



«L'égalité, ça vaut son prix!»

Les mots...

C'est bien beau..., les mots.

Ça fait plaisir..., les mots.

Mais ça ne met pas de beurre sur le pain..., les mots!

C'est ce que les représentantes des femmes de la CSN tenteront d'expliquer au premier ministre Robert Bourassa, lors d'une rencontre en tête-à-tête le 8 mars 1988, à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

Leur message? «L'égalité, ça vaut son prix!».

Page 3

Le syndrome du caméléon écossais

Il ne fait pas parler de lui autant que le sida, mais c'est tout juste...

Et la médecine n'a pour lui pas davantage de remède miracle que pour l'autre.

Par contre, la CSST et sa Commission d'appel, elles, commencent à le circonscrire dans leurs «jurisprudences».

Page 6



26 mois plus tard...

«Un malaise global...l'information relative à la mission de l'établissement, à ses orientations et à ses contraintes budgétaires ne circule pas et ne rejoint pas les employés; on signale de plus l'absence de communication avec la direction, le manque de consultation, de concertation et de participation aux décisions. Les employés ont souvent le sentiment de travailler avec des patients ou des clients comme s'ils travaillaient sur une chaîne de montage...»

Le point sur le rapport de la Commission Rochon, en

Page 8

Conflits en cours (au 5-2-88)

Coordination

Jean-Pierre Paré (514-598-2159)

Rédaction

Jean-Anne Bouchard

Michel Crête

Lise Gauthier

Henri Jalbert

Thérèse Jean

Diane Lapointe

Lucie Laurin

Jean-Pierre Paré

Michel Rioux

et 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

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.

Syndicat	Nombre approx. de grévistes	Début de la grève (L.O. = lock-out)
Synd. des trav. du Manoir Richelieu	310	décembre 1985
Drummondville		
Synd. trav. magasin Continental Drummondville (commerce)	19	07-12-87
Gaspésie		
Synd. trav. de E. Gagnon Ltée (commerce)	225	01-05-87 (L.O.)
Granby		
Synd. T.T. mat. const. de Québec (FTPF)	31	17-12-87 (L.O.)
Outaouais		
Synd. empl. commerce Mont-Laurier Section: Continental magasin 77 (Commerce)	19	04-12-87
Laurentides		
Union des empl. municipaux de Ste-Agathe des Monts Section: Piscines (FEESP)	19	18-12-87
Montréal		
Synd. des empl. conservatoire de musique (FNEEQ)	41	01-12-86
RETAQ Section: douillette (FAS)	19	18-06-86
Synd. des empl. bureau de Voyageur (FEESP)	59	07-12-87 (L.O.)
Synd. des trav. moulage V.F. (Métallurgie)	36	07-12-87 (L.O.)
Québec		
Synd. des trav. bois ouvré La Pocatière (FTPF)	42	02-10-87
Synd. T.T. restaurant St-Germain (Commerce)	101	16-12-87 (L.O.)
Saguenay - Lac St-Jean		
Ass. des empl. de Bertrand Croft (Commerce)	20	14-11-87 (L.O.)
Synd. commis-comptables d'Alma Section: Ass. coopérative St-Coeur de Marie (Commerce)	5	11-01-88 (L.O.)
Shawinigan		
Synd. T. Aluminerie Alcan Shawinigan (Métallurgie)	491	31-10-87 (L.O.)
Richelieu-Yamaska		
Synd. trav. Olympia (Commerce)	352	16-09-86 (L.O.)
Synd. sal. plastiques M.C. (Métallurgie)	5	04-11-87
Thetford-Mines		
Synd. empl. de Cooprix (Commerce)	92	04-11-87 (L.O.)
Trois-Rivières		
Synd. T.T. entreprises avicoles Labrecque (Commerce)	7	30-03-87
Bois-Francs		
Synd. sal. moto parts (Métallurgie)	11	04-11-87
Synd. T.T. magasin Continental (Commerce)	59	26-11-87
Synd. T. Posi Plus Technique (Métallurgie)	47	30-11-87 (L.O.)

8 mars 1988



L'EGALITE, ÇA VAUT SON PRIX!

par Lucie Laurin

Le thème du 8 mars choisi par les femmes de la CSN cette année en aura surpris plus d'un (oui, oui, vous avez bien lu: plus d'un!). Car les femmes, altruistes, désintéressées, bénévoles, généreuses, idéalistes, spiritualistes, etc, ont décidé de parler d'argent. Et elles ont mis des pièces de monnaie partout: sur leur affiche, leur dépliant, leur papier à lettre, leur sac fourre-tout. Plus encore, elles se sont désigné un interlocuteur. Et pas n'importe qui! Un interlocuteur qui aime parler d'argent, et qui détient un immense pouvoir d'en dépenser: Robert Bourassa en personne.

Parce que les mots, c'est bien beau les mots, ça fait plaisir les mots... mais ça ne met pas de beurre sur le pain! Bien sûr, nous avons une Charte qui nous reconnaît égales, une Commission pour nous défendre, et même, des Programmes d'accès à l'égalité. Bien sûr, nous avons commencé à investir les lieux de pouvoir et les métiers traditionnellement masculins, imposé la féminisation des textes, forcé nos organisations, associations et partis à faire leurs nos revendications.

C'est vrai qu'aujourd'hui, nos hommes de pouvoir, fussent-ils des plus machos, se sentent obligés de nous parler. Pire encore, de nous sourire! Et que, mis à part un ancien boxeur recyclé en gardien de la moralité, rares aujourd'hui sont ceux qui osent soutenir publiquement des mesures discriminatoires envers les femmes.

Et pourtant, nous ne sommes toujours pas égales! Les emplois précaires, c'est nous qui les occupons en majorité; les ghettos d'emplois mal payés, c'est nous qui y sommes cantonnées; les familles assistées sociales monoparentales, c'est encore nous qui les dirigeons en grande partie. Nous ne gagnons toujours que 60% du salaire des hommes, et nous atten-

▷ dons encore les garderies qui nous permettront d'aller travailler en toute sérénité...

Alors, comme il faut bien un jour passer aux actes, nous avons décidé que ce jour-là serait le 8 mars. C'est le 8 mars, en effet, que nos hommes politiques devront nous prouver leur bonne foi, et s'engager à faire en sorte que l'égalité - un mot

dont ils émaillent leurs discours - devienne réalité quotidienne.

Le 8 mars donc, des femmes de la CSN iront rencontrer le premier ministre Bourassa, pour discuter avec lui des coûts de l'égalité des deux sexes. Pour appuyer leurs dires, elles lui remettront une liasse de lettres, des lettres signées par les femmes de la CSN, et lui disant:

Le 8 mars 1988.

Monsieur Robert Bourassa
Premier Ministre
Québec

RE: L'ÉGALITÉ, ÇA VAUT SON PRIX!

En cette Journée internationale des femmes, je tiens à vous rappeler que la reconnaissance réelle de mon travail, du travail des femmes, n'est pas gagnée et cela, mon expérience me l'a enseigné.

J'ai eu de la difficulté à trouver un emploi et celui-ci me laisse dans l'insécurité économique et m'offre très peu de chances d'avancement. Je fais partie de cette masse de femmes qui travaillent dans des emplois dits «féminins», à qui l'on refuse de meilleurs emplois sous prétexte que je suis une femme. Je suis une de celles qui ne gagnent que 0,60 \$ pour 1,00 \$ gagné par les hommes.

J'ai mis des mois à trouver une place en garderie pour mon enfant et j'ai dû l'en retirer car c'est devenu trop dispendieux pour mes petits moyens. Cela n'est qu'une des difficultés que je supporte à vouloir concilier ma vie au travail et ma vie privée, qui elle ne compte pas socialement.

Je n'exagère en rien et, sans rêver de la société idéale, il est plus qu'urgent de reconnaître le travail des femmes par

- l'application du principe «à travail équivalent, salaire égal»;
- des programmes d'accès à l'égalité;
- des services de garde plus nombreux, accessibles et gratuits;
- le congé de maternité payé à 100% pour toutes les femmes;
- etc.

et cela, je le sais, implique des choix politiques et économiques qu'il est grand temps de faire.

MADAME (Prénom, Nom)
ayant déjà rendu de nombreux services à la société (famille, enfants, conjoint, travail salarié, travail au foyer, bénévolat, militance, etc.)

P.S. Ma patience a ses limites, et on vous aura à l'œil!

«Une culture du travail à modifier»



Ginette Busque,
présidente de la FFQ*:

«Les femmes ont fait beaucoup de chemin, elles ont acquis des choses fondamentales; on ne remet plus en question aujourd'hui le travail des femmes à l'extérieur du foyer. Mais il faut maintenant se demander: quel travail font-elles? où et dans quelles conditions?»

«Il y a, à mon avis, toute une culture du travail à modifier pour faire en sorte que les femmes y soient à l'aise. J'admire les femmes pour leur énergie. Mais il y a des limites à ce qu'elles peuvent faire dans une journée! Nous avons tellement tendance à valoriser le travail pour le travail, qu'on trouve normal de se tuer à la tâche. Mais où est la qualité de vie? Toutes les femmes n'ont pas un emploi valorisant...»

«C'est certain qu'il y a un prix à payer pour réaliser l'égalité des femmes au travail. Il faut d'abord que l'Etat et les entreprises adoptent et mettent en oeuvre une politique de plein emploi, afin que celles qui veulent travailler puissent le faire; puis, il faut décloisonner les secteurs d'emplois qui sont encore fermés aux femmes, de sorte que le concept même de travail non traditionnel disparaisse; et il faut enfin une panoplie de mesures sociales, qui relèvent de l'Etat, du milieu de l'éducation, des municipalités, pour que les travailleuses et travailleurs puissent assumer leurs responsabilités parentales, vivre décemment, et respirer un peu.»

*FFQ: Fédération des Femmes du Québec, fondée en 1966; regroupe 60 organisations et 400 membres individuels, pour un total de 130 000 personnes; objectif: travailler solidairement, dans une perspective féministe, à l'accès des femmes à l'égalité dans tous les secteurs d'activité.

Faites parvenir cette lettre à l'adresse suivante: Monsieur Robert Bourassa, Chambre 28 1/2, Hôtel du Gouvernement, Québec (Qc), G1A 1A2

**«Un courage...
patient!»**



**Anne-Marie David, présidente
du comité national CSN
de la condition féminine:**

«Si on y pense bien, derrière nous, il y a des millénaires pendant lesquels on s'est fait dire que nous, les femmes, on n'était pas des personnes. Aujourd'hui, on ne le dit plus, mais il faut redresser la situation! A peu près toutes nos revendications comportent, des coûts économiques. Mais à chaque fois qu'on veut discuter d'argent, on en revient aux principes, et nos accords de principe deviennent plus fragiles!»

«Pourquoi on n'y est pas encore, à l'égalité? C'est une question de classes, de rapport de forces, de pouvoir. Ce n'est pas facile à prendre pour les hommes, qui se sentent rabaissés si on essaie de valoriser les femmes...»

«Mais le féminisme est extrêmement vivant, même s'il est moins visible, moins bruyant. On avance tout le temps, mais on a développé un courage... patient! Par exemple, sur la question de la discrimination salariale, ça ne sera pas facile, ça va être long. On le sait, nous les femmes, mais on va le faire et on va y arriver.»

«Notre revendication sur la restructuration salariale, ça risque d'avoir un effet important sur le secteur privé. Enfin, on reconnaîtra les grandes qualités que demande le travail de bureau, par exemple, et que ces qualités-là, ça se paie! Dans un contexte plus large, ça va changer toute la perception du travail...»

**«Les salaires
n'ont pas été ajustés
aux exigences!»**



**Diane Breton, membre
du comité provincial CSN des garderies:**

«Notre lutte pour l'égalité vise deux objectifs: obtenir des conditions égalitaires de travail et de salaire pour nous-mêmes, et assurer la survie des garderies, ce qui favorisera l'accès des femmes à l'égalité. Actuellement, travailler en garderie, c'est rendre service à la communauté des femmes, mais c'est à notre détriment qu'on le fait...»

«Ces dernières années, le gouvernement a augmenté ses exigences par rapport aux qualifications des travailleuses en garderie; c'est bien de vouloir assurer des services de qualité, mais les salaires n'ont pas été ajustés aux exigences! Il n'est pas rare aujourd'hui de gagner 10 000\$ par année dans une garderie.»

«Toutefois, nos 128 syndicats de travailleuses en garderie affiliés à la FAS-CSN ont obtenu de négocier directement avec le gouvernement, ce qui constitue un gain important. Les négociations porteront principalement sur la formation, les congés de maternité et l'assurance collective, et aborderont la question des ratios. Malgré tout ce qui reste à gagner, il est manifestement plus avantageux de travailler dans une garderie syndiquée; la preuve, c'est qu'on trouve plus de gars dans les garderies syndiquées que dans les autres...»

