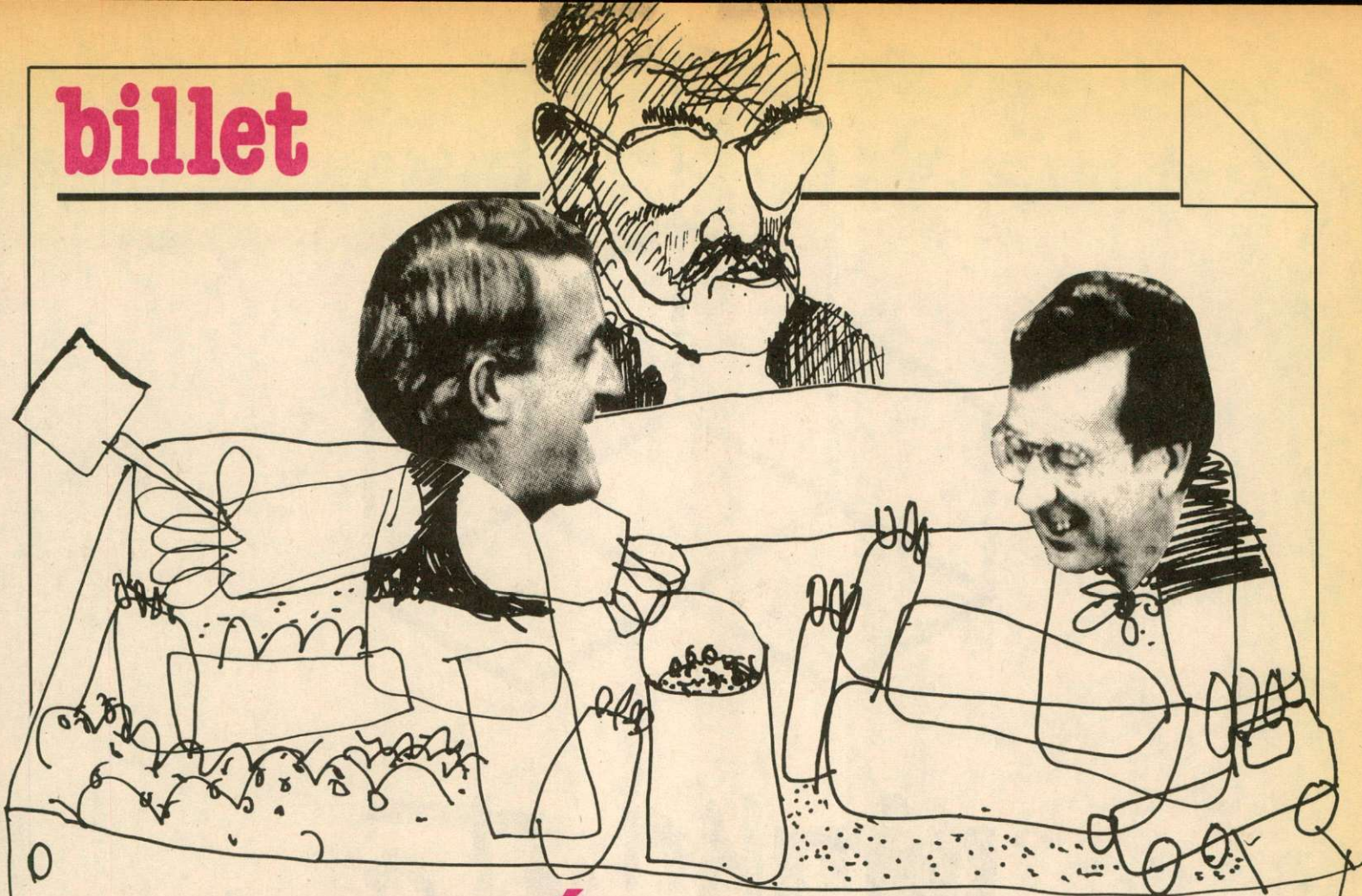
«Le Bouc» a été mis en scène par Hervey Guay, assisté de Suzanne Léveillé. La distribution comprend des jeunes comédiens professionnels, dont certains ont joué dans «Marat-Sade» avec Carbone 14.

Réservations

Les personnes intéressées à assister à une représentation de cette pièce peuvent réserver des places en téléphonant à Mme Suzanne Ross à 514-527-4198.

Michel Crête





LES AMITIÉS PARTICULIÈRES

John Turner est en beau maudit. Son lieutenant québécois, Raymond Garneau, ne la trouve pas drôle. C'est un «love in», a-t-il dit pour décrire les actuelles relations entre Robert Bourassa et Brian Mulroney. Les bleus deviennent rouges de contentement et les rouges, rouges de rage.