**«Toute ma vie aurait
été différente»**



**Ginette Richard, présidente
du Syndicat des travailleuses
et travailleurs de Sylvania:**

«Nous avons négocié chez nous, l'an dernier, un Programme d'accès à l'égalité (PAE). Aujourd'hui, je pourrais postuler comme régleur, et j'obtiendrais le poste, mais dans la troisième équipe, celle de nuit. S'il n'y avait pas eu de discrimination sexuelle chez Sylvania, dès 1971 j'aurais pu commencer la ligne de progression des grades, et j'aurais obtenu le poste de régleur en 1975.»

«J'ai fait le calcul: entre 1971 et 1987, année de l'entrée en vigueur du PAE, j'ai perdu 40 000\$! Et j'ai 21 ans d'ancienneté. D'autres femmes ont 30, 35 ans: imaginez la perte...»

«Sans compter les conséquences: le fonds de pension, par exemple. Le calcul est basé sur le taux de salaire le plus élevé durant les 10 dernières années; ça veut dire que si ce n'était de la discrimination, je pourrais prendre ma retraite à 55 ans, comme les hommes qui ont mon ancienneté. Mais je suis obligée d'attendre à 60 ans!»

«Et il y a d'autres conséquences. C'est incalculable. Si j'avais gagné un meilleur salaire, j'aurais pu prendre une année sabbatique (la convention collective prévoit 5 ans) pour parfaire ma formation, me permettre un congé de maternité plus long, me payer des voyages grâce à des payes de vacances plus substantielles... Bref, toute ma vie aurait été différente. Les effets de la discrimination, c'est irréparable. C'est pour cela qu'il faut y mettre fin au plus tôt!»

À propos du «syndrome du caméléon écossais»...

par Robert Bronsard

Qu'est-ce qu'un «burn-out»?

La réponse à cette question n'est pas encore totalement claire. Aussi n'est-il pas surprenant que celle à la question subsidiaire, à savoir «quelle est la cause du «burn-out», le soit encore moins. Malgré tout, on peut dire que le «burn-out» est un phénomène de plus en plus circonscrit.

Faire un «burn-out» signifie littéralement «être brûlé». Pour faire plus chic, on dira aussi qu'il s'agit d'un syndrome d'épuisement professionnel ou encore, pour faire plus poétique, on l'appellera tout simplement le syndrome du caméléon écossais...

Le «burn-out» se manifeste par un état d'extrême lassitude. Il se présente sous la forme et les symptômes d'une grande fatigue et d'un manque total de motivation. Le problème réside dans le fait que cet état de fatigue n'arrive pas à être surmonté. Le «goût de se battre» a disparu. C'est la démotivation. Et la question n'est pas tellement de connaître l'origine de cette fatigue que le «pourquoi» de cette démotivation. Car le «burn-out» est surtout le signe d'un épuisement mental. Le moral est à terre et les batteries sont à plat. Pourquoi?

Notre prétention, bien sûr, est de démontrer que le «burn-out» est un phénomène de démotivation personnelle occasionnée par une mauvaise organisation du travail.

Jusqu'à présent, la Commission d'appel de la CSST n'a pas eu à se prononcer très souvent sur cette notion de «burn-out». Cependant, un jugement rendu le 5 novembre 1986 nous rappelle que l'acceptation d'une quelconque relation entre le travail et l'état de «burn-out» est loin d'aller de soi.

Le phénomène n'est déjà plus nouveau, s'il l'a déjà été...: le «burn-out» fait désormais partie de ces nombreuses réalités de cette fin de siècle avec lesquelles nos sociétés dites «évoluées» doivent composer.

Mais justement: comment réagissons-nous, comme société, face au problème?

Un élément de réponse, parmi plusieurs autres: les décisions de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, et celles de sa Commission d'appel, lorsqu'elles ont à se prononcer sur des cas de «burn-out».

Notre collaborateur Robert Bronsard, permanent à la FATA, nous en fait une brève mais éclairante analyse.

L'exemple de Monsieur X

Rappelons les faits: Monsieur X est surintendant à la compagnie Kenworth du Canada. Un jour, sans raison apparente, il est rétrogradé au rang de contremaître. A partir de là, Monsieur X se verra affecté à six départements différents, chacun présentant des difficultés particulières que notre homme n'arrivera pas à contrôler. Au bout de cette douloureuse expérience qui le mène d'échec en échec, l'employeur n'a rien trouvé de mieux que de mettre cet homme au pied du mur: ou bien il réussissait à agir comme contremaître, ou bien il était congédié. Deux semaines plus tard, notre homme consultait son médecin en raison de l'état d'extrême lassitude dans laquelle il se trouvait. Son médecin a alors établi un diagnostic de «burn-out».

Aussi, voilà Monsieur X qui se présente devant la CSST en faisant valoir qu'il s'agit d'une lésion contractée par le fait ou à l'occasion du travail. La Commission d'appel, quant à elle, a décidé qu'il ne s'agissait ni d'une maladie professionnelle, ni d'un accident du travail.

Pour qu'il y ait maladie professionnelle, la Commission d'appel

aurait voulu que Monsieur X lui démontre que les problèmes qui l'empêchaient de fonctionner comme à son habitude étaient un fait caractéristique à tous ceux qui exerçaient le même métier que lui. Comme il n'a pu le démontrer, il a perdu.

Mais bien sûr, il lui était impossible de le démontrer puisque les événements qu'il rapporte ne sont arrivés qu'à lui. La démotivation dont il fut l'objet et la succession de déplacements d'un département à un autre n'ont pas été une expérience collective, mais la sienne à lui tout seul.

Le «burn-out»... un «accident de travail»?

Par ailleurs, la Commission d'appel s'est également prononcée sur la recevabilité de la réclamation sous l'angle de «l'accident de travail». Encore là, elle a refusé la demande, faisant valoir que les événements survenant dans le cours habituel du travail ne pouvaient constituer des événements imprévus et soudains (dossier 63-00011-8603).

On touche là un point sensible. Avec l'arrivée de la nouvelle loi, on assiste à un déplacement de la notion d'accident, à une interpré-

tation restrictive importante. Plutôt que de retenir que pour être considérée comme un accident de travail, il faut que la lésion survienne «par le fait ou à l'occasion du travail» - ce qui est la définition classique d'un accident de travail -, on préfère ne considérer que «l'événement imprévu et soudain». Autrement dit, il faut quelque chose de spectaculaire et d'extraordinaire...

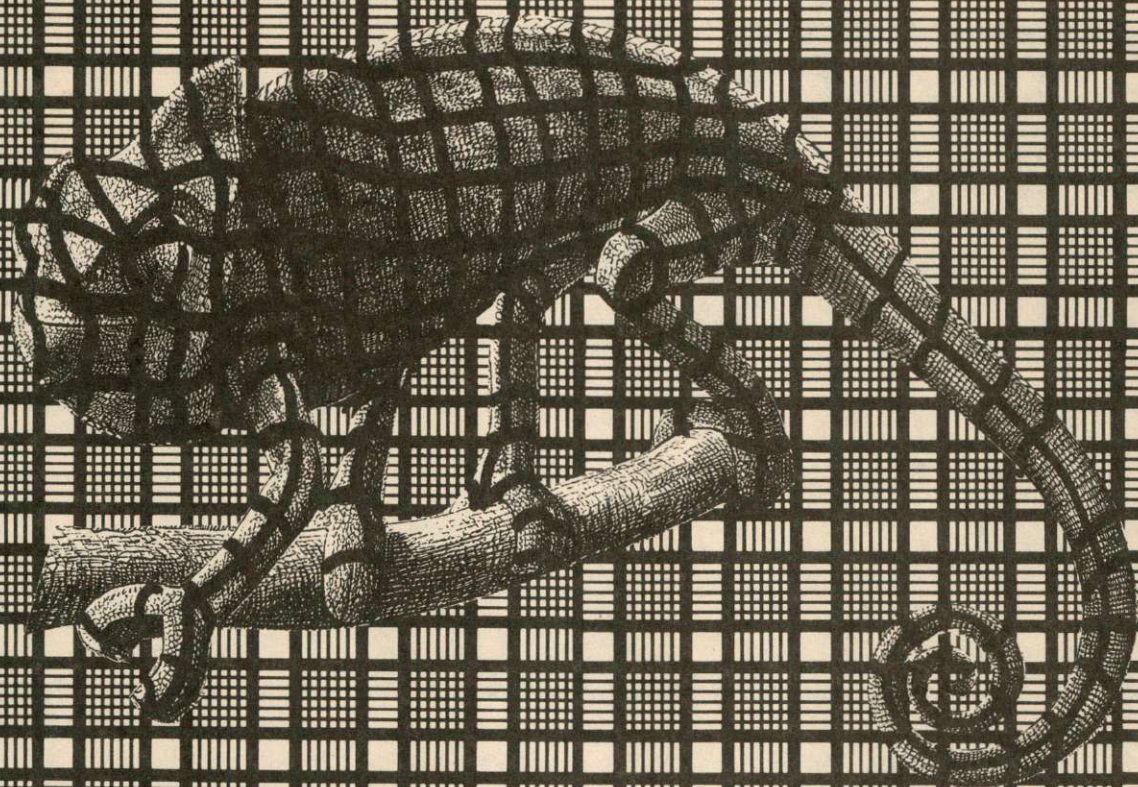
Il est pourtant inacceptable que l'on puisse trimpler un homme d'une place à l'autre sans égard aux effets psychologiques que cela entraîne sur lui. Et si ceci n'est pas spectaculaire, ça arrive quand même par le fait ou à l'occasion du travail.

C'est ainsi qu'on en arrive à définir le «burn-out» comme un phénomène de démotivation personnelle occasionnée par une mauvaise organisation des ressources.

La responsabilité des employeurs

La CSST refuse de reconnaître une quelconque responsabilité aux employeurs dans ce phénomène. Pourtant, ce sont les employeurs qui sont responsables de l'organisation du travail et de la distribution des ressources; par conséquent, ils sont également responsables du stress et des «blessures psychologiques» que leur gestion des ressources humaines et matérielles entraînent. Le droit de gérance ne devrait pas avoir préséance sur le droit à la santé psychologique.

Selon la CSST et la Commission d'appel, il faut une personnalité particulière pour faire un «burn-out», quelque chose comme une prédisposition. Le surcroît de travail et l'exposition prolongée à un stress important ne peuvent être invoqués comme éléments déclencheurs. Le «burn-out» est



le produit d'une condition personnelle et, selon la CSST, ce qui est arrivé serait arrivé de toutes façons.

En privilégiant la thèse de la condition personnelle, la Commission d'appel se trouve à condamner le zèle des employés et le goût du travail bien fait. Pour la Commission, le travailleur qui s'implique dans son travail est coupable d'être l'agent provocateur de son propre stress.

Une décision rendue en décembre 1987 confirme cette vision des choses (dossier 60-00213-8608). Parmi les motifs retenus, on peut lire que «la

Commission ne saurait reprocher à l'appelante sa motivation et son intérêt au travail mais ce sont entre autres cette motivation, ce désir de travail perfectionniste, joints au stress occasionné par ces facteurs, qui ont engendré le «burn-out», et non pas le travail lui-même».

Remarquons, par ailleurs, que cette décision reprend le principe émis dans un autre dossier (voir plus haut) à propos de la notion d'accident. La Commission d'appel est d'avis que lorsque la survenance d'un événement est prévisible, l'adaptation est rendue

possible et, par conséquent, les effets nuisibles seront évités.

Deux conditions

On en arrive ainsi à la conclusion que la reconnaissance du «burn-out» par la Commission exige de répondre à au moins deux conditions. D'abord, il faut critiquer cette vision étroite de la notion d'accident. Ce n'est pas parce qu'un surcroît de travail est prévisible qu'il ne se produira pas un effet «d'overdose» si cette situation se prolonge.

D'autre part, il faut démontrer que le maintien de cette situation

de stress est attribuable à une mauvaise organisation du travail. Comme l'organisation du travail est de la responsabilité patronale, il s'ensuit que les employeurs sont responsables des «burn-out» qui surviennent à leurs employés.

S'il est vrai de dire que le «burn-out» survient d'un trop grand écart entre les moyens à la disposition du travailleur et les objectifs qu'il doit remplir, il faut rappeler que c'est l'employeur qui fournit ou ne fournit pas les moyens pour atteindre ces objectifs, lesquels objectifs sont définis par lui-même. De là découle également sa responsabilité.

26 mois plus tard...

Un dossier de Danielle Desbiens



la santé au travail,
les dangers de la privatisation
et les ambulances

NON! Rassurez-vous... Nous ne tenterons pas de vous «résumer» le rapport de la Commission Rochon. A leur conférence de presse, on nous a remis 17 communiqués de presse totalisant 45 pages pour nous situer...

À la CSN, les services, organismes et instances concernés sont actuellement à absorber la version intégrale du rapport pour livrer au Conseil fédéral du 3 mars leur analyse.

En bref, le rapport Rochon présente des conclusions avec lesquelles nous sommes largement en accord.

Le problème qui se pose, c'est que le rapport Rochon est long. Il se lit bien quand vous le parcourez page par page, mais le sujet est tellement vaste et les éléments tellement nombreux qu'il n'est pas simple d'en faire le tour. Parmi nous, plusieurs militantes et militants travaillent actuellement à l'analyser en regard de nos propres revendications, afin que vous puissiez plus facilement le maîtriser, en discuter dans vos syndicats locaux.

Il le faut! La Commission Rochon souhaite que son rapport soit retourné à la population pour être discuté. La Commission ne se donne pas le monopole de la vérité. Elle est profondément convaincue que «les améliorations à apporter au système de santé et de services sociaux doit se faire par la concertation et avec la collaboration du plus grand nombre de personnes et de groupes possibles.»

La rapport Rochon représente un outil de réflexion et de travail non seulement durant les prochaines semaines, mais pour les prochains mois. D'une part, il amorce tout le débat de la santé et des services sociaux au Québec et d'autre part, le gouvernement doit prendre des positions fondamentales qui influenceront tout ce secteur pour l'avenir. Comme pendant toute la démarche qui a précédé ce rapport, nous en serons!

Sept personnes, dont Norbert Rodrigue, ex-président de la CSN, ont consacré 26 mois de leur vie à la tâche de tenter de redonner un second souffle à notre système de santé et de services sociaux.

C'est un document de 803 pages, un peu plus long, un peu plus large et un peu plus épais qu'une brique. Il s'intitule «Rapport de la Commission d'enquête sur les services de santé et les services sociaux». Et on le reconnaît à sa couverture blanche à pois verts. Heureusement, chacun de ses éléments est numéroté et la table des matières est très explicite...

Jeudi, le 11 février, la Commission Rochon, du nom de son président, le docteur Jean Rochon, livre son analyse de tout notre système de santé et de services sociaux. Avec lui, les commissaires Norbert Rodrigue, Harvey Barkum, Janine Bernatchez-Simard, Roger Bertrand et Jean-Pierre Duplantie ont passé 26 mois à faire le tour de la question.

La Commission a fait appel à quelque 200 chercheuses et chercheurs, 400 expertes et experts, et elle a surtout consulté la population: 6 000 personnes s'y sont exprimé, dont plusieurs au nom de leurs organismes. Le tout a coûté 6 145 400\$.

Nous, à la CSN, y avons participé

intensément, compte tenu de l'importance du sujet qui touche de près non seulement nos membres et leurs familles en tant que clientèle, mais aussi parce que nous représentons près de 100 000 travailleuses et travailleurs dans le réseau de la santé et des services sociaux, soit près de 54% de tous les effectifs syndiqués.

Nous avons présenté deux grands mémoires nationaux aux noms de la CSN, de la Fédération des affaires sociales et de la Fédération des professionnelles et professionnels salariés et cadres du Québec (FPPSCQ) sur l'ensemble du dossier.

Nous avons aussi présenté des mémoires régionaux sur des thèmes particuliers soit :

- les régions éloignées
- les jeunes
- les déficient-e-s intellectuel-le-s ,
- l'environnement,
- les CLSC,
- le vieillissement de la population,
- les femmes,
- les services sociaux,
- la santé mentale,

«Une question de volonté politique»



Céline Lamontagne, vice-présidente responsable du dossier de la Commission Rochon à l'exécutif de la CSN.

La vice-présidente Céline Lamontagne est responsable du dossier de la Commission Rochon à l'exécutif de la CSN. NOUVELLES

CSN lui a demandé ses commentaires, une semaine après la sortie du rapport.

NOUVELLES CSN – Jusqu'à présent, dix-neuf organismes de diverses natures se sont prononcés sur le rapport Rochon. A la CSN, nous semblons plus favorables que les autres sur l'ensemble des recommandations. Qu'en penses-tu?

CÉLINE – La réaction du patronat ne surprend pas puisque leur souhait le plus grand est la privatisation du système. Le patronat voit la santé et les services sociaux comme un domaine intéressant pour faire des profits. Le rapport Rochon réaffirme la nécessité de l'accès universel et gratuit du système et même s'il ne ferme pas totalement la porte à la privatisation, il a conclu, après étude, que ce n'était pas une solution.

Certains groupes ont réagi un peu négativement parce qu'ils s'attendaient à ce que la Commission résolve les problèmes très immédiats et concrets. C'est donc une déception sur ce plan. La Commission Rochon a fait une analyse plus globale, ce que nous souhaitons, d'ailleurs.

Nous représentons près de 100 000 membres du réseau; c'est toute une richesse de connaissances! Nous représentons presque toutes les catégories de personnel qui travaille directement avec les bénéficiaires, sans compter un éventail très grand de types d'établissements. De plus, comme mouvement syndical, nous bénéficions aussi de l'expérience de gens qui ne travaillent pas dans le réseau, mais qui l'utilisent.

Jusqu'à présent, nous nous sommes prononcés seulement sur les grandes lignes du rapport. Notre position ne signifie pas que nous approuverons tous les éléments des recommandations de la Commission. Par exemple: nous sommes en désaccord avec la taxation régionale.

NOUVELLES CSN – Cela signifie-t-il que nous acceptons que la situation ne puisse pas s'améliorer au cours des prochains mois et qu'il faut attendre des années?

CÉLINE – Pas du tout! Ce sont des étapes qui mènent à une réforme en profondeur. La Commission Rochon fournit des éléments pour donner un second souffle au système au lieu de faire du cas par cas.

Il n'y a pas de contradiction parce que nous pouvons commencer tout de suite à prendre cette voie.

Même si nous ne nous attendons pas à ce que tout se règle demain matin, cela n'enlève pas au gouvernement la responsabilité de voir aux problèmes présents. Par exemple, les urgences: ça ne peut pas attendre. Il est clair qu'une action à long terme pour régler tout le dossier n'enlève pas la nécessité de décisions politiques à court terme. Mais il ne faut pas qu'on s'y limite ou qu'on continue à y aller à la pièce sans voir plus loin.

Un autre exemple, le personnel. Quand la Commission Rochon dit que l'augmentation du temps partiel entre en contradiction avec la continuité des soins, c'est un problème que nous dénonçons depuis longtemps. Le rapport reprend notre analyse: ce n'est pas seulement une question de relations de travail, mais l'effet sur les services est négatif. C'est un problème qui peut être réglé à moyen terme et cela peut être amorcé lors des prochaines négociations des conventions collectives.

Quand le Conseil central de Montréal dit au CRSSS du Montréal métropolitain que la consultation avec les gens du milieu peut commencer tout de suite, il amorce une action concrète, immédiatement.

NOUVELLES CSN – Que doit-on faire pour que ce dossier, très complexe à cause des multiples éléments qu'il comporte, ne se perde pas dans la brume des bonnes intentions jamais concrétisées?

CÉLINE – Au cours des prochaines semaines, il faut en prendre connaissance pour en débattre sous toutes ses facettes. Pour les travailleuses et travailleurs du système, il faut voir comment faire ressortir ce souci d'amé-

liorer non pas seulement les conditions de travail, mais ce grand souci de bien soigner le monde. Car la plus grande frustration, au-delà des conditions pénibles provoquées par les restrictions budgétaires, c'est le sentiment de ne pas pouvoir donner des services comme on le souhaite.

Sur un plan plus général, nous avons toujours défendu le fait qu'il faut aller aux causes, que les conditions économiques, sociales et environnementales ont des effets sur la santé. C'est pour ça qu'il faut des mécanismes de concertation inter-sectorielle qui impliquent et rejoignent tous les domaines ayant une influence sur la santé. La Commission veut qu'on soigne adéquatement les malades, mais aussi qu'on s'attaque aux causes des problèmes. C'est une lunette intéressante pour voir comment nous sommes toutes et tous impliqués dans le débat.

NOUVELLES CSN – Le rapport Rochon indique que ses recommandations demandent un changement de mentalités. Qu'est-ce que cela signifie?

CÉLINE – Cela veut dire remettre en question plusieurs de nos habitudes de pensée. Par exemple: la démocratisation signifie que même si nous ne sommes pas des spécialistes, nous avons notre mot à dire. Nous ne restons pas seulement des bénéficiaires passifs. Mais cela pose un grand défi: s'y intéresser, s'impliquer, s'exprimer. Les gens sont tellement habitués à ce qu'on ne les consulte pas, à penser que cela ne pourra rien changer, qu'il faudra un effort très important pour modifier cette mentalité.

Il y a aussi les recommandations pour une plus grande consultation entre l'ensemble des intervenantes et intervenants du réseau de la santé et des services sociaux. C'est actuellement limité à une certaine catégorie de professionnels. Un tel processus sera exigeant; il demandera une plus grande implication de tout le monde, quotidiennement. Cela peut amener des débats très controversés.

Il y a aussi toute la place des organisations communautaires. Nous ne sommes pas tout seuls sur la patinoire. Si certaines collaborations sont amorcées, il faut intensifier les efforts et trouver un équilibre satisfaisant pour toutes les personnes, dans le respect des objectifs et de la nature des organismes. C'est briser les rapports de concurrence que nous voyons souvent entre membres du réseau officiel et groupes communautaires.

La Commission Rochon en citations

«... la monotonie et la routine, le stress, l'absence de défi, la surcharge de travail, le manque d'autonomie pour certains, et le manque d'encadrement professionnel pour d'autres, le manque de temps pour offrir des soins ou des services de qualité à la clientèle, la bureaucratisation des tâches, la sous-utilisation de la formation et des compétences ainsi que les conflits interprofessionnels»...

«...augmentation de la tension chez les employés, mais aussi absentéisme, insatisfaction et désintéressement. Les employés déploraient surtout de ne pouvoir prendre de décisions, de ne pouvoir apprendre de nouvelles techniques; ils regrettaient le manque de possibilités d'avancement, le manque de respect mutuel et d'appui entre collègues, la monotonie et le manque de signification du travail»...

NOUVELLES CSN – Plusieurs organismes ont souligné la qualité du rapport Rochon tout en disant que les recommandations sont irréalistes, utopiques, difficilement réalisables. Nous croyons que c'est faisable. Pourquoi?

CÉLINE – La présentation du rapport Rochon peut être critiquée. On peut reprocher aux commissaires de ne pas avoir fait d'efforts pour rendre plus facile l'accès au rapport. En fouillant tous les détails, peut-être verrons-nous des options difficilement réalisables, mais le fond de la démarche, lui, l'est tout à fait.

La condition fondamentale, c'est la volonté politique de le faire. Sinon, il est clair que cela devient utopique.

Or, cette volonté politique viendra si les personnes qui gouvernent ressentent une pression importante pour appliquer cette grande réforme selon les désirs de la population. Il faut se rappeler que la Commission Rochon s'appuie sur une consultation large du public pour faire ses recommandations.

J'espère que le gouvernement n'attendra pas que les problèmes s'aggravent, ce qui adviendra nécessairement, car il est évident que les besoins de la population s'intensifieront. Par exemple, le nombre de personnes âgées augmente comme partout, alors que les progrès de la médecine ont accru l'espérance de vie.