De mémoire québécoise, on n'arrive pas à se souvenir que des amitiés aussi particulières aient été cultivées entre homologues de Québec et d'Ottawa.

Les deux se sont trouvés des charmes sur les bords du Lac Meech; c'est certain. Les liens se sont raffermis avec le libre-échange; c'est dire.

Mais pendant que les deux tourtereaux roucoulent sur les places publiques, allant jusqu'à sceller une éternelle amitié sous l'œil papalard de Pierre Pascal, que se passe-t-il dans notre société?

Il se passe ceci, qui n'est pas sans inquiéter quiconque estime que les lois devraient être faites par les représentants du peuple: nous sommes entrés, depuis un certain temps, dans ce que les Anglais appellent une «judge ruled society». Une société où les juges sont rois parce que les élus ont abdiqué.

Quatre exemples.

L'article 45 du Code du travail. Une réelle volonté politique aurait fait adopter les éclaircisse-

ments nécessaires au respect des droits des travailleuses et des travailleurs. Comme au Manoir Richelieu. Mais Bourassa se cache derrière les procédures juridiques pour justifier son inaction. C'est la Cour suprême du Canada qui tiendra le fanal pour l'éclairer.

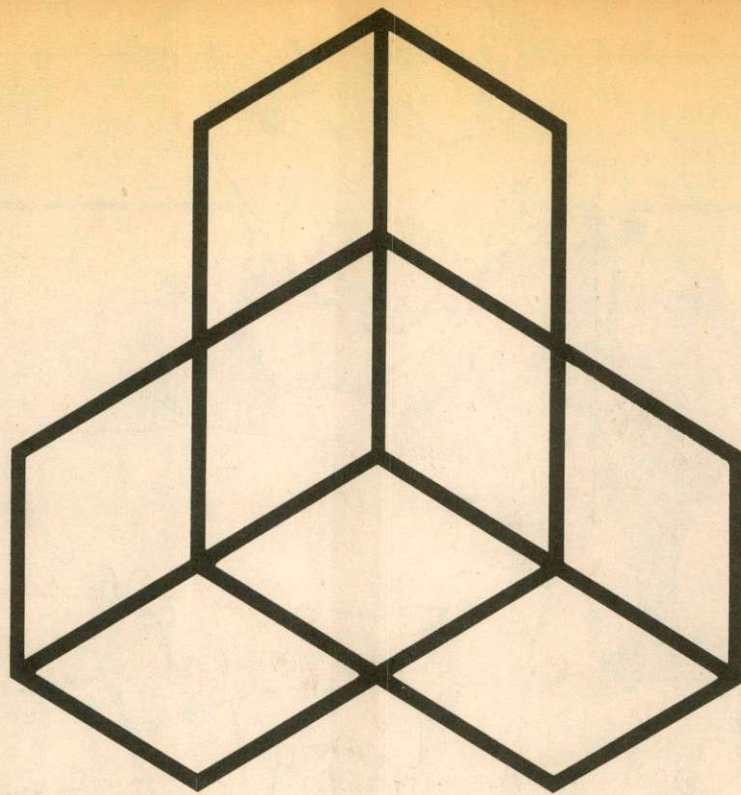
L'avortement. Depuis quinze ans, les gouvernements refusent de regarder la situation bien en face. D'un rebondissement juridique à l'autre, cette question fondamentale pour notre société a été tranchée par la Cour suprême. C'est encore elle qui a tenu le fanal.

La Constitution. Un cadeau dont on ne voulait pas mais qui nous a quand même été donné. Avec en prime un accord au Lac Meech. Mais c'est encore la Cour suprême du Canada qui tiendra le fanal quand il s'agira d'interpréter en quoi, par exemple, le Québec constitue une société distincte.

La langue. Celle des écoles, des tribunaux, de la législation a été déterminée par la Cour suprême. Demain, c'est elle encore qui tiendra le fanal quand il faudra décider de la langue d'affichage. Ça fait l'affaire de Bourassa; il n'a pas à décider.

D'une certaine manière, quand Mulroney et Bourassa se font de l'œil, la démocratie pique du nez.

Michel Rioux



BÂTIRENTE

Le REER collectif de la CSN

Une bonne solution

**PROFITEZ-EN
DÈS
CETTE ANNÉE**

1. pour réduire vos impôts à payer pour 87
2. pour préparer votre retraite de façon sécuritaire

Pour s'inscrire, il s'agit de compléter une formule d'adhésion. Les formules sont disponibles dans tous les conseils centraux de la CSN. Vous pouvez aussi vous référer à votre conseiller syndical ou à votre représentant de la SSQ mutuelle d'assurance-groupe. Il est essentiel que votre formule, ainsi que votre chèque ou votre transfert, parviennent à la SSQ.

le 29 février au plus tard

BÂTIRENTE

C'est un REER collectif qui nous appartient.