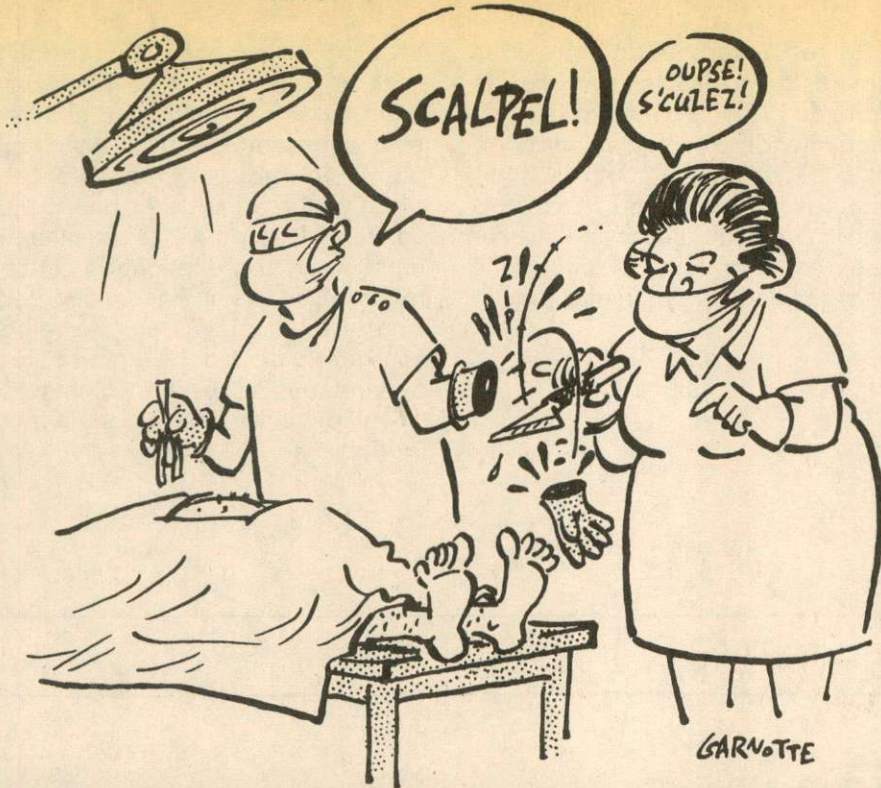
Cela pose à notre société le défi de la "qualité" de vie et en ce sens, il y a beaucoup à faire. Actuellement, la tendance est à la détérioration. Pour augmenter la quantité et surtout, la qualité des soins, il faut des changements de structures, mais aussi des services à développer pour s'adapter aux nouveaux besoins.

Ce n'est pas parce que de tels changements peuvent être difficiles qu'il ne faut pas les entreprendre. Il y a des actions à réaliser à court terme, à moyen terme, et d'autres à long terme.



La ministre responsable, Thérèse LaVoie-Roux, a accueilli avec beaucoup de réserves le rapport de la Commission Rochon. De toute évidence, le rapport Rochon a été une pierre dans la mare des tenants du statu quo actuel avec privatisation à toutes les sauces.

DOCTEUR ROCHON OPÉRANT:



La Commission Rochon en citations

«Au total, moins de la moitié de la main-d'oeuvre actuelle est régulière à temps plein, le quart des effectifs travaille à temps partiel et le tiers des travailleurs sont des occasionnels.

«Cette situation n'est pas sans créer des problèmes plus ou moins graves: les revenus inconstants et l'insécurité des travailleurs occasionnels, leurs difficultés à développer un sentiment d'appartenance à un établissement et à une équipe de travail, leur faible motivation, la continuité et la qualité des soins et des services qui peuvent en être affectés...»

La Commission Rochon en recommandations

La Commission Rochon s'appuie sur le bilan actuel de notre régime de santé et de services sociaux pour tirer des conclusions qui amènent des recommandations globales. Le rôle d'une Commission d'enquête n'est pas de proposer des solutions à la pièce ou à court terme seulement, et la Commission l'a compris ainsi.

La Commission propose que l'amélioration de la santé et du bien-être redevienne LE BUT du système plutôt que ce soient des objectifs administratifs et budgétaires, comme c'est le cas actuellement.

Notre système a fait ses preuves; il est l'un des meilleurs au monde pour éventuellement atteindre ce but principal. Donc, il doit rester accessible, universel et gratuit; bref, à la portée de tout le monde en demeurant un RÉGIME PUBLIC. La privatisation, que ce soit pour gérer, développer de nouveaux secteurs ou prendre en charge des pans de notre santé et services sociaux, ça ne garantit pas l'universalité... Combien de personnes ne peuvent se permettre des soins dentaires ou des services de psychologues, accessibles en cabinet privé?

Un second souffle

Le «recentrage» (selon le terme même des commissaires) du système ne peut se réaliser que si on revoit l'ensemble du

régime avec des objectifs qui conditionnent toutes les modifications à apporter aux mécanismes et aux structures. C'EST UNE POLITIQUE GLOBALE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX BASÉE SUR L'ÉQUITÉ SOCIALE.

C'est en prenant comme base la personne dans son environnement, soit son milieu de vie et sa communauté, et en fixant des critères pour arriver à des résultats, qu'on doit s'orienter. CE SONT DES OBJECTIFS DE RÉSULTAT POUR UNE POPULATION DONNÉE.

C'est en donnant aux régions un vrai pouvoir pour répartir les ressources, gérer le budget, prendre les décisions et les réaliser, qu'on peut le mieux rencontrer les besoins des gens. Cela permet des solutions adaptées et personnalisées aux réalités locales et régionales. C'EST LA RÉGIONALISATION.

C'est en impliquant toute la population par le biais d'élections, au suffrage universel, pour les conseils d'administration des différentes structures (entre autres), qu'on peut le mieux décider des budgets, orienter l'action selon les besoins, choisir des priorités collées sur la population, recevoir de l'information et demander des comptes afin de mieux évaluer. C'EST LA DÉMOCRATISATION.

De plus, il faut impliquer tous les ministères (éducation, justice etc) et les autres gouvernements (ex. municipalités)

pour régler les problèmes à la source. C'EST L'APPROCHE INTER-SECTORIELLE sur les plans local, régional et national.

C'est par l'implication de tous les groupes qui oeuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux, donc le décloisonnement, qu'on peut arriver à faire un tout cohérent avec des éléments composant le système. Cela signifie la consultation, la participation, la discussion et le consensus. C'est travailler à modifier des mentalités où chacun tire la couverture de son bord pour obtenir le maximum pour son propre secteur d'activités

Cela implique aussi une collaboration et une reconnaissance autant des gens travaillant dans le réseau lui-même que des personnes oeuvrant à la lisière comme les groupes communautaires, les ressources de médecine alternatives, etc.

Cela signifie que le gouvernement garde la responsabilité première de tout le secteur de la santé et des services sociaux et qu'il s'occupe de dossiers touchant l'ensemble de la population ou des gens qui travaillent en santé et services sociaux. Mais il laisse aux régions toute leur marge de manoeuvre. C'EST LA DÉCENTRALISATION.

Enfin, la Commission Rochon recommande différentes mesures pour mieux aider le système à rester à la fine pointe des services de santé et de services sociaux. Par exemple: la recherche, les nouvelles technologies, etc. Nous y reviendrons.

«...l'alourdissement de la clientèle, le fait de ne pas remplacer des employés absents, le recours de plus en plus massif à des employés occasionnels et à temps partiel qui nuit, dans certains cas, à l'esprit d'équipe, à la cohésion et à la qualité du travail, des équipements souvent désuets ou insuffisants, une organisation du travail perçue comme inefficace et enfin, pour certains, des heures de travail insuffisantes ou des horaires brisés ou encore des conditions matérielles de travail difficiles, dans les buanderies et les services alimentaires en particulier.»

«...les restrictions budgétaires, les coupures de postes, les coupures de salaire de 1983, les conflits de travail, l'image négative projetée dans l'opinion publique par ces conflits, les lois spéciales de retour au travail, la limitation du droit de grève, l'insécurité et, enfin, la démobilisation face aux organisations syndicales...»

«Un malaise global...l'information relative à la mission de l'établissement, à ses orientations et à ses contraintes budgétaires ne circule pas et ne rejoint pas les employés; on signale de plus l'absence de communication avec la direction, le manque de consultation, de concertation et de participation aux décisions. Les employés ont souvent le sentiment de travailler avec des patients ou des clients comme s'ils travaillaient sur une chaîne de montage...»

La FAS en tournée de consultation régionale

Sous le thème «Tout un monde pour la santé», l'exécutif de la Fédération des affaires sociales (CSN) entreprendra, à compter du 29 février, une tournée de consultation auprès des militant-e-s des 11 régions du Québec.

Cette tournée sera suivie d'une session de formation de deux jours à partir du document de la CSN «Pour une politique de la santé».

«Tout un monde pour la santé», c'est près de 95 000 travailleurs-euses réunis au sein de quelque 565 syndicats autonomes qui, à travers la diversité des emplois qu'ils occupent, forment une fédération pluraliste et assurent à la population le fonctionnement du réseau de la santé et des services sociaux.

Cette tournée se veut un moment privilégié pour l'exécutif de la FAS de connaître le point de vue des représentants des syndicats

locaux sur les grandes orientations et les perspectives de travail de la fédération.

Il sera notamment question des perspectives de la fédération en matière de démocratie syndicale, particulièrement des nouvelles structures qui, en plus d'être basées sur les besoins des syndiquées, donnent une plus grande autonomie aux syndicats locaux.

La consultation de la FAS portera également sur la restructuration salariale du secteur public, pour laquelle la CSN fait figure de pionnière. Les membres de l'exécutif profiteront aussi de cette journée pour prendre le pouls des militantes à l'approche des prochaines négociations.

Enfin, l'exécutif de la fédération discutera avec les militantes du rapport de la Commission Rochon et des problèmes qu'elles vivent dans leurs milieux de travail.

Calendrier

Le 29 février

Région 01, Bas Saint-Laurent
Région 05, Estrie
Région 09, Côte-Nord

Le 9 mars

Région 04, Centre du Québec-Mauricie
Région 03, Québec
Région 06A, Montréal
Région 07, Outaouais
Région 02, Saguenay-Lac Saint-Jean

Le 13 mars

Région 08, Nord-Ouest québécois

Le 14 mars

Région 06B, Rive nord de Montréal
Région 06C, Rive sud de Montréal

Libre-échange Ça commence déjà!

La question du libre-échange nous laisse-t-elle encore des doutes quant aux "avantages" qu'en retireraient les travailleuses et les travailleurs du Canada? Deux événements récents viennent nous éclairer là-dessus.

Au Québec

A Sorel, le propriétaire de la filature Tricot Richelieu, M. Gilles Simard, un parent du premier ministre Bourassa, a annoncé son intention de déménager son usine dans les prochains mois, à Cornwall, en Ontario, afin de se rapprocher des États-Unis et profiter ainsi des accords de libre-échange. Cent vingt employé-e-s, des syndiqué-e-s et des cadres, seront touchés par ce déménagement.

Cette annonce a suscité une vive réaction de la part du Conseil central de Sorel auquel sont affiliés les 12 ouvriers de l'entretien chez Tricot Richelieu. Réunis en assemblée générale, les syndicats affiliés au Conseil central ont réclamé du

gouvernement conservateur de Brian Mulroney un large débat public sur le libre-échange faisant de la question un enjeu électoral.

Selon René Lachapelle, responsable du dossier Tricot Richelieu pour le Conseil central, "seule une véritable discussion ouverte sur la question du libre-échange permettra à la population d'en connaître les impacts réels".

Le Conseil central a également reproché à l'Association des grandes industries de Richelieu (AGIR) de s'être déclarée favorable à l'accord de libre-échange tout en admettant que cet accord aurait des conséquences néfastes pour l'industrie du textile. AGIR a fait valoir que la région industrielle Sorel-Tracy bénéficierait du libre-échange grâce à sa spécialisation dans la métallurgie. "Ces dirigeants d'entreprise oublient que Sorel-Tracy n'est pas l'unique région en Amérique du Nord où la métallurgie occupe une place importante. Il suffit de

penser aux villes de Détroit et de Pittsburgh aux États-Unis, et de Windsor au Canada. Il faut ajouter le fait que les États-Unis ont une grande capacité de production. Il est plutôt rare que les petits mangent les gros" a déclaré le porte-parole du Conseil central.

En Ontario

La compétitivité! C'est aussi l'argument-massue qu'invoquaient les propriétaires de McGregor Hosiery Mills, une fabrique de bas de Toronto, pour refuser d'accorder une augmentation de 0.60 de l'heure par année à ses 235 employé-e-s, dont 200 femmes, immigrantes pour la plupart, qui gagnaient des salaires de \$6.06 à \$6.41 l'heure lorsqu'elles ont décidé de faire la grève, en octobre dernier.

"McGregor nous disait qu'il ne pouvait nous accorder de meilleures conditions à cause de l'éventualité de l'accord du libre-échange. De plus en plus d'employeurs utilisent le chantage à la compétitivité en invoquant les bas sa-

laire des travailleurs mexicains et américains" déclarait Gina Martins, présidente du Local 590 du Canadian Textile and Chemical Union.

Après deux mois de grève, elles sont retournées au travail le 21 décembre dernier après la signature d'une convention collective qui leur accorde une augmentation de 0.35 l'heure de décembre 87 à octobre 88, 0.35 l'heure jusqu'à octobre 89 et un autre 0.35 le 23 octobre 89, plus une assurance dentaire et quelques améliorations au régime de vacances.

"Nous ne pensons pas que c'est un très bon règlement, mais nous sommes fières de nous. Nous avons réussi à faire céder la compagnie et nous avons développé une grande solidarité entre nous, ont déclaré les membres du comité de grève. Depuis notre retour au travail, la direction nous respecte davantage. Notre victoire nous serait sans doute plus douce si la menace du libre-échange n'était pas toujours là! La situation est difficile actuellement, mais ce sera pire quand l'accord du libre-échange sera en vigueur." ajoutaient-elles.

Cooprix Thetford Mines 77,5% pour l'entente

Les quelque cent travailleuses et travailleurs du marché d'alimentation Cooprix de Thetford-Mines, en lock-out depuis le 4 novembre dernier, ont accepté dans une proportion de 77.5% l'entente de principe intervenue entre leur comité de négociations et leur employeur au mois de février dernier.

Le prochain contrat de

travail, d'une durée de trois ans, prévoit des augmentations de salaires de 5% pour chacune des années du contrat pour les employés réguliers, ainsi que des hausses salariales variant de 4% à 22.7% pour la première année de la convention pour les salariés à temps partiel. Ils toucheront également des hausses de 5% pour les deuxième et troisième années, ce qui leur permet d'atteindre en partie leur objectif initial de rattrapage salarial.

La convention prévoit également le maintien de la

clause d'indexation au coût de la vie.

Création de huit postes

Signalons de plus la création de cinq postes réguliers à la signature de la convention et de trois autres lorsque le chiffre d'affaires de l'épicerie atteindra le montant de \$280,000.00 par semaine durant une période de dix semaines. C'était d'ailleurs le chiffre d'affaires du Cooprix de la région de l'amiante avant le lock-out.

Avec la nouvelle convention, les employés à temps

partiel auront plus de chances d'accéder à des postes réguliers: après dix semaines consécutives de 35 heures sans remplacement, ils pourront obtenir un de ces postes.

Un nombre important de clauses normatives ont également été améliorées aux chapitres de l'ancienneté pour les employés à temps partiel, des changements technologiques, de la santé-sécurité, des congés parentaux, du harcèlement sexuel, des droits syndicaux, de l'horaire de travail, etc.

Une session de formation "dans le vent"

La situation de crise économique que l'on subit depuis le début de la décennie engendre de nouvelles stratégies patronales et gouvernementales, c'est bien connu.

Les travailleuses et les travailleurs sont de plus en plus affectés par des coupures de toutes sortes, des restrictions salariales et diverses formes de réorganisation du travail; on les harcèle en vue d'obtenir de leur part un accroissement de la "productivité", au nom de la "compétitivité".

On brandit constamment "le déficit" et "la dette publique" comme une menace pour notre avenir et au nom d'une "meilleure gestion des finances publiques", l'Etat démissionne de son rôle et compromet la

qualité des services publics par la "privatisation" et la "déréglementation".

La CSN, par ses derniers congrès, a proposé une riposte à cette situation de crise en mettant l'accent sur l'emploi et l'égalité pour les femmes. Mais c'est tellement compliqué, tout ça...

Les équipements du mouvement

Sommes-nous équipés pour aider les syndicats à faire face à ce comportement patronal? Pour aider les militantes et les militants à mieux comprendre cette conjoncture? Pour démystifier ces notions économiques compliquées? Pour donner à nos responsables syndicaux le goût et la capacité minimale de lire la réalité économique, sociale et politique, de s'y intéresser, de la décortiquer et d'en évaluer les impacts sur leurs conditions de travail et de vie?

Oui, nous le sommes.

Le service de formation,

avec une équipe de militantes et de militants, y travaille depuis plusieurs mois. Un contenu maintes fois adapté, constamment mis à jour, expérimenté puis réévalué, a été mis au point. Il fait l'objet d'une session de formation de trois jours: une équipe d'une vingtaine de personnes expérimentées, qui en maîtrisent bien le contenu et les méthodes pédagogiques appropriées, est disponible pour donner cette session, sur demande des conseils centraux.

Contenu et déroulement

- Les problèmes actuels vécus dans les divers milieux de travail sont d'abord identifiés.

- Les nouvelles stratégies patronales sont découvertes et analysées à partir des problèmes identifiés.

- Le discours patronal et gouvernemental actuel est décodé. Les mots et expressions à la mode et à la base des stratégies patronales

sont définis et démystifiés: productivité, compétitivité, privatisation, déréglementation, déficit, dette publique, etc.

- L'évolution de l'organisation du travail qui conduit aux programmes de qualité de vie au travail (QVT) est étudiée.

- La portée de l'accord de libre-échange est examinée.

- Les positions et revendications de la CSN sont juxtaposées à toutes ces stratégies nouvelles;

- Les actions possibles et à entreprendre dans le milieu de travail et dans chaque syndicat occupent la dernière journée de cette session de trois jours.

On en ressort donc mieux équipé pour contribuer aux débats et capable d'en parler allègrement dans son milieu de travail.

Renseignements: à votre conseil central ou au service de Formation CSN, 514-598-2224.

On en clause...

112 suspensions levées

Un tribunal d'arbitrage a donné raison au Syndicat national des employés du Centre de soins prolongés de Montréal (CSN) en annulant la suspension d'une journée de travail imposée à 112 travailleuses et travailleurs à la suite d'un débrayage de trois heures survenu le 11 novembre 1986, dans le cadre des moyens de pression de la dernière négociation du secteur public.

Dans sa décision rendue le 22 janvier dernier, l'arbitre Harvey Frumkin a jugé que l'employeur aurait dû s'en tenir à sa propre politique disciplinaire qu'il avait préalablement adoptée, puis mise à la disposition des employés.

Grève nationale

Le 11 novembre 1986, les 112 personnes travaillant au Centre ce jour-là ont quitté leur poste de travail durant environ trois heures, suivant en cela le mouvement national de grève dans le réseau de la santé et des services sociaux pour dénoncer l'adoption par le gouvernement de la loi 160 sur les services essentiels dans ce secteur.

Cette loi, une des plus sévères adoptées par Québec, est toujours en vigueur et prévoit de très fortes amendes advenant un arrêt de travail.

Au lendemain de ce débrayage, la direction du Centre a été la seule de toute la province à suspendre ses

employées, les autres établissements du réseau se contentant d'un avertissement écrit.

Les 112 personnes touchées ont déposé autant de griefs et réclamé le remboursement des pertes de salaires encourues.

L'argumentation

En se basant sur l'étude d'un seul grief, étude valable pour tous les autres, l'arbitre Frumkin a donné raison aux employés en arguant que, comme l'employeur avait publié un "Manuel de politiques du personnel" en matière disciplinaire, il devait s'en tenir aux sanctions prévues dans la mesure où elles sont appropriées à "l'offense".

Dans ce cas-ci, l'employeur prévoyait dans son "Manuel" un avis écrit lors d'un abandon de travail et une suspension pour une **deuxième** offense.

L'arbitre Frumkin conclut que lorsqu'un tribunal d'arbitrage estime qu'une mesure disciplinaire n'est pas appropriée à l'offense, la politique adoptée et publiée par un employeur, même si elle ne fait pas partie de la convention collective, doit être respectée dans la mesure où elle est raisonnable, "sinon cela équivaldrait presque à une fausse déclaration".

La FPPSCQ passe à l'action

"Une Fédération plus forte" au sein la CSN. Ce thème, adopté au Congrès d'orientation de la FPPSCQ, en novembre dernier, résume assez bien les débats qui se sont poursuivis sur les orientations de la fédération au dernier Bureau fédéral, les 4 et 5 février derniers. Les professionnel-le-s de la FPPSCQ entendent bien atteindre cet objectif, si l'on en croit les échanges de la première journée qui ont porté exclusivement sur les actions à entreprendre pour y arriver. Plusieurs questions ont été soulevées par les délégué-e-s concernant les structures de la CSN et la juridiction de la FPPSCQ. Le président de la fédération, Jacques Guénette, n'a pas caché que ses membres attendent beaucoup du rapport Desmarais et du comité de la CSN sur la refonte des structures.

Les débats de la deuxième journée ont été entièrement consacrés à l'hypothèse sur la restructuration salariale proposée par le Comité de coordination des négociations des quatre fédérations du secteur public (CCNSP). Les échanges ont porté, entre autres, sur la question des techniciennes et techniciens en assistance sociale (TAS) et sur les autres titres d'emplois de professionnels non visés par la restructuration salariale. Finalement, l'hypothèse sur la restructuration salariale a été adoptée telle quelle et fera l'objet de débats dans les assemblées générales à compter du mois de mars.

Les premières

Il vaut la peine de rappeler que plus de la moitié des membres sur près de 3,000 que compte la FPPSCQ, sont touchés par ce projet

de restructuration salariale. "Cette question, a rappelé Jacques Guénette, constitue chez les femmes professionnelles de la FPPSCQ, une priorité depuis plusieurs années. On peut même dire qu'elles ont été les premières à s'occuper de cette question dans le secteur public".

On se souvient qu'à la négociation de 1986, le gouvernement avait carrément refusé leur demande de correction des discriminations salariales. En janvier 1987, elles déposaient à nouveau devant la Commission des droits de la personne des plaintes pour discrimination salariale basée sur le sexe.

Tout en demeurant réaliste, le président de la FPPSCQ s'est dit confiant que "le plan d'action adopté va provoquer les changements attendus dans les mois qui vont suivre".

Ce plan comporte plusieurs aspects, dont celui de la communication interne et externe. Le président Guénette estime essentiel que les professionnel-le-s développent des réflexes de communication. Il faut que les syndicats provenant de différents secteurs, dans une même région, apprennent à se connaître et à échanger entre eux, même s'ils ne travaillent pas dans les mêmes milieux (la santé, l'éducation et l'aide juridique). Il peut y avoir des points communs au plan de la négociation ou sur d'autres aspects, par exemple l'autonomie professionnelle.

Par ailleurs, soutient Jacques Guénette, si nous voulons renforcer nos syndicats et revitaliser la vie syndicale à tous les niveaux (local, régional et national), il faut aussi que les sujets débattus aient un lien concret avec le travail ou l'organisation du travail chez les professionnel-le-s. Ainsi, la FPPSCQ a-t-elle

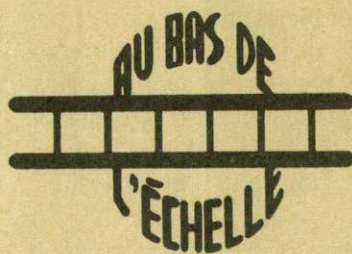


De gauche à droite: Alfred Charland, premier vice-président; Ghyslaine Patry-Buisson, deuxième vice-présidente; Jacques Guénette, président; Michel Tremblay, trésorier; Francine Giroux, secrétaire.

proposé aux délégué-e-s de tenir un Bureau fédéral spécial sur les recommandations de la Commission Rochon.

"Il est évident que les recommandations de la Commission vont toucher directement ou indirectement au travail des professionnels de la santé et des services sociaux. Nous voulons que les syndicats s'impliquent,

que les professionnels fassent valoir leurs points de vue et prennent position sur le dossier dans leurs milieux de travail. Les syndiqué-e-s ont aussi des responsabilités professionnelles envers la population et nous sommes bien placés comme fédération et comme centrale pour les faire valoir".



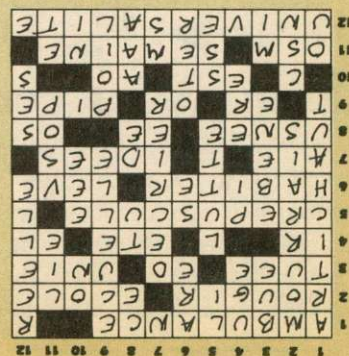
Au bas de l'échelle

Vous pouvez devenir membre d' "Au bas de l'échelle", un groupe qui se consacre à la défense des non syndiqué-e-s, pour la modique somme de \$5.00. Cette cotisation vous donne le droit de participer aux activités de ce groupe et vous abonne à leur bulletin d'information.

En 1986, "Au bas de l'échelle" avait lancé la campagne "Opération Pinotte"

qui visait à hausser le salaire minimum. Depuis, le salaire minimum est passé de \$4.00 l'heure à \$4.55. Les centrales syndicales, "Solidarité populaire Québec" et des sympathisants s'étaient associés à cette campagne pour forcer le gouvernement à répondre à la demande de ce groupe.

Vous pouvez communiquer avec les responsables d' "Au bas de l'échelle" à 6839 A, Drolet, Montréal, Qc, H2S 2T1, 514-270-7878.



Aide sociale: on escamote la véritable cause

"La réforme de l'aide sociale proposée par le ministre Paradis nie la responsabilité de l'Etat face à la situation de l'emploi et vise à rendre les individus responsables de leur situation de chômeurs. Elle refuse de reconnaître que la véritable cause du chômage est l'incapacité de l'Etat et de l'entreprise privée de créer suffisamment d'emplois permanents et rémunérés décentement".

Telle est la conclusion de la déclaration émise par la

CSN au lendemain de la présentation, par le ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Pierre Paradis, d'un document de consultation qui fait l'objet d'une Commission parlementaire depuis le 22 février.

Élément majeur de cette réforme, dit la CSN: la consécration de la distinction entre personnes aptes et inaptes au travail. "Dorénavant, plus de 100,000 personnes, pour des motifs liés à un incapacité physique ou mentale, seront considérées comme irrécupérables et ne pourront bénéficier du support nécessaire à leur réintégration au marché du travail".

Quant aux personnes

aptes au travail, elles seront tenues, sous peine de voir leurs prestations d'aide sociale considérablement réduites, de participer à des programmes (stages en milieu de travail, travaux communautaires, etc) qui comportent des conditions de travail à rabais. Ceux qui participeront à ces programmes ne seront régis ni par le Code du travail, ni par les normes minimales du travail, et ne pourront bénéficier de certaines assurances sociales, par exemple l'assurance-chômage.

"En plus de créer une pression à la baisse sur les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, de tels pro-



grammes ne font souvent que déplacer les problèmes du chômage en remplaçant ceux qui sont bien rémunérés par des assistés sociaux", dénonce la CSN.

Le français au travail

ÇA SIMPOSE!

On ne s'ennuie pas en francisation

Après une longue tournée d'information à travers différentes instances et syndicats affiliés à la CSN, les responsables du dossier de la francisation ont mis la main à la pâte et ont pris les bouchées doubles afin de produire des outils d'information susceptibles de répondre aux interrogations linguistiques exprimées par les travailleurs et travailleuses. Une brochure, une affiche, un bulletin de liaison sur la francisation (sans compter les nombreux articles parus jusqu'à maintenant dans Nouvelles CSN) circulent présentement partout à la CSN.

Avis aux représentants syndicaux des comités de francisation

Des sessions de formation sur la francisation seront peut-être organisées au cours des prochaines semaines ou des prochains mois dans votre région pour soutenir votre travail de sensibilisation au sein des comités de francisation des entreprises. Si vous désirez participer à ces sessions, téléphonez à Diane Lapointe au Service d'information-francisation de la CSN, (514) 598-2155.

Et chez vous, comment ça va?

Voilà une question que la Société Saint-Jean-Baptiste de Montréal et le Mouvement national des Québécois entendent poser au reste du Québec au cours des mois de mars et avril, lors d'une vaste tournée d'information et de sensibilisation sur la question linguistique. "Montréal lance un S.O.S. aux autres régions sur l'absolue nécessité de faire

respecter la loi 101 et pour le maintien de l'article 58 sur l'affichage unilingue français", disent les organisateurs de cette tournée nationale. Des mémoires et des témoignages sur l'état du français seront recueillis dans chacune des régions du Québec et remis, par la suite, à la ministre responsable de l'application de la langue française, madame Lise Bacon.

A vos plumes!

La qualité du français écrit est à la mode, ces temps-ci. On s'interroge de plus en plus sur la pertinence de "savoir écrire" autant en milieu de travail qu'en milieu scolaire. Maîtriser sa langue, c'est aussi savoir s'exprimer - et cela, les entreprises québécoises, alignées vers des marchés internationaux, et certaines maisons d'enseignement, dont l'Université du Québec à Montréal, en sont bien conscientes. Par le biais de Télé-Université, l'UQAM offre donc quatre cours pratiques de français écrit à l'intention des adultes qui, dans le cadre de leurs activités professionnelles, doivent rédiger des textes de toute nature: Français pour tous, français pour tout. Ecriture raisonnée. Rédaction fondamentale. Rédaction administrative. On s'inscrit en tout temps en téléphonant à Montréal, au (514) 522-3540 ou à Québec, au (418) 657-2262.

La terminologie, ça m'intéresse!

Industrie papetière: Vocabulaire des papiers et des cartons/anglais-français, EOQ 19811-9, \$2.95. Disponible à l'Office de la langue française, division des publications, 800, place Victoria, C.P. 316, Montréal H4Z 1G8.

Diane Lapointe



Guatemala Appel à notre solidarité

Les travailleurs de l'usine de textiles LUNAFIL, située au sud de la capitale guatémaltèque, sont en grève depuis le 9 juin dernier. Après plusieurs mois de négociations pour la signature d'une nouvelle convention collective, négociations qui n'ont donné aucun résultat, la compagnie a décidé d'imposer des quarts de travail de 12 heures ainsi que le travail obligatoire les fins de semaine. Face à la résistance démontrée par les travailleurs, la compagnie a décidé de fermer LUNAFIL.

Les demandes formulées par les travailleurs de LUNAFIL sont: la réouverture de l'usine, la sauvegarde des 200 emplois, le respect du syndicat et la reprise des négociations afin de résoudre le conflit. La réponse patronale à ces demandes a été l'envoi de forces de sécurité privées pour tenter d'expulser les travailleurs. Un dirigeant syndical a été séquestré par les forces de sécurité puis relâché après que de fortes pressions aient été exercées sur les autorités.

La solidarité internationale est cruciale à ce point-ci, puisque après plus de six

mois d'occupation pacifique, le conflit persiste encore et les autorités se refusent toujours à négocier.

Votre solidarité peut s'exprimer de trois façons:

1. En envoyant un message de solidarité à l'adresse ci-dessous:

Sindicato de Trabajadores de LUNAFIL

11 calle 8-14, zona 1
Edificio Tecun, Oficina 34
Guatemala, Guatemala
C.A.

2. En faisant parvenir des lettres ou des télégrammes demandant l'intervention des autorités compétentes et une solution favorable aux travailleurs de LUNAFIL à l'adresse suivante:

Lic. Rodolfo Maldonado
Ministro de Trabajo
Prevision social
Palacio Nacional
Guatemala, Guatemala
C.A.

et au principal actionnaire de LUNAFIL

Sr Julio Raul Herrera Ceballos
Banco des Agro
9a calle 5-39, zona 1
Guatemala, Guatemala
C.A.

3. En envoyant une contribution financière en appui à la lutte des travailleurs de LUNAFIL à:

Campagne LUNAFIL
a/s Comité d'appui au peuple du Guatemala
C.P. 2157, succ. Delorimier
Montréal (Québec)
H2H 2R8



Au Québec: on s'attache à nos emplois!

Le président du Conseil central de Montréal (CSN), Pierre Paquette, a demandé à rencontrer les conseillers municipaux John Gardiner et Robert Perreault afin de discuter de la fermeture du Service des finances de Voyageur dans la métropole, de la mise à pied des quarante employées, et du transfert de leurs emplois à Ottawa.

Le lundi, 15 février, la direction de Voyageur, une propriété de l'homme d'affaires Paul Martin, a annoncé la fermeture du Service des finances, situé dans un quartier du centre-sud représenté par M. Gardiner à l'Hôtel de ville.

Procédures juridiques

Le Syndicat des employé-e-s de bureau de Voyageur (CSN) a aussi entrepris des procédures juridiques en vertu du Code canadien du travail pour empêcher le transfert des emplois à Ottawa, ou encore pour que l'employeur reconnaisse les droits du syndicat sur les postes d'Ottawa et, conséquemment, négocie une convention collective.

Menottés...

Le 5 février dernier (notre photographie), huit employé-e-s de Voyageur se sont littéralement "attachés à leurs emplois". Durant l'heure d'affluence, ce vendredi soir, ces syndiqué-e-s, en lock-out depuis le 7 décembre, ce sont menottés aux colonnes face aux guichets. C'était là leur façon de dire aux usagers de Voyageur qu'ils s'opposent au déménagement de leurs emplois en Ontario.

Paul Martin

Fait intéressant à signaler, Paul Martin, pressenti pour devenir candidat du Parti libéral du Canada dans LaSalle-Emard, se présente comme un nationaliste qui veut créer des emplois au Québec...

Parlons médias, ça presse!

Il est plus important de sonder que d'informer

par Jacques Guay



Les Québécois sont d'accord en principe avec le libre-échange, font d'abord confiance là-dessus à Robert Bourassa puis à Jacques Parizeau et Ed Broadbent, se méfient des intentions des Américains et ne sont pas convaincus pour autant que le traité signé par Reagan et Mulroney constitue une bonne affaire.

Et mieux encore: dans le débat en cours – quel débat, au fait? – ils font d'abord confiance aux organismes ou groupes suivants: les associations des consommateurs (à 78%), les économistes (à 68%), l'Union des producteurs agricoles (à 63%), les journalistes (à 54%), le patronat (à 40%) et les syndicats (à 36%). Ils croient donc tout autant ceux qui sont contre comme les associations de consommateurs, l'UPA et les syndicats, que ceux qui sont pour comme la plupart des économistes, des journalistes et des patrons.

Bref, ils sont tout mêlés et la majorité d'entre eux affirment même qu'ils pourraient changer d'opinion dans un proche avenir.

C'est, en résumé, le tableau qui découle d'un sondage réalisé pour **Le Devoir** (?) par la firme Créatec et rendu public lors des petits déjeuners que le quotidien organise le mercredi matin.

Le Devoir a tenu, heureusement, à publier dans une série d'articles les grandes lignes de ce sondage ainsi que les analyses effectuées dans le cadre de son opération «promotion» du mercredi matin.

Ainsi, le 29 janvier, les lecteurs ont pu apprendre que l'appui des Québécois au libre-échange n'est pas assuré. Le 1^{er} février, que Parizeau et Broadbent (qui incidemment prônent des thèses opposées) sont plus crédibles que Mulroney sur le sujet alors que Bourassa est l'as-vendeur du libre-échange. Le 4 février, ils apprenaient que les Québécois ont du mal à y voir clair et le 6, qu'il ne s'agit plus de vendre le libre-échange mais de l'expliquer et le faire comprendre.

Dans cette série sur une question en soi excessivement importante, tout autant sans doute que le fut le référendum et même la confédération au siècle dernier, **Le Devoir** a, d'une certaine manière innové sur le plan journalistique.

Notons tout d'abord une certaine ambiguïté sur le sondage lui-même dont on ne sait qui l'a commandé du **Devoir** ou de la firme de relationnistes.

En effet, le vendredi 29 janvier, le journaliste Pierre O'Neill écrivait qu'on allait livrer des données dans le cadre «des petits déjeuners du DEVOIR organisés en collaboration avec la firme Bazin, Dumas, Dupré et Sormany».

Quelques jours plus tard, le lundi 1^{er} février, le même journaliste notait que le sondage avait été «réalisé en collaboration avec la firme BAZIN, DUMAS, DUPRÉ, SORMANY...»

S'agissait-il d'un sondage commandé par **Le Devoir** ou par une firme de relationnistes et, dans le second cas, pour qui travaillait la firme? À moins, tout simplement, que Bazin et al ait fait effectuer le sondage dans le cadre d'une campagne de promotion du **Devoir** dont font partie les petits déjeuners.

La grande innovation, bien sûr, c'est d'avoir fait passer le journal lui-même et son information en second lieu en enveloppant le tout dans une opération extérieure: les petits déjeuners. **Le Devoir** a, en quelque sorte, couvert sa propre campagne publicitaire, le sondage ayant tout d'abord servi d'amorce pour attirer du monde au croissants-toasts-café-thon maison.

Mais la conclusion, c'est le chantre libre-échangiste Bernard Landry qui l'a tirée lors d'un petit déjeuner en affirmant:

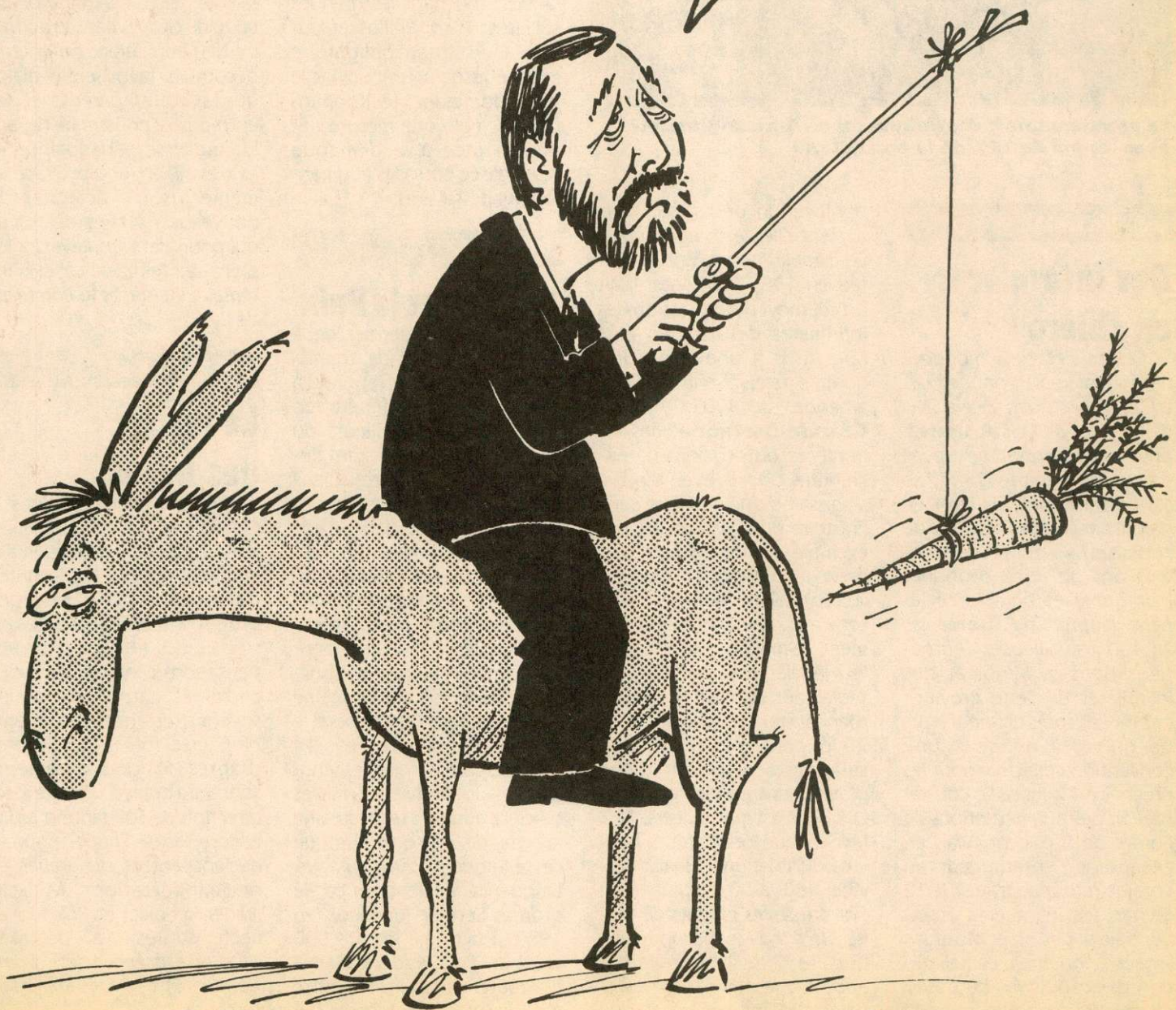
«Il se dégage du sondage que les Québécois ont un instinct général en faveur du libre-échange, mais dans les détails une méconnaissance considérable. Ceci est stimulant pour ceux qui veulent faire de l'information».

C'est là vraiment la grande leçon de tout ce plan servi aux petits déjeuners et réchauffé pour les lecteurs: avant de sonder, il eut été plus utile et plus conforme à la véritable mission journalistique d'informer d'abord sur le libre-échange et d'alimenter un véritable débat sur la place publique.

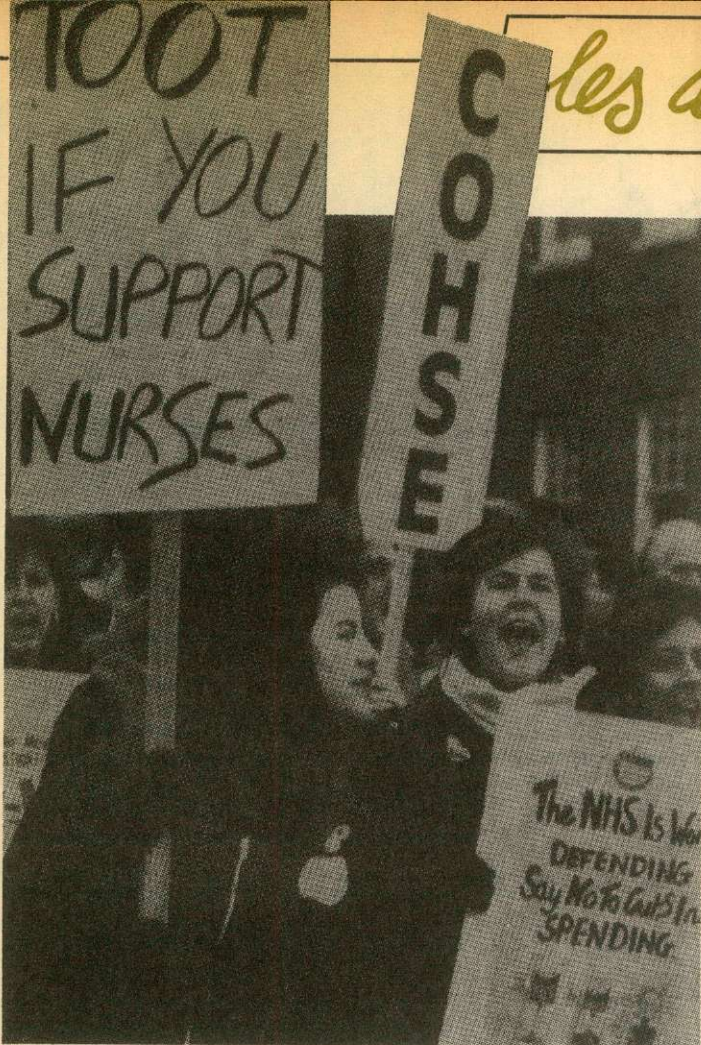
Non seulement les médias n'informent plus, ils font mesurer les conséquences de leur silence et en font des manchettes.

LA RÉFORME DE L'AIDE SOCIALE

SI ÇA MARCHE
POUR LE FAIRE
AVANCER...
ÇA DEVRAIT MARCHER
POUR LE FAIRE
RECULER !



GARNOTTE



La première grève des infirmières en Grande-Bretagne ... avec l'appui de 79% de la population!

LE MONDE

Des infirmières en colère

Colère à l'échelle mondiale des infirmières. Et pour cause. Le 29 janvier, des spécialistes de la santé de **Los Angeles**, privées de contrat de travail depuis septembre 1987, se sont vu interdire un arrêt de travail par une ordonnance de cour. Leurs confrères médecins ont pu, eux, continuer leur grève et poursuivre les négociations! En **Alberta**, les 11,400 travailleuses regroupées dans le Syndicat des infirmières de cette province ont réussi, après dix-neuf jours de grève, à négocier une convention collective pour les prochains 27 mois. Le contrat prévoit des augmentations de l'ordre de 8 p. cent. Mais en acceptant l'entente par un vote de retour au travail, le 12 février, les infirmières abandonnaient des revendications jugées prioritaires: l'amélioration des conditions de travail et des dispositions pour la

bonification des soins. Mais avaient-elles le choix? En grève illégale, puisqu'une loi votée en 1983 leur interdisait un tel moyen de pression, les infirmières devaient en plus faire face à une injonction dont le rejet a entraîné des amendes de 420,000 \$. En **Grande-Bretagne**, des infirmières ont également déclenché une grève. Mais il s'agissait d'une première dans l'histoire du pays. Jamais, par exemple à l'hôpital Bartholomew de Londres, fondé en 1123, n'avait-on vu les «nurses» manquer à leur engagement. Le mouvement a débuté le 7 janvier, et pour 24 heures seulement, dans un hôpital de Manchester. La demande de 20 p. cent d'augmentation salariale a alors fait tache d'huile dans tout le Royaume-Uni, et c'est par milliers, le 3 février, que ces parents pauvres du «National Health Service» (800,000 employé-e-s) ont dressé les piquets de grève. Un sondage Gallup révéla que 93% de la population appuyait les demandes salariales des infirmières et que

79% supportait même l'action de grève. Il faut dire que le service public de santé cause problème là-bas puisqu'on estime à 700,000 le nombre de personnes en attente pour une intervention chirurgicale.

TAIWAN

Pas si sages...

Pas si sages, les 20 millions de Chinois de Taïwan. Dès l'annonce du décès de l'ancien président Tchiang Ching-kuo, fils adoptif de Tchiang-Kai-chek, les travailleurs ont défié l'interdit qui pèse depuis quarante ans sur leur île empêchant la grève. Un mouvement de débrayages sans précédent a donc déferlé fin janvier, touchant les grandes sociétés: Ford, Philips et autres. L'arbitrage obligatoire imposé jusqu'à ce jour par le parti dominant, le Kuomintang, semble une mesure dépassée face à la demande généralisée pour des augmentations de salaires.

PÉROU

Les prix et la Paix

Le 29 janvier dernier, deux des sept millions de travailleurs péruviens ont répondu à l'appel de la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) pour un débrayage de 24 heures. Deux morts, des dizaines de blessés, un millier d'arrestations: le prix à payer pour signifier au gouvernement Garcia que sa politique économique est inacceptable. Cette grève générale survenait un mois, jour pour jour, après l'action symbolique demandée par ce même gouvernement Garcia pour le retour de la paix au pays. Le 29 décembre dernier, les vingt millions de Péruviens (chiffres officiels) auraient respecté une minute de silence pour que cesse la guerre civile au pays. La guérilla, déclenchée par le groupe Sentier lumineux en 1980, a fait à ce jour 14,000 victimes. Le président Garcia n'a toutefois pas insisté outre mesure sur le massacre de 254

militants de ce groupe lors d'une émeute dans trois prisons le 19 février 1986. Il avait alors félicité le commandant de l'armée pour le «succès de l'opération».

FRANCE

Du nouveau à l'école

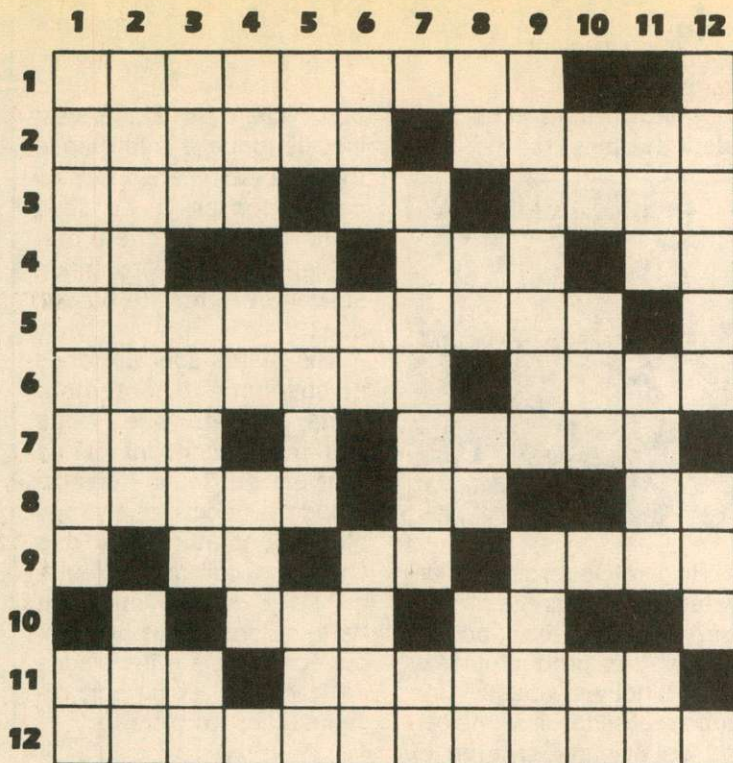
Du 1^{er} au 5 février, quelque mille délégué-e-s représentant 395,000 syndiqué-e-s de la FEN (Fédération de l'école nationale) se sont penchés sur le texte «Pour l'avenir de la jeunesse, l'école de l'an 2000» et l'ont finalement adopté par une majorité de 61,18% des voix. Le congrès de La Rochelle changera sans doute beaucoup de choses dans le domaine de l'éducation; on entend désormais favoriser le dialogue avec les parents et les entreprises, pousser de l'avant la souplesse pédagogique et le travail en équipe. On va même jusqu'à accepter de nouveaux rythmes de travail qui pourraient bouleverser les sacro-saintes vacances si «l'intérêt des enfants le commande».

POLOGNE

Le retour des héros

Grandes manifestations à Gdansk et à Varsovie, le 21 janvier dernier, le lendemain de l'annonce par les autorités de hausses importantes des prix (40% à 200%) prévues en trois étapes. Même si des compensations sont prévues pour certaines catégories de citoyens (retraités, par exemple), «les forces de l'ordre, d'après le gouvernement, sont sur un pied d'alerte». La direction de Solidarité n'a pas encore lancé l'appel pour le déclenchement de grèves et de manifestations. Mais le leader syndical et Prix Nobel Lech Walesa a déclaré: «Ou'une grève éclate n'importe où, et j'y vais immédiatement»

Lectures



Horizontal

1. Le président du Rassemblement des techniciens-ambulanciers du Québec en conduit une.
2. Devenir rouge comme une tomate. – Institution d'enseignement.
3. Assassinée. – Diminutif d'Édouard. – Sans aspérités (féminin)
4. Infinitif. – Saison. – Article espagnol.
5. Lueur qui précède la levée du soleil ou succède immédiatement à son coucher.
6. Résider. – Debout.
7. Crie de douleur. – Opinions.
8. Lichen. – Double voyelle. – Charpente du corps.
9. Infinitif. – Métal précieux. – On y met du tabac.
10. Point cardinal. – Deux voyelles.
11. Orchestre symphonique de Montréal. – Cycle de sept jours.
12. Caractère de ce qui est universel.

Vertical

1. Plante potagère. – Conjonction.
2. Du verbe mourir. – Confédération des syndicats nationaux.
3. Avalée. – Bois noir particulièrement dur. – Note de la gamme.
4. Union générale des étudiants. – Lettre grecque. – Époque.
5. Mesure itinéraire chinoise. – Sport ou spectacle ... ça dépend du point de vue. – Dans la rose des vents.
6. Mesure agraire. – Pronom personnel. – Enlever.
7. Dénigrer. – Mouvement socialiste.
8. Symbole chimique du cérium. – Pronom personnel. – Préposition. – Voyelle triple.
9. Assiette large et creuse, sans rebord. – Plus on en a, plus on est poilu.
10. Pronom indéfini. – Triple voyelle. – Négation.
11. Dépôt qui se forme au fond d'un récipient contenant une boisson fermentée. – Appellation que l'on retrouve sur les bouteilles de cognac. – Conjonction.
12. Véritable. – Adjectif possessif.

Solution page 15



C'est l'histoire syndicale de toute une décennie que nous retrouvons dans ce livre de Marcel Pepin, "*Le nécessaire combat syndical*". C'est aussi la contestation de toute une société, ainsi que l'élaboration d'une pensée militante originale en Amérique du Nord, qui nous y est présentée.

A partir de "*Une société bâtie pour l'homme*", rapport présenté au Congrès de 1970, on constate que tout est remis en question:

l'économie, la politique, la consommation, sans oublier, d'une certaine façon, le fonctionnement syndical.

Les autres rapports du président qui ont suivi sont en quelque sorte l'articulation du contenu du premier. L'intérêt, c'est de les lire les uns à la suite des autres. C'est alors que l'on aperçoit les liens qui les unissent.

Bien sûr, pour toute une génération de militantes et de militants, dont je suis, il y a derrière ces textes une certaine nostalgie envers les grandes luttes de cette époque, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Rappelons seulement Firestone, Canadian Gypsum de Joliette et Montréal, les grandes manifestations publiques, l'occupation du ministère du Travail, qui fut le premier geste concret pour revendiquer une loi anti-scab. Enfin, cela nous rappelle quelques noms que nous avons tendance à oublier parce qu'ils ne sont plus avec nous: Paul Cliche, André Laurin, et combien d'autres...

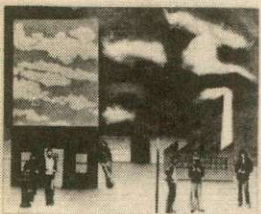
Toutefois, ce qu'il y a de plus important, dans ce livre, c'est qu'il nous rappelle que ceux et celles qui, hier, combattaient le syndicalisme et s'opposaient aux mesures sociales sont les mêmes qui aujourd'hui nous attaquent, appuient Malenfant et remettent en cause les gains sociaux.

Ce livre nous rappelle aussi que le combat syndical n'est jamais terminé. Que nous avons encore à réfléchir sur nos orientations, à faire l'analyse de notre situation à notre époque, et d'en tirer les conclusions qui s'imposent. Et de continuer ce combat sur nos propres bases, avec nos membres, sans nous laisser influencer par ceux qui voudraient bien que nous soyions tranquilles et silencieux...

Marcel Pepin, *Le nécessaire combat syndical*, publié par l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, Collection *Politique et économie*, 381 pages.

Sylvio Gagnon

ABBITTIBBI



BOOM TOWN CAFÉ

Richard Desjardins

Tôt en ce matin du 12 février, alors que la poudrière valse et «break-danse» sur la route, possiblement dans l'attente d'une autre «tempête du siècle», et que l'automobile dévale les collines entre Thetford-Mines et Plessisville, le «tape-à-cassette» de la vieille mais fidèle Dodge diffuse le dernier microsillon d'un auteur-compositeur originaire, lui, d'un autre pays de mines: **Richard Desjardins d'Abitibi**.

Retour dans le passé

Alors que les premiers accords de piano de la chanson «Miami» déferlent sur le magnétophone, notre mémoire vagabonde et remonte le temps. Elle s'arrête en 1981. A l'époque, Richard Desjardins avait endisqué son premier 33 tours: «**Boom Town Café**» avec le groupe **Abbittibi**.

Ce très beau et très bon microsillon avait cependant eu très peu d'échos dans la presse commerciale. A notre connaissance, seuls Pierre Foglia du quotidien La Presse et votre humble serviteur, alors à l'emploi d'un hebdomadaire de Sorel, avaient consacré des colonnes au groupe Abbittibi.

En plus d'une voix nasillardes et des musiques parfois country, parfois jazz, parfois rock, déjà Richard Desjardins couchait sur papier des textes

sensibles, des textes poétiques. Des chansons comme «**Rose-Aimée**», «**Langlois**» ou «**Lonely Walker**» prenaient des allures de véritables scénarios. Il nous entretenait des joies, des espoirs, des misères et des malheurs quotidiens de gens ordinaires. Que nous imaginions facilement évoluant dans les artères voisines de la 7^{ième} rue à Rouyn-Noranda qui, elle, conduit à la mine de cuivre. Ces histoires auraient pu se passer également dans d'autres villes de la province.

Noranda

Après ce premier vinyle, Richard Desjardins s'est illustré comme un musicien accompli en composant une musique, tout à fait moderne, pour le film **NORANDA** du cinéaste **Daniel Corvec**, lui aussi originaire d'Abitibi. Ce documentaire traite des conséquences du raffinage du cuivre par la NorandaMines sur les travailleurs et les populations de Rouyn-Noranda et d'autres municipalités du Nord-Ouest du Québec.

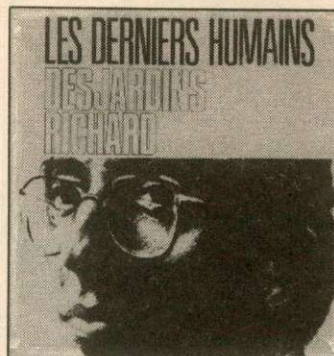
Signalons au passage que la CSN et la Fédération de la métallurgie (FM-CSN) avaient, parmi d'autres partenaires, dont Radio-Québec, participé au financement de ce film.

Les derniers humains

Depuis, nous ne savons pas trop ce que Desjardins a foutu. Nous nous sommes croisés et salués quelques fois, par hasard, à la Brasserie Cherrier, rue St-Denis dans la métropole, où Desjardins était absorbé avec d'autres copains de son pays d'origine à discuter d'écologie et de paix dans le monde...

Voilà donc qu'il vient de rebondir avec un tout récent

long-jeu intitulé «**Les derniers humains**».



Richard Desjardins, un artiste contestataire, a produit lui-même, avec le support de 400 autres producteurs(...) ce tout nouveau disque. Une autre réalisation, comme celles de **Brunet-Bergeron** et **Rythm Activism**, en dehors des multinationales du disque.

Universel et actuel

Depuis «**Boom Town Café**», la poésie de Desjardins a définitivement évolué. Pour ainsi dire, il a quitté l'Abitibi et aborde maintenant des thèmes plus actuels, plus modernes, plus universels. Mais plus sombres aussi!

Alors que sur «**Boom Town Café**» il nous servait un humour caustique et efficace pour dépeindre certaines injustices, sur «**Les derniers humains**», il n'y a pratiquement plus une trace de cet humour qui lui donnait un certain charme.

On comprendra aussi que la vie n'est peut-être pas toujours facile pour cet artiste vraiment indépendant, à moins que ce soit là son choix d'artiste de ne pas recourir à l'humour.

Intense

Pour des raisons personnelles ou encore pour faire des économies de produc-

tion, Richard Desjardins s'est installé, pour la très grande majorité des chansons, seul devant son piano. En dépit d'une certaine sobriété musicale, ce procédé contribue souvent à l'intensité du disque.

Les textes sont profonds et absolument contemporains. Répétons-le, nous sommes maintenant loin de l'univers de Rouyn-Noranda. Il aborde donc des thèmes plus mondiaux dans des chansons comme «**Miami**» qui traite de la situation en Haïti, de ses «**boat people**» qui échouent sur les plages de la Floride, et du sort réservé à ces immigrants.

Nous pensons aussi à des pièces comme «**La Musulmane**», et à «**The Ballad of the Millwheel**» du dramaturge allemand progressiste **Bertolt Brecht**. Citons aussi «**On m'a oublié**», sur l'absurdité des temps modernes, et surtout, «**Yankees**», un véritable réquisitoire contre toute forme d'impérialisme.

Avertissement

Si, lors d'une première audition, l'oeuvre de Desjardins peut paraître formellement difficile d'accès, ajoutons que sa musique et ses textes sont faits pour être écoutés. Ce n'est pas une musique qu'on diffuse pendant un souper avec les petites chandelles sur la table! Aux personnes déjà hypnotisées par la MUSAC ou toute autre musique sirupeuse qu'on vous sert dans les centres d'achat, à ces personnes, prière de s'abstenir!

«**Les derniers humains**» de Richard Desjardins est disponible au magasin de disque «**Le Va et Vient**» sur la rue Mont-Royal à Montréal.

Michel Crête



LE DE GOBEIL LA TARTE DE PROVIGO

Depuis un an que les conventions collectives dans le secteur public sont réglées, M. Paul Gobeil avait fait savoir publiquement qu'il s'ennuyait au Conseil du trésor. Une tablette, c'est une tablette, n'est-ce-pas? Et quand on vient de chez Provigo, on s'y connaît en la matière.

La publication du rapport Rochon a donné à M. Gobeil une nouvelle monture à enfourcher: la privatisation des services de santé ou, à tout le moins, de leur gestion. De fait, il ne s'agit pas d'une nouvelle monture mais plutôt d'une «vieille picouille» qui dormait dans l'écurie du rapport... Gobeil.

Il y est d'ailleurs retourné le lendemain, quand le premier ministre a appuyé la ministre Lavoie-Roux dans sa conviction qu'il n'y aurait pas de privatisation tant qu'elle serait ministre des Affaires sociales. Le raisin recevait sa tarte! M. Gobeil l'a en santé, le sens des affaires!

Du côté de la ministre, c'est sans doute

le sens du devoir qui l'a amenée à prendre ses distances face au rapport Rochon, le jour de sa publication. Ce rapport va à contre-courant des modes actuelles chéries dans le monde des affaires; il va davantage dans le sens de l'histoire que dans le sens des affaires.

Parlant de sens, c'est celui des mots que Le Devoir semble avoir échappé encore une fois, dans un titre portant justement sur les réactions au rapport Rochon: «Une kyrielle d'associations jugent que le rapport Rochon fait fi des vrais problèmes», lisait-on le 13 février.

C'est beaucoup, une kyrielle. Vérification faite, c'est même plus que ça. «Une série interminable...», selon le Petit Robert (pas Bourassa, l'autre...). Vue de près, la kyrielle se réduit, dans l'article en question, à deux associations et demie.

Qu'aurait-ce été s'il avait fallu qu'il y en eût huit ou douze? Une «grosse» de kyrielles?

Michel Rioux



Plusieurs activités sont prévues dans les régions à l'occasion de la Journée internationale des femmes: sessions de formation, ateliers sur la violence, soupers communautaires, matches d'impro, encans, visites de syndicats, spectacles humoristiques, etc.

ADRESSEZ-VOUS À VOTRE CONSEIL CENTRAL

Bas St-Laurent: (418) 723-7811; Bois-Francs: (819) 357-8257; Côte Nord: (418) 589-2069; Drummondville: (819) 478-8158; Gaspésie: (418) 689-2294; Granby: (514) 372-6830; Haut-Richelieu: (514) 348-4965; Îles de la Madeleine: (418) 986-5880; Lanaudière: (514) 759-0762; Laurentides: (514) 438-4965; Montréal: (514) 598-2121; Nord-ouest québécois: (819) 825-6137; Outaouais: (819) 771-7447; Québec: (418) 647-5840; Richelieu-Yamaska: (514) 774-5363; Saguenay-Lac St-Jean: (418) 549-9320; Sept-Îles: (418) 962-5571; Shawinigan: (819) 536-4433; Sherbrooke: (819) 563-6515; Sorel: (514) 742-7014; Sud-ouest québécois: (514) 371-5555; Thetford-Mines: (418) 338-3159; Trois-Rivières: (819) 378-5055.